

TESIS

**EKSKLUSI SOSIAL PEKERJA PREKARIAT
(STUDI KASUS PEKERJA KONTRAK DAN OUTSOURCING DI
KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR)**

**SOCIAL EXCLUSION OF PRECARIAT WORKERS (A CASE
STUDY OF CONTRACT AND OUTSOURCING WORKERS IN
MAKASSAR INDUSTRIAL AREA)**

RAKHMAT NUR ADHI

E032 20 1 007



**PROGRAM MAGISTER SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

**EKSKLUSI SOSIAL PEKERJA PREKARIAT
(STUDI KASUS PEKERJA KONTRAK DAN OUTSOURCING DI KAWASAN
INDUSTRI MAKASSAR)**

RAKHMAT NUR ADHI

E032 20 1 007



Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister
Pada Program Studi Pascasarjana Sosiologi

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**EKSKLUSI SOSIAL PEKERJA PREKARIAT (STUDI KASUS PEKERJA
KONTRAK DAN OUTSOURCING DI KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR)**

Disusun dan diajukan oleh

RAKHMAT NUR ADHI

E032 20 1 007

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
pada tanggal **16 Agustus 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama


Dr. M. Ramli AT, M.Si

NIP. 196607011999031002

Pembimbing Pendamping


Dr. Sawedi Muhammad, MA

NIP. 1971090820220430001

Ketua Program Studi Magister
Sosiologi


Dr. Rahmat Muhammad, M.Si

NIP. 19700513 199702 1 002

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. Phil. Sukri, S.Ip, M.Si

NIP. 19750818 200801 1 008



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : RAKHMAT NUR ADHI
Nomor Mahasiswa : E032 20 1 007
Program Studi : Sosiologi
Jenjang : Magister (S2)

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulis saya berjudul:

EKSKLUSI SOSIAL PEKERJA PREKARIAT (STUDI KASUS PEKERJA KONTRAK DAN OUTSOURCING DI KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR)

Adalah karya tulis saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan orang lain dan bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 18 Agustus 2023

Yang menyatakan



Rakhmat Nur Adhi

Untuk kedua orangtua dan seluruh pekerja (rentan) yang masih memperjuangkan kesejahteraan bagi keluarganya.

KATA PENGANTAR

“Arbeit macht frei – kerja membuatmu bebas”

Begitulah slogan yang tertulis tepat di gerbang Kamp Konsentrasi Nazi di Polandia. Slogan yang digunakan para elit Nazi guna mempropaganda para tahanan agar terus bekerja (paksa) sebagai wujud kebebasan. Pertanyaannya, bagaimanakah kerja yang membebaskan itu? Sejauh mana kebebasan dalam bekerja? Sudahkah setiap kelas pekerja merasa bebas? Tesis ini sesungguhnya berusaha menelusuri bagaimana kebebasan menjadi sesuatu yang mahal dan langka bagi para pekerja prekariat (istilah lain dari rentan). Segalah keterbatasan itu bernama “Eksklusi Sosial”. Suatu kondisi di mana para pekerja tidak mempunyai cukup akses terhadap penghidupan hingga membuatnya rentan. Inilah yang berusaha diungkap dalam tesis yang berjudul “Eksklusi Sosial Pekerja Prekariat (Studi Kasus Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar) ini.

Bagi peneliti, tesis ini adalah hasil dari sebuah kolaborasi luar biasa dari berbagai pihak. Oleh karenanya, penting untuk berterima kasih kepada semua pihak yang berkontribusi sekecil apapun termasuk dalam memberikan masukan, waktu, atau kesediaannya untuk terlibat dalam penyelesaian tesis ini. Terutama kepada Bapak Dr. M. Ramli AT, M.Si selaku Pembimbing Utama

dan Bapak Dr. Sawedi Muhammad, MA selaku Pembimbing Pendamping. Juga kepada Bapak Dr. Mansyur Radjab, M.Si, Dr. Buchari Mengge, MA, dan Drs. Andi Haris, M.Sc,Ph.D sebagai Anggota Tim Penguji. Tidak lupa tentunya peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Rahmat Muhammad, M.Si sebagai Kepala Program Studi Magister Sosiologi yang begitu banyak memberikan kemudahan kepada peneliti selama proses penyelesaian studi. Selain itu, secara berturut-turut peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof.Dr.Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti melanjutkan studi di Program Magister Sosiologi.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, Prof.Dr.Phil. Sukri, S,Ip, M.Si, beserta seluruh Staff yang telah membantu peneliti selama proses penyelesaian Studi
3. Seluruh Dosen dan Tenaga Pengajar di Program Magister Sosiologi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan Ilmu pengetahuan dan mempermudah pengurusan administrasi peneliti selama menempuh pendidikan.
4. Hani Afdaliah, yang selalu setia menemani peneliti sejak menempuh pendidikan Strata 1 hingga tesis ini selesai.
5. Teman-teman peneliti yang banyak membantu dan menemani selama proses penyelesaian studi, melalui penelitian tesis ini jugalah peneliti banyak bertemu teman baru.

6. Para Pekerja, Ketua Serikat Buruh, Akademisi, dan Perwakilan Agensi Outsourcing yang telah bersedia menjadi informan.
7. Semua orang yang membaca tesis ini.

Peneliti tentu menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tesis ini, maka dari itu saran serta kritikan sangat peneliti harapkan demi penyempurnaan riset ini dan riset yang akan datang. Peneliti berharap dapat berkontribusi terhadap perkembangan kajian perburuhan/ketenagakerjaan, serta memberikan gambaran kondisi rentan yang dialami oleh para pekerja kontrak dan outsourcing di Kawasan Industri Makassar. Anggaplah bahwa tesis ini berusaha menjadi media untuk mengabarkan kepada kita semua, bahwa eksploitasi dan kerentanan kelas pekerja adalah sesuatu yang nyata, mengaburkan kebebasan, dan mesti dihancurkan.

Sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih dan selamat membaca!

Makassar, 21 Agustus 2023

Rakhmat Nur Adhi

ABSTRAK

RAKHMAT NUR ADHI. Eksklusi Sosial Pekerja Prekariat: Studi Kasus Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar (dibimbing oleh M. Ramli AT. Dan Sawedi Muhammad).

