

PEKERJA PREKARIAT DAN IMPLIKASI ATAS FLEKSIBILITAS KERJA DI KAWASAN INDUSTRI KOTA MAKASSAR

Rakhmat Nur Adhi^{1*}, M. Ramli AT², Sawedi Muhammad³

¹Program Studi Magister Sosiologi, FISIP Universitas Hasanuddin Makassar. Indonesia

^{2&3}Program Studi Sosiologi FISIP, Universitas Hasanuddin Makassar. Indonesia

*Korespondensi: rahmatnuradhi@yahoo.com

Citation (APA):

Nur Adhi, R., AT, M. R., & Muhammad, S. (2023). Pekerja Prekariat dan Implikasi Atas Fleksibilitas Kerja di Kawasan Industri Kota Makassar. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 9(1).
<https://doi.org/10.33506/jn.v9i1.2423>

Email Authors:

rahmatnuradhi@yahoo.com
ramlihat@gmail.com
msawedi@yahoo.com

Submitted: 11 Mei, 2023

Accepted: 06 Desember, 2023

Published: 23 Desember, 2023

Copyright (c) 2023 Rakhmat Nur Adhi, M Ramli AT, Sawedi Muhammad

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menelusuri implikasi fleksibilitas kerja terhadap pekerja prekariat di Kota Makassar. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh data mendalam mengenai implementasi kebijakan kerja fleksibel dan menggunakan tipe penelitian studi kasus terhadap pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau populer dikenal dengan kontrak dan *outsourcing*. Lokasi penelitian di Kawasan Pergudangan Parangloe dan KIMA. Metode penentuan informan adalah *purposive sampling*, sehingga informan berjumlah 8 orang yang terdiri dari 4 pekerja *outsourcing*, 3 pekerja kontrak, dan seorang pekerja bagian SDM dari vendor *outsourcing*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam sebagai metode utama, selain itu observasi dan pengumpulan dokumen yang dianggap penting sebagai metode sekunder. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terdapat beberapa implikasi atas penerapan fleksibilitas kerja bagi informan. Pertama, isu tentang *job security* menjadi prioritas bagi pekerja sebab tersedianya sejumlah besar kelompok pekerja cadangan yang siap menggantikan, membuat mereka harus menjaga pekerjaannya meskipun dengan beban kerja yang tinggi namun upah yang rendah. Hal ini juga menghasilkan implikasi pada perusahaan yang semakin mudah melakukan PHK maupun pemberian upah murah terhadap pekerja. Implikasi kedua, pekerja menjadi lebih sering berpindah-pindah perusahaan dan pekerjaan akibat fleksibilitas kerja. Perpindahan yang sering dilakukan juga mengakibatkan kerentanan karena upah yang tidak menentu dan tidak adanya kepastian keberlanjutan kerja.

Kata kunci: Pekerja Prekariat; Fleksibilitas Kerja; Keamanan Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to explore the implications of work flexibility for precariat workers in Makassar City. A qualitative approach was chosen to obtain in-depth data regarding the implementation of flexible work policies and uses case study research on PKWT (Specific Time Work Agreement) workers or popularly known as contracts and outsourcing. The research location is in the Parangloe Warehouse and KIMA areas. The method for determining informants was purposive sampling, so there were 8 informants consisting of 4 outsourcing workers, 3 contract workers, and an HR worker from the outsourcing vendor. Data collection was carried out using in-depth interviews as the main method, in addition to observation and document collection which were considered important as secondary methods. The results of this research illustrate that there are several implications for the application of work flexibility for informants. First, the issue of job security is a priority for workers because there is a large group of reserve workers ready to replace them, making them have to maintain their jobs even with high workloads but low wages. This also has implications for companies making it easier to lay off workers and provide lower wages to workers. The second implication is that workers move between companies and jobs more often due to work flexibility. Frequent transfers also result in vulnerability due to uncertain wages and lack of certainty about continuity of work