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis dua hal, yaitu implementasi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang ada terhadap pekerja prekariat serta proses dan dampak eksklusi sosial bagi pekerja prekariat. Metode yang digunakan ialah kualitatif dengan strategi penelitian studi kasus. Informan sebanyak 11 orang yang terdiri atas 7 pekerja kontrak dan outsourcing, akademisi, pengurus serikat buruh, pihak agensi outsourcing, dan perwakilan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat celah dalam peraturan yang sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja kontrak atau outsourcing secara terus-menerus. Para pekerja kerap menerima pemulihan atau peralihan status dan durasi kerja sepihak hingga status magang. Selain itu, rentan terjadi perselisihan hak akibat pemotongan upah atau tunjangan yang tidak dibayarkan. Eksklusi sosial yang dialami pekerja berkaitan dengan ketidakseimbangan posisi mereka dengan pemberi kerja dipengaruhi tingkat pendidikan, ekonomi, dan psikologi. Akses dan kesempatan kerja yang terbatas turut berpengaruh pada ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja. Pada dimensi ekonomi, eksklusi berkaitan dengan upah rendah yang menyebabkan para informan kesulitan memenuhi kebutuhan hidup serta aspek penting, seperti pendidikan anak dan kesehatan. Status kontrak membuat mereka tidak menerima pesangon dan jaminan yang memadai. Pada dimensi sosial, eksklusi dipengaruhi minat berserikat yang rendah akibat kurangnya informasi akan adanya serikat buruh, beban kerja tinggi, ketentuan iuran, dan advokasi yang bersifat transaksional. Pada dimensi politik, serikat buruh secara keseluruhan juga jarang dilibatkan dalam perumusan peraturan.

Kata kunci: eksklusi sosial, pekerja prekariat, fleksibilitas kerja.



ABSTRACT

RAKHMAT NUR ADHI. Social Exclusion of Precariat Workers: A Case Study of Contract and Outsourcing Workers in Makassar Industrial Area (supervised by M. Ramli AT, and Sawedi Muhammad).

The research aims to identify and elaborate two things, namely the implementation of existing labour acts and regulations for the precariat workers. The research used the qualitative method with the case study research strategy. There were 11 informants in the research consisting of 7 contract and outsourcing workers, and 4 of them were the academician, trade union official, outsourcing agency, and company representative. Data were collected using the in-depth interview, observation, and documentary study. The research result indicate that there are the loopholes in the regulations being often exploited by the companies to obtain the contract or outsourced workers on an ongoing basis. The workers often receive bleaching or a unilateral change in their status and duration of work, up to apprenticeship status. Moreover, their rights are also prone to disputes due to deductions of the wages or unpaid benefits. The social exclusion experienced by workers is related to the imbalance in their position with the employers which is influenced by the education level, economy, and psychology. The limited access and employment opportunities also affect the imbalance in the work agreements. On the economic dimension, the exclusion is related to the low wages causing it to be difficult for the informants to fulfil their life needs as well as important aspects such as children's education and health. Their contractual status deprives them of the adequate severance pay and guarantees. On the social dimension, the exclusion is influenced by the low association interest due to the lack of informant on the existence of the trade union, high workload, contribution provision, and transactional advocacy. On the political dimension, the trade union as a unit is rarely involved in formulating the regulations.

Key words: social exclusion, precariat workers, work flexibility.



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Fleksibilitas Pasar Kerja: Mereduksi Peran Negara dan Mereproduksi Pekerja Prekariat.....	15
B. Kritik Terhadap Gagasan Fleksibilitas Pasar Kerja	25
C. Pekerja Prekariat: Penciptaan Kelas baru yang Berbahaya	32
D. Eksklusi Sosial Sebagai Akibat Kerentanan	42
E. Alienasi dan Eksploitasi.....	51
F. Kerangka Konseptual	61
G. Penelitian Terdahulu.....	67
METODOLOGI PENELITIAN	70
A. Rancangan Penelitian	70
C. Pendekatan dan Strategi Penelitian.....	72
D. Informan Penelitian.....	73
E. Sumber Data.....	75
F. Metode Pengumpulan Data.....	76
G. Metode Analisis Data.....	79
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	83

1) Gambaran Kota Makassar	83
2) Kondisi ketenagakerjaan di Makassar	85
HASIL DAN PEMBAHASAN	87
A. Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Prekariat 87	
a. Aspek Perjanjian Kerja	88
b. Aspek Masa Kerja.....	97
c. Aspek Hak Normatif	113
B. Proses dan Dampak Eksklusi Terhadap Pekerja Prekariat	139
a. Eksklusi Pra-Kerja.....	145
b. Eksklusi Dimensi Ekonomi.....	155
c. Eksklusi Dimensi Sosial	168
d. Eksklusi Dimensi Politik	184
e. Multi-Layer Aktor dalam Eksklusi Sosial	192
PENUTUP	211
A. Kesimpulan	211
B. Saran.....	214
DAFTAR PUSTAKA.....	215

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Riwayat Kerja Informan.....	101
Tabel 5. 2 Upah Informan.....	115
Tabel 5. 3 Analisis Eksklusi dan Alienasi.....	141

DAFTAR BAGAN

Bagan 5. 1 Proses Kerentanan Pada Perjanjian Kerja	89
Bagan 5. 2 Implementasi Peraturan Tentang Masa Kerja	98
Bagan 5. 3 Perubahan Status Kerja AM (34 Tahun).....	108
Bagan 5. 4 Implementasi Peraturan Tentang Hak Normatif.....	114
Bagan 5. 5 Implementasi Aturan Tentang Jam Kerja.....	130
Bagan 5. 6 Eksklusi Sosial terhadap Pekerja Prekariat	144
Bagan 5. 7 Eksklusi Pra-Kerja.....	146
Bagan 5. 8 Eksklusi Dimensi Ekonomi	156
Bagan 5. 9 Eksklusi Dimensi Sosial.....	168
Bagan 5. 10 Eksklusi Dimensi Politik.....	186
Bagan 5. 11 Aktor-aktor dalam Eksklusi	196

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kerja pada dasarnya merupakan hubungan eksistensial manusia dengan alam. Kerja ibarat jembatan yang menghubungkan antara potensi baik yang ada di dalam diri manusia maupun yang ada di alam, dan aktualitasnya di dalam kehidupan manusia. Di dalam perekonomian masyarakat, kerja merupakan titik awal sekaligus motor pelanggengnya. Tidaklah keliru apabila dikatakan bahwa inti suatu sistem perekonomian ialah bagaimana kerja diorganisasi. Di masa kini, bentuk-bentuk kerja semakin berkembang, hal ini dipengaruhi oleh perekonomian dunia yang semakin liberal yang mendorong perubahan bentuk pasar kerja menjadi lebih fleksibel. Model neoliberal yang semakin populer mengartikan bahwa pertumbuhan dan perkembangan ekonomi sangat bergantung pada daya saing pasar. Hal ini membuat negara-negara harus meningkatkan kelenturan pasar tenaga kerja. Menerapkan *Labor Market Flexibility* (LMF) atau Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja secara utuh terutama bagi negara dunia ketiga seperti Indonesia yang harus dilihat sebagai salah satu upaya memuluskan langkah akumulasi kapital.