Keywords: Precariat Workers; Work Flexibility; Job Security

PENDAHULUAN

Kajian ketenagakerjaan khususnya di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat terutama setelah Orde Baru. Pada Era Reformasi, diskursus ketenagakerjaan tentang pekerja formal dan informal misalnya, mulai meluas dengan adanya istilah pekerja rentan atau pekerja prekariat. Konsepsi tentang pekerja prekariat mulai populer ketika Guy Standing menulis buku tentang lahirnya kelas pekerja yang baru muncul di Amerika dan Eropa seiring dengan penerapan kebijakan fleksibilitas kerja. Bagi Guy Standing, pekerja prekariat adalah kelas pekerja yang mengalami kerentanan akibat perjanjian kerja yang tidak tetap, jam kerja yang fleksibel, jaminan sosial yang kurang memadai, hingga ruang lingkup pekerjaan yang tidak spesifik. Hal tersebut muncul karena penerapan sistem fleksibilitas kerja (Standing, 2011). Di satu sisi, gagasan mengenai fleksibilitas kerja ini muncul karena kondisi ketenagakerjaan yang dianggap kaku dan sudah tidak relevan lagi dengan kondisi perekonomian global yang bergerak cepat, kompetitif, dan bebas. Fleksibilitas kerja dipandang sebagai solusi karena mengandung dua hal positif. Pertama, fleksibilitas kerja memungkinkan persaingan yang lebih terbuka antara pekerja terjadi. Pekerja yang dianggap kurang berkontribusi dan sulit mengikuti perubahan yang terlampau cepat secara otomatis akan tersisih dan digantikan dengan pekerja yang lain, sehingga ada keleluasaan bagi perusahaan (Islam, 2001). Kedua, kemudahan mengganti pekerja yang dianggap kurang berkembang membuka lebih lebar kesempatan kerja pada para pencari kerja yang pada akhirnya dapat menciptakan kesejahteraan dan pengurangan tingkat kemiskinan. Para pengusaha diberikan keleluasaan secara penuh untuk melakukan pertukaran rasional (Rapley, 1997).

Namun implikasi negatif juga muncul dari penerapan fleksibilitas kerja. Karakteristik khas pekerja prekariat sehingga mereka dikatakan rentan adalah ketidakmampuan mereka untuk mempertahankan pekerjaan (*job security*) yang menyebabkan mereka mudah terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Di samping itu, posisi tawar mereka untuk bisa bersaing dengan pekerja lain sangatlah kecil di hadapan pengusaha (Izzati, 2021). Kondisi yang rumit untuk mendapatkan pekerjaan serta posisi tawar yang rendah membuat pekerja prekariat tidak memiliki pilihan kecuali bekerja dalam keadaan yang serba sulit (upah minimum dan ketidakpastian pekerjaan). Permasalahan yang paling baru muncul adalah badai PHK yang terjadi secara global termasuk di Indonesia yang menghantam industri tekstil karena resesi. Bagi para pemilik perusahaan, prioritas utama adalah menyelamatkan perusahaan dari kepailitan. Salah satu caranya adalah dengan mengurangi beban pengeluaran terhadap pekerja melalui pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan laporan yang dirilis Majalah Tempo Edisi November 2022 terhadap beberapa perusahaan tekstil besar, sejumlah strategi yang dilakukan diantaranya pengurangan hari kerja (awalnya bekerja selama 6 hari namun berubah jadi 5 hari saja) yang secara otomatis mempengaruhi besaran gaji yang diterima pekerja (pemotongan hari kerja membuat pekerja hanya dibayar 65% dari total gaji), merumahkan pekerja tanpa kepastian akan dipanggil kembali ketika kondisi sudah normal. Strategi lainnya adalah melakukan PHK. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, sebanyak 10.765 pekerja yang mendapat PHK sejak Januari sampai September 2022. Data lainnya, menurut Asosiasi Pengusaha Indonesia, ada 73.644 pekerja dari 17 perusahaan yang di-PHK. Pekerja yang banyak di-PHK adalah pekerja dengan status kontrak atau *outsourcing* (Redaksi Tempo, 2022).

Pekerja prekariat, jika mengacu pada definisi Guy Standing salah satunya merujuk pada pekerja dengan bentuk PKWT (Perjanjian Kerja Tidak Tetap) atau yang populer dikenal sebagai pekerja kontrak

maupun *outsourcing*. Kerentanan yang mereka alami seperti data yang dijelaskan sebelumnya berupa tidak adanya keamanan pekerjaan sebab kontrak kerja yang tidak berkepanjangan juga kerap dibarengi dengan upah minimum, beban kerja tinggi, serta lingkup kerja yang luas, dan rawan terkena PHK. Kerentanan tersebut pada akhirnya melahirkan eksklusi sosial bagi mereka. Eksklusi sosial adalah keadaan pekerja tidak bisa mendapat akses atas sumberdaya yang merupakan hak-haknya (Tarigan, 2015). Para pekerja prekariat mengalami eksklusi karena menerima serangkaian ketidakpastian terhadap keamanan pekerjaan, ketidakpastian temporal karena berstatus kontrak, maupun ketidakpastian dari aspek sosial. Pekerjaan yang tergolong pekerja prekariat biasanya tidak dapat memenuhi kriteria pekerjaan layak. Sebuah pekerjaan layak menurut Charlotte A.B. Yates dan Bellinda Leach dapat memberikan faktor-faktor peningkatan dalam diri pekerjaannya. Pekerjaan yang layak bisa meningkatkan perasaan berharga, kemakmuran ekonomi, dan peningkatan kemampuan sehingga menghasilkan inklusi sosial dan kemapanan (C. A. B. Yates & Leach, 2006). Semakin banyak penduduk yang mengalami perasaan tidak aman dan menjadi tergantung pada program perlindungan sosial yang tidak pasti atau bahkan tidak ada sama sekali (Silver, 1994).