Di sistem yang fleksibel, pekerja diasumsikan mengetahui kebutuhan rasional dirinya dan begitu pula korporasi dibebaskan mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya (Islam, 2001). Pasar tenaga kerja fleksibel juga akan berjalan secara utuh ketika regulasi ketenagakerjaan tidak lagi membatasi sistem kerja kasual atau kontrak dan penggunaan tenaga outsourcing. Fleksibilitas kerja yang terjadi pada akhirnya menghasilkan model kerja yang disebut Prekariat. Model kerja prekariat menyebabkan ketidakpastian bagi para pekerja. Prekariat muncul sebagai konsekuensi dari era globalisasi dan ketidaksetaraan (*inequality*) yang turut mempengaruhi kehidupan pekerja. Kondisi prekariat adalah kondisi tidak aman di tempat kerja yang terjadi karena masa jabatan singkat dan tidak menentu sehingga keamanan lapangan pekerjaan lebih diutamakan dibanding kepastian/keamanan kerja (*job security*), minimnya perlindungan kerja, stabilitas pendapatan dan karir kerja yang rendah, dan peraturan yang tidak mendukung kesejahteraan pekerja.

Salah satu faktor yang menciptakan pekerja prekariat adalah kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah justru kerap memantik kontroversi karena dianggap memuat banyak kepentingan pengusaha lalu mengabaikan kesejahteraan pekerja. Salah satu produk terbaru dari pemerintah yang banyak menuai penolakan dari kelas pekerja adalah UU No. 11/2020 atau UU Cipta Kerja yang banyak melengkap, mengganti, atau merevisi undang-undang lain, salah satunya pada bidang Ketenagakerjaan. Salah satu isu yang populer

dalam undang-undang tersebut adalah karena memberikan porsi yang besar akan terjadinya fleksibilisasi kerja. Masa kerja untuk PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) termasuk pekerja outsourcing menjadi lebih panjang dari sebelumnya dan menghapus kepastian untuk menjadi pekerja tetap. Para pekerja kontrak dan outsourcing bahkan tidak menerima pesangon. Hadirnya UU Cipta Kerja bahkan dianggap memperluas praktek informalisasi pada pekerja. Praktek informalisasi tergambaran pada dua sekma kerja yang saling bertautan. Pertama, UU Cipta Kerja memperluas informalisasi kerja dengan mengganggu hak-hak dasar pekerja, seperti upah dan ketentuan jam kerja, sekaligus di saat bersamaan melakukan perluasan pada praktik kontral dan outsourcing. Skema kedua yang masih berkaitan ialah UU Cipta Kerja menghadirkan UMKM dan UMK sebagai upaya untuk memperkuat praktik informalisasi kerja.

Komnas HAM dalam sebuah kertas kebijakan menjelaskan bahwa alih-alih memberikan jaminan perlindungan pekerja dengan kebijakan yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, negara justru membentuk UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya yang tidak menginklusi pekerja prekariat sebagai kelompok pekerja yang wajib dipenuhi dan dilindungi haknya (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2021). Mereka mengangkat tiga isu dalam kertas kebijakan tersebut. pertama, pengabaian hak pengemudi ojek online melalui hubungan kemitraan yang justru memunculkan ketimpangan

akibat posisi tawar yang rendah. Kedua, eksploitasi pekerja rumahan tanpa jaminan kecelakaan kerja. Ketiga, minimnya perlindungan pekerja kreatif di tengah besarnya kontribusi mereka bagi perekonomian Indonesia.

Para pekerja prekariat dikatakan rentan sebab tidak mampu bertahan dari masalah-masalah sosial dan ekonomi. 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, menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan adalah yang terpenting dan salah satu caranya adalah mengurangi beban pengeluaran terhadap karyawan lewat pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan laporan 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 (Pemutusan Hubungan Kerja). 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). Titik rentan pekerja, adalah ketika mereka tidak lagi diajak berunding tentang nasibnya, pihak perusahaan bisa dengan mudah melakukan PHK sepihak.

Kerentanan yang dialami para pekerja khususnya pekerja kontrak dan outsourcing pada akhirnya menghasilkan eksklusi sosial bagi mereka. Eksklusi sosial adalah keadaan di mana pekerja tidak dapat mengakses sumberdaya yang merupakan hak-haknya (Tarigan, 2015). Mereka yang masuk ke dalam pekerjaan prekariat dianggap mengalami eksklusi sebab mereka menerima ketidakpastian ekonomi termasuk keamanan pekerjaan, ketidakpastian temporal karena status kontrak, dan ketidakpastian sosial sebab tidak mendapatkan akses terhadap gerakan kolektif yang representative yaitu serikat buruh. 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 pekerjanya. Pekerjaan yang layak bisa meningkatkan perasaan berharga, kemakmuran ekonomi, dan peningkatan kemampuan sehingga menghasilkan inklusi sosial dan keamanan (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).

Para pekerja dengan perjanjian temporal tersebut dapat dikatakan rentan karena mereka kerap menerima sejumlah eksklusi dari berbagai pihak. Negara yang tidak melibatkan representasi pekerja secara penuh dalam pembuatan kebijakan, perusahaan melalui perjanjian kerja kerja yang tidak setara, maupun agensi outsourcing yang melakukan berbagai manipulasi demi keuntungan mereka, merupakan sejumlah eksklusi sosial yang diterima pekerja. Belum lagi membahas mengenai kondisi kerja yang tidak adil dan layak. Semakin besarnya jumlah pekerja prekariat di Indonesia tidak berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan dan keadilan bagi mereka. Sebagian besar pekerja prekariat saat ini masih dibayar dengan murah (*underpaid*), waktu kerja di luar batas normal (*overtime*), kerja berlebih (*overwork*), tidak memiliki perlindungan sosial, dan ketiadaan jaminan pendapatan layak dalam jangka panjang (Novianto et al., 2021). Pada data Agustus 2021, rata-rata para pemuda yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai mendapatkan gaji 1,5 juta sampai 2,6 juta per bulan dengan jam kerja 40 sampai 44 jam per minggu (Kresna, n.d.). Kondisi ini sangat jelas terasa di kota-kota besar terutama untuk pekerjaan yang sifatnya berbasis proyek seperti pekerjaan konstruksi bangunan, penelitian, pembangunan jalan, properti, dan sebagainya.