Perkebangan kota yang pesat seperti di Makassar juga berpengaruh pada lahirnya pekerja prekariat, Sebagai kota terbesar dan salah satu pusat perekonomian di Indonesia Timur, sebanyak 95.596 penduduk yang tergolong pengangguran terbuka ada di Makassar dan terdapat 629.933 penduduk yang bekerja per Agustus 2021. Berdasarkan data yang dihimpun, pekerja bebas atau pekerja yang tidak memiliki majikan secara tetap dalam satu bulan terakhir tercatat sebanyak 20.601 jiwa (Kemnaker, 2022). Makassar sebagai pusat aktivitas ekonomi di Sulawesi Selatan menjadi destinasi utama bagi siapapun yang ingin memperbaiki kondisi ekonominya. Bukan hanya masyarakat Sulawesi Selatan, tapi sebagian dari mereka yang berasal dari provinsi lain yang sedang mengupayakan sebuah kehidupan lebih baik di kota Makassar. Wajar jika pasar tenaga kerja di Kota Makassar setiap tahunnya dipenuhi para pencari kerja dari berbagai daerah di Indonesia. Tahun 2020, Kota Makassar memiliki 585.325 penduduk Angkatan kerja yang bekerja (BPS, 2022).

Makassar sebagai kota yang cukup pesat perkembangannya juga tidak bisa lepas dari berbagai masalah ketenagakerjaan, Mengutip data dari LBH (Lembaga Bantuan Hukum) Makassar sepanjang tahun 2020 terdapat 23 kasus hubungan industrial yang mereka dampingi dan menempati urutan kedua terbanyak setelah kekerasan terhadap perempuan. Terdapat empat kasus terkait PHK karena alasan Covid 19, sebab pada tahun tersebut setidaknya berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar ada 614 pekerja yang terkena PHK dan 9.013 yang dirumahkan. Pada Tahun 2021 kasus ketenagakerjaan yang didampingi LBH Makassar menurun jadi 9 kasus yang diantaranya berupa pemutusan hubungan kerja, kontrak yang tidak diperpanjang, hingga pemenuhan hak pekerja seperti pembayaran THR dan pemotongan gaji secara tiba-tiba. Pemutusan hubungan kerja yang dialami tidak dibarengi dengan pembayaran pesangon pada pekerja sehingga menimbulkan perselisihan. Data tahun 2022, LBH Makassar melakukan pendampingan terhadap 13 kasus dengan 19 buruh yang jadi korban. Seperti kasus-kasus sebelumnya, PHK sepihak oleh pemberi kerja menjadi kasus yang paling banyak dengan 12 kasus. Persoalan yang mengiringi PHK tersebut adalah hak pekerja berupa pesangon tidak dibayarkan. Kasus lebih parah dialami oleh 13 buruh di salah satu CV yang mendapat PHK sepihak didasari atas tuduhan pelanggaran oleh pemberi kerja, setelah terkena PHK, upah yang jadi hak buruh justru tidak kunjung

dibayarkan. Ijaza para buruh yang menjadi korban juga ditahan oleh pemberi kerja sebagai jaminan pembayaran denda akibat tuduhan pelanggaran (Lembaga Bantuan Hukum Makassar, 2022).

Dari ulasan bagian pendahuluan ini setidaknya dapat ditarik benang merah antara fleksibilitas kerja yang kemudian menghasilkan satu kelas pekerja bernama pekerja prekariat yang dalam penelitian ini difokuskan pada pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak di Makassar mengalami proses eksklusi sosial yang berkorelasi dengan kerentanan yang mereka terima. Kondisi rentan akan pekerjaan, upah yang minim, jaminan sosial yang tidak memadai, serta ketidakmampuan mereka mengakses hal-hal dasar sehingga muncul eksklusi sosial membuat peneliti tertarik mengangkat judul "Pekerja Prekariat dan Implikasi Atas Fleksibilitas Kerja di Kawasan Industri Kota Makassar sebagai judul jurnal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengungkap serta memberikan deskripsi secara rinci terhadap sesuatu yang ada di balik fenomena yang belum diketahui. Salah satu definisi kualitatif adalah penelitian yang menggunakan wawancara terbuka untuk mendapatkan pemahaman mengenai sikap, perilaku, pandangan, ataupun perasaan individu atau kelompok (Hendarso, 2015). Dasar penelitian ini menggunakan studi kasus (*case study*) atau penelitian lapangan (*field study*) dimaksudkan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan dan posisi saat ini, serta interaksi lingkungan unit sosial tertentu yang bersifat apa adanya (*given*) (Danim, 2002). Penentuan informan dilakukan dengan *purposive sampling* pada Pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau yang populer dengan istilah kontrak maupun *outsourcing* yang telah bekerja minimal setahun serta beberapa pelaku aktif dalam sistem ketenagakerjaan khususnya PKWT. Informan dalam penelitian ada 8 orang yang terdiri dari 4 pekerja *outsourcing*, 3 pekerja kontrak, dan manajemen *outsourcing*. Untuk pekerja yang menjadi informan, penelitian ini menyasar pekerja di Kawasan Pergudangan Parangloe dan KIMA Kota Makassar sebagai lokasi penelitian mengingat kedua tempat tersebut merupakan pusat aktivitas industri. Selain itu penelitian ini juga merujuk beberapa data sekunder yang diperoleh dari Lembaga atau instansi yang fokus pada isu ketenagakerjaan seperti Badan Pusat Statistika, Kementerian Ketenagakerjaan, dan Lembaga Bantuan Hukum, serta jurnal atau artikel tentang pekerja prekariat.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara. Pertama, wawancara mendalam yang digunakan sebagai metode utama dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan secara tatap muka langsung antara peneliti dan informan. Wawancara banyak dilakukan di tempat kerja informan pada sela waktu istirahat mereka. Hanya ada dua informan yang diwawancarai lewat aplikasi video call karena keduanya saat waktu wawancara berada di luar Kota Makassar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara yang telah disusun oleh peneliti terlebih dahulu. Pedoman wawancara dibuat berbeda mengikuti latar belakang informan yang telah ditetapkan, selain itu peneliti juga menggunakan alat perekam untuk memudahkan peneliti mendengar kembali hasil percakapan dengan informan. Kedua, observasi yang dilakukan untuk mengamati secara langsung bagaimana aktivitas dan perilaku informan. Ketiga, dokumentasi yang diartikan sebagai pengumpulan bahan tertulis, foto, ataupun video untuk membantu peneliti memperkaya data (Moleong, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Job Security sebagai Prioritas

Dalam sistem fleksibilitas kerja, sirkulasi tenaga kerja yang intens menjadi keuntungan bagi perusahaan karena perusahaan bisa dengan mudah mengganti pekerja yang dianggap bermasalah lalu merekrut pekerja baru tanpa harus takut kehabisan calon pekerja. Di Makassar sendiri, setidaknya ada 95.596 pengangguran terbuka yang tentu siap mengganti apabila pekerja dipecat, apalagi angka tersebut belum termasuk jumlah pengangguran terbuka di daerah lain yang juga ingin mengadu nasib di Makassar. Bagi pekerja, tenaga kerja “cadangan” yang besar membuat mereka semakin rentan, keamanan pekerjaan mejadi satu hal yang sangat penting untuk dipertahankan. Begitu juga yang dijelaskan oleh RD (32 Tahun) saat wawancara 7 November 2022. Informan yang bekerja sebagai pekerja kontrak bagian produksi bahwa:

“Kalau kontrak masih dilanjut saya masih mau (kerja) di sini karena saya rasa susah cari kerjaan lain karena harus ada orang dalam, pengalaman ku rata-rata pergudangan harus ada orang dalam baru bisa masuk.”

Keterangan tersebut juga serupa dengan AM (34 Tahun), *security* di salah satu pabrik di KIMA saat wawancara 4 November 2022 yang berkata bahwa :

“Saya berharap bisa terus kerja di sini meskipun berat karena kalau berhenti, belum tentu saya bisa dapat kerja lagi.”

Jika menggunakan analisis Marx, kondisi pekerja prekariat yang lebih mementingkan keamanan pekerjaan disebabkan karena jumlah angkatan kerja yang semakin tinggi yang oleh Marx disebut surplus populasi relatif atau industrial reserve army (M. Yates, 2020). Bagi Marx, surplus populasi relatif terdiri dari kaum pekerja yang tersedia dalam jumlah yang berlebih untuk keperluan akumulasi modal. Sederhananya, mereka dibutuhkan sebagai “cadangan” bila sewaktu-waktu pekerja melakukan hal-hal yang tidak disukai perusahaan. Selain itu, kondisi surplus populasi relatif juga secara langsung mempengaruhi upah buruh yang dikondisikan agar tetap minim. Alasannya, karena tenaga kerja aktif akan memilih untuk menyelamatkan keamanan pekerjaannya dari mereka yang tidak bisa terserap pada dunia kerja (Habibi, 2016). Kondisi ini pada akhirnya menciptakan eksklusi sosial bagi pekerja seperti dua informan di atas. Persoalan mencari kerja juga berkaitan dengan akses informasi yang memadai terhadap lowongan kerja itu sendiri. Sejauh ini para informan hanya mengandalkan pertemanan dalam mencari kerja.