Isu ketenagakerjaan termasuk pengangguran dan kerentanan pekerja tidak hanya berpusar di Pulau Jawa saja. Jika dilihat pada Provinsi Sulawesi Selatan saja berdasarkan portal Satu Data Kemenaker untuk Agustus 2021, jumlah

pengangguran terbuka sebanyak 252.349 dan 69% diantaranya adalah penduduk usia 15-29 tahun (Kemnaker, 2022). Pada Februari 2021, penduduk yang bekerja di kegiatan informal sebanyak 69% berbanding 37,71% di sektor formal dan 41,29% penduduk yang bekerja tidak penuh (jam kerja kurang dari 35 jam perminggu) berbanding 58,71% yang bekerja secara penuh. Tidak hanya itu, terdapat 7,98% penduduk yang setengah menganggur di Sulawesi Selatan pada Februari 2021. Kategori setengah pengangguran adalah mereka yang jam kerjanya dibawah jam kerja normal kurang dari 35 jam per minggu dan masih mencari atau menerima pekerjaan lain. Hal ini berarti dari 100 penduduk bekerja terdapat sekitar delapan orang yang termasuk setengah penganggur (*Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan*, n.d.).

Makassar yang menjadi ibukota Provinsi sudah dipastikan menjadi penyumbang terbesar angka-angka ketenagakerjaan tersebut. Berdasarkan data, 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, n.d.).

Makassar sebagai kota yang cukup pesat perkembangannya juga tidak terlepas dari permasalahan pekerja prekariat. Sebagai gambaran umum, pada tahun 2018, para pegawai *cleaning service* di Universitas Hasanuddin yang notabeneanya berstatus pekerja alih daya sempat melakukan aksi menuntut kelayakan upah dan kejelasan akan jaminan keselamatan kerja. Berdasarkan laporan yang dirilis UKM Pers Unhas, berbagai masalah yang dihadapi pegawai *cleaning service* tersebut diantaranya upah yang hanya berkisar Rp. 1.200.000 hingga Rp.1.900.000 disaat UMK Kota Makassar pada saat itu Rp.2.700.000 (Meliana B, 2018). Jumlah upah yang mereka terima sangat bergantung pada seberapa lama mereka sudah bekerja dan lokasi kerja mereka. Upah tersebut juga jelas tidak sesuai dengan jam kerja mereka sejak pukul 07.00 hingga 17.00 selama 5 hari kerja dalam sepekan. Pegawai *cleaning service* melalui laporan tersebut juga menyatakan bahwa sebelum diterima bekerja mereka harus menandatangani surat pernyataan untuk bersedia menerima upah dibawah UMK Kota Makassar dengan intervensi dan pengawasan dari pihak perusahaan. Mereka juga tidak dibiarkan untuk membaca poin-poin kontraknya dan hanya diminta untuk langsung

menandatangani kontrak tersebut. Masalah kedua yang juga mencuat sebelum aksi tersebut adalah tidak terbayarkannya BPJS Ketenagakerjaan pegawai *cleaning service* tersebut, padahal tiap bulannya mereka mendapat pemotongan upah sebesar Rp.50.000 sebagai iuran BPJS Ketenagakerjaan oleh pihak perusahaan (Cascadias, 2018).

Berangkat dari data dan laporan tentang fleksibilitas Pasar kerja yang semakin meresahkan pekerja dan calon pekerja ditambah kerentanan dan eksklusi sosial yang dialami pekerja kontrak dan outsourcing, serta minimnya peran negara melalui peraturan membuat peneliti tertarik untuk mengangkat **“Eksklusi Sosial Pekerja Prekariat (Studi Kasus Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar)”** sebagai judul tesis. Penelitian ini menggunakan konsep Pekerja Prekariat yang dijelaskan oleh Guy Standing, konsep Eksklusi Sosial, dan banyak menggunakan Analisa tentang eksploitasi dan alienasi sebagai basis teori.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diurai sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi pelaksanaan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan terhadap pekerja prekariat di Kota Makassar?
2. Bagaimana proses dan dampak eksklusi sosial bagi pekerja prekariat di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Menggambarkan dan menganalisa implementasi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan terhadap pekerja prekariat di Kota Makassar.
2. Menggambarkan dan menganalisa proses dan dampak eksklusi sosial bagi pekerja prekariat di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memiliki implikasi positif baik dari segi teoritis maupun praktis yang kemudian dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan terhadap ilmu sosial khususnya ilmu sosiologi, terlebih lagi pada kajian ketenagakerjaan. Peneliti juga berharap, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan pijakan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang mengangkat topik ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan informasi atau gambaran mengenai kondisi pekerja prekariat kepada instansi pemerintah, organisasi non-pemerintah, ataupun orang-orang yang tertarik pada isu ketenagakerjaan. Sehingga muncul *awareness* terhadap isu ini yang semoga berujung pada lahirnya kebijakan yang bisa menyejahterahkan pekerja prekariat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Fleksibilitas Pasar Kerja: Mereduksi Peran Negara dan Mereproduksi Pekerja Prekariat

Pasar kerja fleksibel merupakan sebuah institusi dimana pengguna tenaga kerja (*employer*) dan pekerja serta pencari kerja bertemu pada suatu tingkat upah tertentu dimana kedua belah pihak memiliki keleluasaan dalam menentukan keputusan untuk bekerjasama tanpa hambatan sosial politik. Keleluasaan ini merupakan bentuk strategi adaptasi masing-masing terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam lingkungannya (Meulders & Wilkin, 1991).

Pada masa teori ekonomi klasik yang didominasi oleh pemikiran Adam Smith, pasar kerja cenderung didominasi oleh bentuk yang mencerminkan pasar bebas. Aliran ekonomi klasik ditandai dengan penghargaan yang tinggi bagi individu, dimana individu dipercaya mampu mengeksplorasi potensi dirinya secara maksimal yang nantinya akan mewujudkan kesejahteraan tidak hanya bagi dirinya sendiri tapi juga bagi lingkungan sekitarnya, untuk itu peran negara sebisa mungkin diminimalkan agar tidak menghambat. Ciri ini kemudian menjadi dasar bagi sistem ekonomi kapitalis yang memberikan kebebasan

penuh bagi individu tanpa campur tangan negara didalamnya. Akibatnya pasar kerja menjadi kewenangan pasar sepenuhnya tanpa diproteksi oleh negara (Nugroho & Tjandraningsih, 2007a).

Secara historis argumen fleksibilitas pasar tenaga kerja dan pasar bebas dapat ditilik sejarahnya pada tesis keunggulan komparatif yang diajukan oleh David Ricardo, ekonom liberal neoklasik di Inggris hampir dua abad yang lalu. Menurutnya model statis perdagangan antar-dua perekonomian (contohnya Inggris dan Portugal) dalam dunia ciptaannya. Ia mengemukakan bahwa perdagangan bebas akan mendorong tiap negara untuk mengekspor produk dimana ia memiliki sumber daya yang relatif lebih melimpah sehingga relatif lebih efisien (memiliki keunggulan komparatif), dan mengimpor produk yang faktor produksinya relatif lebih langka. Dengan demikian, pasar bebas akan membawa keuntungan bagi tiap-tiap negara.

Menurut para pendukung gagasan pasar kerja fleksibel, prinsip-prinsip pasar kerja ini diasumsikan menghasilkan dua efek positif sekaligus. Pertama, persaingan yang terbuka dan bebas-intervensi non-ekonomi di dalam pasar yang fleksibel akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Kedua, fleksibilisasi pasar kerja akan menghasilkan pemerataan kesempatan kerja yang pada gilirannya dapat menciptakan perbaikan tingkat pendapatan dan pengurangan tingkat kemiskinan. Pasar diserahkan sepenuhnya kepada

pelaku-pelaku ekonomi untuk melakukan pertukaran rasional (Rapley, 1997). Berbagai peraturan yang membatasi dan menghambat gerak para pelaku ekonomi tersebut ditiadakan.

Di dalam pasar tenaga kerja, interaksi yang bebas di antara pengguna tenaga kerja (employer) dengan tenaga kerja (pekerja atau pencari kerja) dipandang sebagai kondisi yang perlu bagi pertumbuhan ekonomi. Pengguna tenaga kerja bebas mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan rasional pengguna, sedangkan tenaga kerja bebas memilih pengguna tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan rasional tenaga kerja (Islam, 2001). Kebutuhan rasional pengguna ditentukan oleh jenis dan kapasitas produksi yang dibutuhkan sesuai dengan persaingan yang dihadapinya dalam pasar komoditas. Kebutuhan rasional tenaga kerja ditentukan oleh seberapa jauh pendapatan yang diberikan oleh pengguna tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pada sistem pasar kerja yang fleksibel, keleluasaan dan kebutuhan-kebutuhan tersebut diasumsikan dapat saling terpenuhi. Hal ini karena pemakai kerja mendapat kemudahan untuk merekrut dan memberhentikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya (Saktiyanti, 2021). Hambatan regulasi dan campur tangan negara untuk merekrut dan melakukan PHK dikurangi atau bahkan ditiadakan . Biaya rekrutmen dan PHK diperkecil. Model hubungan

kerja berdasarkan sistem kontrak dan *outsourcing* diterapkan dan diperluas cakupannya untuk memungkinkan fleksibilisasi tersebut. Jam kerja dan besaran upah difleksibilisasikan sesuai dengan siklus bisnis atau fluktuasi permintaan pasar akan barang atau jasa yang diproduksi. Fleksibilisasi seperti ini akan menciptakan efisiensi produksi dan maksimalisasi keuntungan modal.

Dari sisi tenaga kerja, pekerja didorong untuk tidak terikat pada satu pemberi kerja (*employer*) dalam jangka waktu lama, melainkan dapat berpindah-pindah pekerjaan dengan pilihan tingkat pendapatan yang lebih baik. Kemudahan berpindah kerja tersebut diasumsikan dapat membuka peluang kesempatan kerja yang lebih besar kepada lebih banyak pencari kerja karena pekerjaan akan menjadi selalu tersedia bagi para pencari kerja (World Bank, 2006a). Konsep keamanan lapangan kerja (*employment security*) menjadi lebih utama dibandingkan keamanan kerja (*job security*).

Fleksibilitas pasar kerja juga dianggap mempunyai fungsi penting dalam memecahkan masalah dualisme pasar kerja. Fleksibilitas pasar kerja menjamin terbukanya peluang para pekerja di sektor informal untuk berpindah ke sektor formal yang lebih aman dan mensejahterahkan. Dengan semakin banyak orang bekerja di sektor formal, maka akan lebih banyak pekerja yang memperoleh jaminan perlindungan hukum formal, tunjangan kesehatan, pendidikan dan pensiun, serta peningkatan keterampilan. Keseimbangan

gender pun dianggap lebih baik karena para perempuan yang dominan di ekonomi informal dapat berpindah ke sektor formal. Dengan demikian sektor informal yang dipandang rentan terhadap eksploitasi kerja serta memiliki tingkat produktifitas yang lebih rendah akan berkurang dominasinya dan berganti ke arah dominasi sektor formal yang lebih aman dan produktif (Varbi, 2013).

Sementara itu dari sisi hubungan kerja, fleksibilitas pasar kerja dapat mengurangi dominasi serikat buruh yang dianggap terlalu mempertahankan kepentingan aristokrasi pekerja tetap dengan mengorbankan kesempatan kerja bagi penganggur (Douglas, 2000). Serikat buruh dengan kekuatan kolektifnya juga dianggap menghambat fleksibilitas modal dalam menghadapi fluktuasi tekanan pasar. Fleksibilitas biaya tenaga kerja dan fleksibilitas cara produksi yang diperlukan oleh modal untuk melakukan efisiensi biaya produksi sering tidak dapat dengan mudah dilakukan karena mendapat tekanan serikat buruh. Untuk itu peran serikat buruh sebagai basis kekuatan kolektif mulai dikurangi atau setidaknya didorong ke arah bentuk yang lebih korporatis. Selain itu melalui bentuk hubungan kerja kontrak dan outsourcing, sistem kolektivisme dalam hubungan industrial mulai digeser ke arah individualisme. Individualisasi juga dilakukan terhadap sistem pengupahan dan penyelesaian perselisihan. Individualisasi hubungan-hubungan kerja tersebut dianggap sebagai kunci penting untuk mendorong produktifitas dan mengurangi kontrol

kolektif serikat buruh terhadap kepentingan-kepentingan produksi dan ekspansi modal.

Keseluruhan prinsip pasar kerja fleksibel tersebut diyakini mempunyai efek positif bagi kebutuhan pertumbuhan ekonomi dan pemecahan masalah pengangguran serta kemiskinan. Prinsip-prinsip tersebut dipandang sangat sesuai dengan dominasi sistem perekonomian liberal yang berkembang meluas dewasa ini. Sebaliknya, sistem pasar kerja yang kaku dianggap tidak dapat memberi peluang bagi pertumbuhan ekonomi dan pemecahan masalah pengangguran dan kemiskinan. Pasar kerja seperti ini dianggap cenderung tertutup khususnya bagi penganggur dan kelompok pekerja ekonomi informal untuk masuk ke sektor formal. Hal ini karena pekerja-tetap selalu mempunyai kecendrungan untuk berusaha mempertahankan keamanan dan keuntungan kerja (Douglas, 2000). Di tingkat produksi, kekakuan sistem pasar kerja juga dianggap tidak memacu produktifitas kerja karena tingkat kompetisi diantara pekerja cenderung rendah akibat rasa aman dalam pekerjaannya. Pasar kerja yang kaku membuat biaya tenaga kerja menjadi tidak fleksibel karena jumlah dan jenis pekerja yang digunakan tidak dapat menyesuaikan fluktuasi tekanan persaingan dalam pasar komoditas.