Implikasi Fleksibilitas Kerja

Guy Standing dalam karyanya menyoroti kebijakan fleksibilitas kerja sebagai penyebab lahirnya kelas pekerja rentan atau yang disebut pekerja prekariat (Standing, 2011). Indikasi berlakunya fleksibilitas kerja di Indonesia salah satunya dapat dilihat dari hadirnya UU Cipta Kerja lalu kemudian Perppu Cipta Kerja. Salah satu yang dikritik dalam UU Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja ialah menghilangkan kesempatan pekerja PKWT untuk menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 59 terdapat ketentuan bahwa pekerja PKWT secara otomatis menjadi pekerja tetap ketika pekerja masih dibutuhkan jasanya setelah masa kontrak maksimal 3 tahun berakhir. Di UU Cipta Kerja, Pasal tersebut dihapus. Peraturan Pemerintah dalam hal ini PP 35 Tahun 2021 Pasal 8 sebagai aturan turunan UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk 5 tahun. jika pekerjaan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan kontrak dengan jangka

waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Tidak ada pasal atau poin yang menjelaskan setelah masa kontrak 5 tahun berakhir, pekerja secara otomatis diangkat menjadi pekerja tetap seperti yang ada di UU Ketenagakerjaan.

Masa kerja yang tidak tetap dan cenderung singkat sehingga memudahkan sirkulasi tenaga kerja di perusahaan terjadi dengan cepat, menyebabkan para pekerja *outsourcing* dan kontrak yang menjadi informan di penelitian ini telah berganti kerja dan perusahaan setidaknya lebih dari dua kali. Berikut tabel rincian riwayat kerja informan:

Tabel I: Implikasi Fleksibilitas Kerja

Informan	Pekerjaan	Implikasi
AS	Cleaning Service dan Sorter	Terkena PHK (Kebijakan efisiensi akibat pandemi), bekerja kembali sebagai <i>outsourcing</i> selama dua minggu namun belum ada kontrak
AM	Security	Sudah 12 tahun bekerja, sempat diangkat jadi pekerja tetap namun kembali berubah jadi <i>outsourcing</i>
TH	Sorter	Bekerja selama 4 tahun, berganti vendor <i>outsourcing</i> dua kali
RD	Bag. Produksi	Upah hanya dibayarkan setengah dan THR tidak dibayarkan. Pindah namun mengalami penurunan upah
MS	Bag. Produksi	Terkena kebijakan efisiensi. Pindah dan mengalami penurunan upah
RA	Bag. Produksi	Tidak melanjutkan pendidikan ke SMP, memilih kerja untuk membantu perekonomian keluarga
MM	Branding	Pernah menjadi freelancer. Pindah namun tidak ada kejelasan kontrak di tempat yang baru

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dampak kebijakan fleksibilitas pasar kerja memungkinkan para pekerja *outsourcing* dan kontrak untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Peluang untuk pindah bisa disebabkan karena berbagai macam faktor. Pertama faktor dari pekerja itu sendiri seperti yang dilakukan oleh MM (26 tahun) pada wawancara 26 Januari 2023, bahwa:

“Kurang lebih saya 2 tahun kerja freelance jadi reporter dan nulis berita di salah satu media online, status ku cuman freelance dan tidak ada kontrak tertulis karena kebetulan senior ku di kampus dulu yang punya. Waktu itu ada *pi* tulisan baru saya dapat juga uang. Sama juga waktu jadi enumerator *ka* di beberapa lembaga survey, ada *pi* survey baru dapat *ka* juga makanya saya berhenti baru cari pekerjaan lain yang bisa tetap gajinya.”

Dari kutipan wawancara tersebut, keputusan untuk berhenti oleh informan didasari atas pertimbangan ekonomi, sebab pendapatan yang tidak menetap. Model kerja *freelance* yang selama ini digeluti rupanya tidak membantunya mendapatkan pemasukan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal itu terjadi karena ia dibayar sesuai dengan jumlah berita yang berhasil dibuat atau