Oleh para pendukungnya, pasar kerja yang kaku diyakini tidak sesuai lagi dengan kondisi perekonomian global yang semakin kompetitif dan liberal.

Sebaliknya, pasar kerja yang fleksibel adalah sistem pasar yang dianggap paling tepat bagi kelompok sosial manapun. Namun di sisi lain sistem tersebut juga memerlukan serangkaian kondisi struktural penunjang. Pasar kerja fleksibel memerlukan dukungan sebuah kebijakan pasar kerja yang koheren dan terintegrasi dengan sistem hubungan industrial, strategi industrialisasi, dan sistem jaminan sosial yang baik. Secara lebih spesifik struktur pasar kerja yang ditandai oleh suplai yang besar oleh buruh terampil, aksesibilitas yang luas terhadap informasi mengenai pasar kerja, dan penarikan sumber dana untuk jaminan sosial yang didistribusikan secara merata menjadi faktor-faktor penting yang menentukan efektivitas pasar tersebut (Nugroho & Tjandraningsih, 2007a).

Untuk mendukung asumsi-asumsi positif ini negara juga didorong untuk menciptakan berbagai institusi yang menjamin bekerjanya pasar kerja fleksibel dengan optimal. Sejumlah instrumen regulasi yang dianggap terlalu ketat membatasi kebebasan dicabut atau diperlunak. Aturan-aturan yang terlampau protektif bagi pekerja dihilangkan. Negara juga didorong untuk melegalkan sistem kontrak kerja seluas mungkin untuk menjamin keleluasaan bergerak pekerja maupun modal. Sejalan dengan prinsip pasar bebas, pengurangan campur tangan negara bukan hanya dilakukan terhadap pengaturan pasar kerja tapi juga pada sistem perlindungan sosial.

Membicarakan fleksibilitas pada akhirnya membicarakan pengaruh yang terjadi pada 2 level institusi, yaitu pasar kerja (*labour market*) dan perusahaan. Pada pasar kerja, perdebatan mengenai fleksibilitas terfokus pada pengaruhnya terhadap institusi ekonomi yang lebih besar, khususnya peraturan pemerintah dalam efisiensi pasar kerja (*volume of labour*) dan dalam tingkat perusahaan penekanannya terfokus pada bagaimana organisasi tersebut dapat berjalan lebih responsif dan efisien, termasuk didalamnya bagaimana mengelola pekerja (*organization of work*).

Strategi fleksibilitas pasar kerja menurut Maulder dan Wilkin dilakukan dalam 2 hal yaitu eksternal dan internal (Meulders & Wilkin, 1991). Pengertian fleksibilitas eksternal dan internal diadopsi oleh Belanger Jacques dengan mendefinisikan strategi fleksibilitas internal mengacu pada upaya untuk meningkatkan kemampuan untuk mengatur perubahan keadaan yang terjadi lewat modifikasi pada pasar kerja internal atau pada pengorganisasian produksi, sedangkan strategi fleksibilitas eksternal juga mencoba untuk mempertinggi kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, tetapi terutama dengan jalan pasar kerja eksternal (Grenier et al., 2005).

Terdapat lima bentuk fleksibilitas yang banyak diterapkan oleh pengusaha (Blossfeld et al., 2005a) yaitu:

1. Fleksibilitas Numerik (*Numerical Flexibility*), dimana perusahaan memiliki kewenangan untuk mengatur jumlah dari pekerja. Contohnya dengan menggunakan kontrak atau pemberhentian sementara (layoff).
2. Eksternalisasi (*Externalization*), yang berarti perusahaan memberikan beberapa pekerjaan kepada pihak lain (outsourcing) yang dilakukan lewat sistem subkontrak.
3. Fleksibilitas upah (*Wage Flexibility*) yang menggambarkan kewenangan pengusaha dalam mengatur upah atau keuntungan sesuai dengan keadaan pasar yang sedang berlaku.
4. Fleksibilitas waktu kerja (*Temporal Flexibility*) yang berarti kewenangan untuk mengatur waktu kerja.
5. Fleksibilitas fungsional (*Functional Flexibility*) yang mengacu pada tingkat kemampuan pekerja untuk dapat melakukan beberapa jenis pekerjaan, yang dilakukan dengan cara pelatihan dan pendidikan lanjutan sebagai insentif bagi pekerja.

Bentuk dari fleksibilitas diatas dapat dipetakan menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami apabila dikaitkan dengan strategi fleksibilitas internal dan eksternal, serta level institusi yang terkena dampaknya yaitu kapasitas kerja dan organisasi kerja, seperti dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 2.1 Fleksibilitas Internal & Eksternal

Fleksibilitas	External	Internal
Kapasitas Pekerja (<i>volume of labour</i>).	Fleksibilisasi numerik (<i>Numerical Flexibility</i>). Contohnya pemberhentian sementara (<i>frequent layoff</i>) dan pemanggilan Kembali (<i>recall</i>).	Fleksibilitas waktu kerja (<i>Working time flexibility</i>). Contohnya waktu kerja yang fleksibel (<i>flexitime</i>), pemberlakuan lembur (<i>planned overtime</i>), penyempitan waktu kerja (<i>short time</i>), dan fleksibilitas upah (<i>wage flexibility</i>).
Organisasi kerja (<i>organization of work</i>)	Eksternalisasi (<i>externalization</i>), contohnya subkontrak (<i>subcontracting</i>).	Fleksibilitas fungsional (<i>functional flexibility</i>). Contohnya multitasking

Pada table tersebut dapat dilihat bahwa strategi eksternal dalam konteks kapasitas kerja diterapkan dalam bentuk fleksibilitas numerical, dimana perusahaan bebas mengatur jumlah pekerja yang dibutuhkannya, interaksi

dalam fleksibilitas eksternal antara *labour market* sebagai penyedia pekerja dan tempat kerja (*work place*) diperlihatkan dari jumlah pekerja yang terserap maupun tidak ke dalam tempat kerja sesuai dengan kebutuhan, dalam kasus ini bisa dikatakan menekankan kepada tingkat pergantian pekerja (*labour turnover*) yang diterjemahkan dalam bentuk pemberhentian sementara dan pemanggilan Kembali, ataupun bentuk sistem kerja non-permanen lainnya. Sedangkan strategi eksternal dalam konteks organisasi kerja dilakukan dengan melakukan eksternalisasi atau pengalihan beberapa pekerjaan kepada pihak lain, dalam hal lingkungan organisasi. Strategi internal dalam konteks kapasitas pekerja dilakukan dalam bentuk penyesuaian waktu kerja sesuai dengan tuntutan pasar. Serta strategi internal dalam konteks organisasi kerja dilakukan dengan jalan melakukan fleksibilitas fungsional, dimana pekerja didorong untuk dapat mengerjakan beberapa tugas sekaligus (Grenier et al., 2005).