kuesioner yang berhasil terisi sehingga bayarannya kecil. Pekerja *freelance* juga sering disebut pekerja gig, dalam kajian ketenagakerjaan, setidaknya ada dua karakteristik pekerja gigi. Pertama, mereka bebas untuk bekerja kepada siapa pun, sebab tidak ada majikan yang mengikat mereka secara paksa. Kedua, pekerja gig dibebaskan dari kepemilikan sarana produksi yang cukup yang memungkinkannya untuk bekerja secara independen guna menopang kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi kurangnya sarana produksi itu yang membuat pekerja gig hanya memiliki satu-satunya sumber kekuatan untuk tetap hidup yaitu tenaga kerja, sehingga ia terpaksa menjual tenaga kerjanya untuk ditukarkan dengan bayaran atau upah. Inti dari ekonomi *gig* ini adalah bentuk ekonomi yang membayar pekerja berdasarkan jumlah barang/layanan yang dikerjakan, bukan berdasar waktu kerja (Novianto et al., 2021). Dampak dari model kerja tersebut, seperti yang dikemukakan oleh informan adalah tidak adanya pendapatan yang stabil, juga ditambah kenyataan bahwa tidak ada kepastian pekerjaan bagi mereka yang bekerja sebagai *freelancer*.

Kedua perusahaan mudah melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Kondisi tersebut juga ditemukan dalam penelitian ini, seperti yang terjadi pada AS (40 tahun) saat wawancara 4 November 2022, yang berujar:

“Awal saya kerja itu jadi *cleaning service* di Mall Phinisi Point, saya kerja lewat *outsourcing* 3 tahun sampai habis kontrak, terus saya pindah di gudang logistik, milik salah satu *e-commerce* sebagai *cleaning service* juga sampai tahun 2022 di bawah perusahaan *outsourcing* lagi dan sempat berganti vendor tapi tetap *ja* dipekerjakan, jadi hanya ganti bendera istilahnya. Tapi Saya diberhentikan di sana, karena efisiensi (penutupan gudang) kan dulu ada 2 gudang; Parangloe dan UPG (Pongtiku), tapi UPG ditutup padahal masih ada sebenarnya kontrak ku di sana 1 bulan tapi orang perusahaan bilang “*tidak bisa mako di pake (dipekerjakan), karena di mana ko mau ditempatkan?*” Sisa gaji 1 bulan tetap *ji* dibayar, katanya ini bulan (November). Setelah itu dipanggil *ka* untuk kerja di gudang Parangloe sama vendor lain tapi sebagai tukang sorter barang, saya mau karena daripada tidak kerja *ka*.”

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, dampak kebijakan fleksibilitas kerja terasa terutama pada aspek *employment security*, sehingga tercipta kondisi rentan (*precarious*) terhadap pekerja karena tidak terpenuhinya indikator kerja layak. Konsep kerja layak (*decent work*) yang diuraikan ILO (*International Labour Organization*) salah-duanya memuat kesempatan kerja (peluang dan kepastian mendapatkan pekerjaan) serta stabilitas dan jaminan pekerjaan (jaminan untuk tidak dipecat atau diberhentikan sewaktu-waktu) sebagai komponennya. Dari kutipan wawancara tersebut, informan menjelaskan bahwa dalam kurun 5 tahun terakhir, ia telah pindah 3 kali. Kali pertama ia diberhentikan karena kontraknya tidak diperpanjang oleh vendor *outsourcing* yang menaunginya. Alasan yang diterima informan karena kontrak antara vendor dan perusahaan juga tidak diperpanjang. Habisnya masa kontrak pekerja menyebabkan ia otomatis tidak memiliki pekerjaan dan tidak menerima kompensasi atas masa kerjanya. Tidak lama berselang, AS mendapat pekerjaan sebagai *cleaning service* namun dari vendor baru untuk bekerja di gudang salah satu *e-commerce*. Pandemi Covid-19 yang merebak di awal tahun 2020 menyebabkan banyak perusahaan melakukan PHK kepada para pekerjanya sebab tidak mendapat pemasukan yang stabil seperti biasa, dampaknya juga dirasakan oleh AS saat kontraknya yang masih menyisakan 1 bulan lagi harus diputus sepihak oleh vendor *outsourcing*, sebab ada kebijakan efisiensi dan penghematan anggaran dari perusahaan yang berdampak pada tutupnya gudang tempat AS bekerja. Dalam proses pemutusan

hubungan kerja ini, informan merasa tidak punya kuasa untuk menolak atau meminta penjelasan dari pihak vendor maupun perusahaan. Hak yang ia terima hanya berupa 1 bulan gaji yang didapat karena sisa kontrak tanpa ada kompensasi lainnya. Menariknya, setelah diberhentikan secara paksa AS justru mendapat tawaran dari vendor lain yang menjadi mitra baru perusahaan tempatnya diberhentikan, namun sebagai petugas sorter barang. Jika kembali melihat kutipan wawancara, informan menyebut “ganti bendera” sebagai gambaran kondisinya. Istilah “ganti bendera” adalah kondisi di mana pekerja *outsourcing* berpindah dari satu vendor ke vendor lain meski tetap bekerja di perusahaan yang sama. Seperti yang juga disampaikan oleh TH (28 Tahun) saat wawancara 7 November 2022, bahwa:

“Jadi dulu saya kerja pertama sebagai sorter itu dibawahnya vendor A selama kurang lebih 2 tahun tapi karena mereka habis kontrak dengan perusahaan, *dikasi* pindah *ka* ke vendor baru sampai sekarang tapi tetap *ja* kerja di posisi yang sama.”

Fleksibilitas kerja yang diterapkan memungkinkan pekerja *outsourcing* berganti vendor namun tetap bekerja di tempat yang sama. Itulah yang disebut sebagai “ganti bendera”. Hal ini sebenarnya lumrah dilakukan oleh perusahaan pada pekerja *outsourcing* karena beberapa pertimbangan. Faktor tersebut dijelaskan oleh AL (26 tahun), Staf bagian SDM salah satu vendor *outsourcing* saat wawancara 16 November 2022. Ia menjelaskan bahwa:

“Sepengalaman ku, itu (“ganti bendera”) sudah sering terjadi, kenapa bisa? Karena kadangkala owner (pihak perusahaan) tidak senang dengan vendor sebelumnya, bisa karena tidak beres caranya mengelola pekerja, makanya dia berhenti kerjasama kemudian cari vendor lain. Bisa juga sebaliknya, vendor tidak mau melanjutkan kerjasama, atau keduanya sama-sama tidak nyaman.. Dari kasus yang pernah saya alami, penyebabnya gara-gara owner telat bayar ke kami. Nah, itu kan bikin rugi vendor karena mereka tidak menepati kontrak, di kontrak ada jelas tanggal dan bulan apa harus bayar tapi ternyata tidak dibayarkan makanya kami putus kontrak. Kalau kondisinya begitu, owner akan cari vendor lain untuk mengelola tenaga *outsourcing*nya. Pada dasarnya mereka mau yang praktis makanya lebih pilih pekerja *existing* (mantan pekerja dari vendor sebelumnya), kami juga (sebagai vendor) lebih senang yang begitu daripada harus merekrut lagi orang baru kan kalau yang lama sudah berpengalaman.”

Poin penting dari kutipan wawancara di atas adalah bahwa proses pergantian bendera lebih sering disebabkan karena tidak berjalannya kesepakatan-kesepakatan yang telah tertulis dalam kontrak kerja antara pihak perusahaan dan vendor *outsourcing*. Dari sisi perusahaan, evaluasi kinerja dan pengawasan yang dianggap kurang dilakukan oleh vendor kerap menjadi penyebab kontrak kerja sama tidak diperpanjang. Sedangkan bagi vendor, jika perusahaan lambat membayar uang operasional pada mereka, maka demi menutupi gaji pekerja, vendor menggunakan kas mereka terlebih dahulu, sehingga merugikan vendor dan berbuntut pada diskontinuitas kontrak kerja sama. Melalui kutipan wawancara tersebut, sebenarnya dapat dilihat bahwa pihak yang paling banyak memperoleh keuntungan dari proses alih daya ini adalah perusahaan sebab mereka tidak perlu lagi melakukan perekrutan pekerja sendiri.

Dalam skema *outsourcing*, dari yang dipaparkan oleh informan, muncul pertanyaan lanjutan, bahwa jika kerjasama antara vendor *outsourcing* dan perusahaan tidak berlanjut, lantas bagaimana nasib pekerja

outsourcing itu sendiri? Dan siapa yang “memiliki” atau bertanggung jawab terhadap mereka? AL (26 Tahun) menjelaskan bahwa ketika kerja sama tidak berlanjut, para pekerja dengan otomatis juga berhenti bekerja sampai perusahaan berhasil menemukan vendor yang baru. Ketika vendor baru secara resmi ditetapkan maka pekerja yang ada di bawah naungan vendor sebelumnya akan kembali ditarik untuk bekerja. Berdasarkan kutipan wawancara sebelumnya, bahwa baik perusahaan dan vendor yang baru akan lebih menyukai pekerja yang telah ada sebelumnya (eksisting) karena mereka sudah berpengalaman sehingga tidak perlu diberi pelatihan terlebih dahulu. Vendor baru juga tidak perlu melakukan perekrutan ulang yang memakan waktu, tenaga dan biaya. Efisiensi semacam ini akan dilakukan saat menggunakan jasa vendor *outsourcing*. Jadi sebenarnya secara tidak langsung perusahaan menjadi “pemilik” pekerja sampai mereka mengalihkannya ke vendor ketika kerjasama terjadi. Hal ini turut dikonfirmasi oleh AL (26 Tahun) yang kembali menjelaskan:

“...Dari pengalaman ku ketika mau nego dengan pihak perusahaan dan instansi negeri, kebanyakan dari mereka sudah punya tenaga *outsourcing* yang sudah lama kerja di situ, hanya ganti bendera terus saja tapi (sebenarnya) pekerjanya itu-itu *ji*. Di satu sisi itu memudahkan karena tidak perlu rekrut pekerja tapi kasihan juga karena mereka bisa jadi *outsourcing* terus dalam waktu lama atau sekali diberhentikan kalau tidak mau *stay*.”

Lewat kutipan wawancara tersebut dapat dilihat bahwa para pekerja *outsourcing* menjadi pihak yang rentan dan tidak punya kekuatan dalam proses pergantian vendor ini. Orientasi mereka adalah mengamankan pekerjaan. Jika mereka tidak bersedia untuk bekerja di bawah vendor baru maka dengan mudah mereka dikeluarkan dan secara otomatis masa kerjanya terhitung berulang dengan vendor yang baru. Proses pergantian vendor *outsourcing* dalam sebuah perusahaan bisa dengan mudah terjadi jika kedua belah pihak sudah tidak nyaman lagi untuk bekerja sama.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, setidaknya ada dua implikasi atas fleksibilitas kerja yang langsung terasa bagi pekerja prekariat. Pertama, para pekerja akan cenderung mengamankan pekerjaan yang sudah mereka dapatkan sebab merasa sulit untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Hadirnya “cadangan pekerja” yang banyak membuat mereka seringkali “terpaksa” menerima pekerjaan meskipun dengan upah minimum. Kedua, bagi pekerja prekariat, sudah menjadi hal yang lumrah jika mereka harus berpindah tempat kerja karena beragam sebab seperti hak-hak yang tidak dipenuhi, kebijakan efisiensi perusahaan, perpindahan vendor yang menyebabkan mereka tidak dibutuhkan lagi. Namun, perpindahan tersebut seringkali dibarengi dengan pemberian upah yang lebih kecil dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

BPS. (2022). *Makassar Dalam Angka 2021*.

Danim, S. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. CV Pustaka Setia.

Habibi, M. (2016). *Surplus Pekerja di Kapitalisme Pinggiran: Relasi Kelas, Akumulasi, dan Proletariat Informal di Indonesia sejak 1980an* (1st ed., Vol. 1). Marjin Kiri.

Hendarso, E. S. (2015). Penelitian Kualitatif: Sebuah Pengantar. In B. Suyanto & Sutinah (Eds.), *Metode Penelitian Sosial* (3rd ed.). Kencana.

Islam, I. (2001). Beyond Labour Market Flexibility: Issues and Option for Post Crisis Indonesia. *Journal of The Asia Pasific Economy*, 6(3).

Izzati, N. R. (2021). *Penyalahgunaan Keadaan (Undue Influence) Dalam Perjanjian Kerja* (Murwaningsih, Ed.; 3rd ed.). Kanisius.

Kemnaker. (2022). *Satudata Kemnaker*. Portal Data Kemenaker. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/375>

Lembaga Bantuan Hukum Makassar. (2022). *Catatan Akhir Tahun 2020-2022*. <https://Lbhmakassar.Org/>.

Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosdakarya.

Novianto, A., Keban, Y. T., & Hernawan, A. (2021). Mendorong Kerja Layak & Adil Bagi Pekerja Gig: ajian Awal tentang Ekonomi Gig di Indonesia. In *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (pp. 1–187). IGPA Press.

Rapley, J. (1997). *Understanding Development: Theory and Practice in the Third World*. UCL Press.

Redaksi Tempo. (2022, November 20). Siapa Sanggup Membendung Badai PHK. *Majalah Tempo*, 70–79.

Silver, H. (1994). Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms. *International Labour Review*, 133(5–6), 531–578.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class* (1st ed.). Bloomsbury Academic.

Tarigan, C. R. (2015). *Eksklusi Sosial Komunitas Cina Benteng di Desa Belimbing, Tangerang* [Disertasi]. Universitas Indonesia.

Yates, C. A. B., & Leach, B. (2006). Why 'Good' Jobs Lead to Social Exclusion. *Economic and Industrial Democracy*, 27(3), 341–368. <https://doi.org/10.1177/0143831X06065960>

Yates, M. (2020). *Dapatkah Kelas Pekerja Mengubah Dunia?* (1st ed.). Penerbit Independen.

PROFIL SINGKAT

Rakhmat Nur Adhi lahir di Ujung Pandang, 8 Januari 1997. Meraih gelas Sarjana Jurusan Sosiologi Universitas Hasanuddin pada Tahun 2019. Penulis aktif dan memiliki minat terhadap kajian perburuhan. Saat ini sedang menempuh pendidikan Magister Sosiologi di Universitas Hasanuddin.