B. Kritik Terhadap Gagasan Fleksibilitas Pasar Kerja

Ada dua pertanyaan kritis dan mendasar yang penting untuk diajukan terhadap asumsi-asumsi dasar fleksibilitas. Pertama adalah pertanyaan yang berkaitan dengan pasar kerja dan yang kedua berkaitan dengan kualitas pekerjaan dan kualitas pembagian kesempatan pekerjaan yang terjadi di dalam pasar kerja fleksibel. Pertanyaannya adalah bagaimana karakter pasar kerja yang ada

dipertimbangkan dalam perumusan dan penerapan kebijakan fleksibilitas dan seberapa jauh persoalan kualitas kesempatan kerja diperhatikan dalam kebijakan yang sama. Kedua pertanyaan ini menjadi sangat esensial karena karakter pasar kerja sangat mempengaruhi kondisi kerja yang muncul akibat fleksibilitas yang diterapkannya dan karena pembagian kesempatan kerja tidak serta merta menghasilkan perbaikan kondisi kemiskinan.

Pertanyaan yang berkaitan dengan pasar kerja akan membantu memeriksa mengapa kebijakan pasar kerja yang fleksibel membawa dampak negatif bagi pekerja. Pertanyaan mengenai kualitas pembagian kesempatan kerja menjadi dasar pemikiran penting untuk melihat apakah kondisi bekerja menjadi berbeda secara signifikan dari kondisi menganggur atau kondisi bekerja di sektor informal. Kedua pertanyaan tersebut memunculkan tiga kritik utama terhadap asumsi-asumsi positif dari sistem pasar kerja fleksibel.

a. Kritik Pertama: Menguatnya Dualisme Pasar Kerja

Fleksibilisasi pasar kerja secara optimis dipandang sebagai sebuah jalan keluar untuk mengatasi kemandegan ekonomi yang diakibatkan oleh pasar kerja yang dualistik (World Bank, 2006b). Fleksibilisasi dianggap dapat mengalihkan tenaga kerja di sektor ekonomi yang informal atau tradisional ke sektor formal dan modern. Namun demikian dalam kasus Indonesia ada aspek

yang tidak mendapat perhatian kritis dari para pendukung gagasan ini yakni karakter dasar dari pasar tenaga kerja.

Berbagai diskusi mengenai kebijakan pasar kerja fleksibel di Indonesia tidak menyentuh secara mendalam aspek karakter pasar kerja maupun karakter kebijakan negara tentang pasar kerja (Islam, 2000). Diskusi-diskusi tersebut hanya menyinggung mengenai dualisme pasar kerja antara formal dan informal, terampil dan tidak terampil tanpa mempersoalkan dualisme tersebut sebagai akar persoalan distorsi fleksibilitas pasar kerja. Pengalaman berbagai negara Eropa menunjukkan karakter pasar kerja dan kebijakan pasar kerja aktif menjadi syarat wajib yang melekat untuk kebijakan pasar kerja fleksibel yang adil dan melindungi pekerja. Oleh karena itu berbagai studi mengenai fleksibilitas di Eropa tidak pernah membahas keduanya karena sudah dianggap sebagai prasyarat yang sudah dengan sendirinya ada (Wallace, 2004).

Masalah muncul ketika syarat wajib itu dianggap sudah dimiliki oleh Indonesia. Kebijakan LMF diadopsi secara sempurna dari sisi mekanismenya tanpa memperhatikan ciri pasar tenaganya. Pasar kerja di Indonesia selain ditandai oleh ciri-ciri yang dualistik yakni sektor formal yang modern dan sektor informal yang tradisional juga didominasi oleh tenaga kerja tidak terampil di kedua sektor tersebut. Karakter dualistik pasar kerja di Indonesia dan *Over*

Supply tenaga tidak terampil menyebabkan logika kebebasan untuk berpindah dari sektor informal ke sektor formal serta kebebasan bertransaksi yang setara antara tenaga kerja dan pengguna kerja menjadi tidak berlaku. Kondisi objektif 95% tenaga kerja Indonesia kurang terampil dan 60% hanya berpendidikan SD menunjukkan dengan sendirinya kecilnya peluang atau ketidakmungkinan untuk dapat secara fleksibel pindah dari satu pabrik ke pabrik lain, atau industri lain, atau sektor lain. Hal ini berarti, pekerja telah secara melekat tidak memiliki peluang yang sama dengan pengusaha untuk secara bebas melakukan pilihan (Tjandraningsih, 2004).

b. Kritik Kedua: Peningkatan Ketidakpastian Kerja, Penurunan Tingkat Kesejahteraan dan Degradasi Kondisi Kerja.

Hal yang tidak atau kurang diperhatikan oleh proponent fleksibilitas di Indonesia adalah kenyataan terjadinya degradasi kesejahteraan dan kondisi kerja para pekerja. Sementara itu, degradasi ini adalah konsekuensi logis dari fleksibilitas pasar kerja. Dore merumuskan fleksibilitas sebagai suatu cara untuk menghilangkan *social evil of unemployment* melalui penciptaan kesempatan kerja yang “*atypical*” (pekerja tidak tetap, kontrak pendek, paruh waktu, dan *agency despatched*) yang mengandung biaya tenaga kerja rendah sehingga memudahkan perusahaan merekrut tenaga kerja baru. Kemudian ini membuat kesempatan kerja menjadi lebih mudah tersedia. Di dalam pasar kerja yang dualistik dan ditandai oleh tingkat pengangguran yang tinggi, ketersediaan

pekerjaan ini menjadi sangat penting artinya bagi pekerja dan pencari kerja. Oleh karenanya pekerjaan-pekerjaan yang berupah rendah dan tidak memberi jaminan kerja apapun masih dianggap tersebut lebih baik daripada mereka menganggur (Dore, 2003a, p. 31).

Keadaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesempatan kerja dalam pasar kerja dualistik yang fleksibel cenderung berbanding terbalik dengan penurunan mutu kesempatan kerja. Pekerja tidak terampil memang relatif lebih mudah mendapat pekerjaan tetapi ketidakpastian kerjanya semakin meningkat, kesejahteraannya semakin turun dan kondisi kerjanya semakin terdegradasi. Pekerja tidak terampil begitu mudah untuk direkrut dan dikeluarkan tanpa perlindungan kerja. Pekerja tidak terampil semakin mudah untuk difleksibelkan kondisi kerjanya maupun status kerjanya menjadi pekerja tidak tetap.

Situasi konkrit yang ditemukan di lapangan menunjukkan bentuk fleksibilitas adalah penggantian status buruh tetap menjadi buruh kontrak baik yang direkrut langsung oleh perusahaan atau melalui agen-agen penyalur tenaga kerja yang dikenal dengan istilah *outsourcing*. Penggunaan buruh *outsourcing* di bagian-bagian produksi atau bagian inti pekerjaan yang sebenarnya dilarang oleh UU 13 Tahun 2003 pun dengan PP 35 Tahun 2021, hak-hak buruh kontrak dan *outsourcing* yang tidak jelas, periode kontrak yang keluar dari aturan undang-undang misalnya kontrak 1 tahunan yang terus diperpanjang lebih dari

3 kali, atau diantara kontrak ada jeda waktu satu bulan, melepas pekerja tetap yang aktif di serikat, dan menggantinya dengan pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja tiba-tiba dengan pemberitahuan singkat atau tanpa pemberitahuan sama sekali sebelumnya. Para pekerja kontrak dan outsourcing pada umumnya tidak mendapatkan fasilitas apapun kecuali gaji pokok, selain harus membayar semacam komisi kepada penyalurnya setiap bulan.

c. Kritik Ketiga: Pelemahan kekuatan serikat buruh

Tujuan utama fleksibilitas adalah menghilangkan semua hambatan gerak modal, pelemahan serikat buruh adalah salah satu diantaranya. Fungsi perlindungan negara terhadap pekerja dan serikat buruh “dipaksa” oleh modal untuk dihilangkan melalui berbagai mekanisme ekonomi politik. Dalam sejarah penerapan fleksibilitas di Inggris, fleksibilitas dilakukan untuk mematahkan kekuatan kontrol serikat yang memang sangat kuat di era sebelum 80an terhadap pekerjaan serta kekuatan negosiasi mereka (Dore, 2003a).

Penghapusan serikat buruh yang dilakukan secara sistematis melalui penerapan fleksibilitas hubungan kerja dalam bentuk hubungan kerja kontrak dan outsourcing tenaga kerja membawa efek berkurangnya tenaga tetap yang menjadi basis serikat buruh. Beberapa serikat utama mengakui kehilangan anggota hingga 30% akibat fleksibilisasi hubungan kerja. Di tingkat basis

kehilangan itu bahkan mencapai 50%. Makin banyaknya pekerja kontrak dan outsourcing yang menggantikan pekerja tetap secara sendiri telah mengurangi anggota serikat buruh yang menjadi basis kekuatan utama serikat. Status kontrak telah secara langsung menutup peluang menjadi anggota serikat buruh karena serikat buruh hanya mengorganisir buruh tetap. Status sebagai buruh outsourcing juga demikian halnya karena periode kontrak mereka lebih pendek antara 3-6 bulan. Buruh outsourcing juga secara eksplisit maupun implisit diperingatkan oleh perusahaan untuk tidak bergabung dengan serikat bila ingin tetap bisa bekerja atau masa kontraknya diperpanjang. Praktek di lapangan berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan polarisasi buruh di dalam perusahaan berdasarkan status hubungan kerja; tetap, kontrak, dan outsourcing. Menurut para pengurus serikat, secara sosiologis fleksibilitas telah menciptakan dua kelas pekerja yakni pekerja tetap yang menduduki kelas pertama dan pekerja kontrak serta pekerja outsourcing yang menduduki kelas kedua. Polarisasi ini diwujudkan melalui perbedaan hak-hak pekerja dan perbedaan fisik melalui pakaian seragam. Cara ini efektif untuk menciptakan jarak dan membatasi pergaulan di antara kelompok pekerja yang berbeda status serta menciptakan perbedaan kepentingan sehingga dengan demikian menghindarkan munculnya solidaritas. Catatan harus diberikan dalam polarisasi ini yaitu bahwa perbedaan hak diterapkan untuk kewajiban dan beban kerja yang sama, dalam derajat tertentu pengelompokan ini juga

membawa “*labour aristocracy*” di kalangan pekerja tetap yang berkontribusi terhadap hilangnya solidaritas pekerja (AKATIGA-TURC-Lab Sosio UI, 2006).

C. Pekerja Prekariat: Penciptaan Kelas baru yang Berbahaya

Kelas Pekerja di dunia saat ini tengah berada dalam situasi dan posisi yang penuh dengan kerentanan. Para ilmuwan sosial seperti Standing (2011) menyebut kelas pekerja yang diliputi kerentanan ini sebagai kaum prekariat. Menurut Standing (2011) prekariat adalah kelas sosial yang muncul akibat meningkatnya intensitas dari Fleksibilitas Pasar Kerja. Guy Standing dalam *The Precariat: “The New Dangerous Class”* menyebut pekerja rentan sebagai prekariat. Standing menjelaskan bahwa pekerja rentan adalah mereka yang bekerja tak menentu berdasarkan kontrak, jam kerja, jaminan yang tak menentu, serta lingkup yang tak menentu. Pekerja rentan dimaksud tidak hanya melingkupi para pekerja informal, namun meliputi semua pekerja yang berada dalam ketidakpastian ekonomi. Para pekerja rentan ini mengalami “ketidakamanan” yang sama-sama dialami oleh pekerja formal maupun informal. Para pekerja formal dalam kondisi rentan ketika kontrak kerja mereka tidak menentu, upah yang di bawah rata-rata tingkat hidup layak, dan tidak memiliki jaminan kesehatan hingga jaminan sosial (Standing, 2011).

Prekariat secara etimologi dapat dideskripsikan sebagai sebuah penemuan kata baru yang mengkombinasikan sebuah kata sifat “prekarius” dan

dihubungkan dengan kata benda “proletariat”. Dengan kata lain, prekariat adalah pembuatan kelas (*class in the making*) atau merujuk pada kelas itu sendiri dalam perspektif Marxian. Dalam era globalisasi yang diiringi dengan ketidaksetaraan di segala bidang dalam masyarakat, dan terbukanya pasar tenaga kerja yang fleksibel di seluruh dunia, sistem kelas tidak hilang tetapi muncul struktur kelas yang lebih terfragmentasi (Standing, 2011, p. 7). Prekariat berawal dari muncul dan berkembangnya neoliberalisme pada tahun 1970. Istilah prekariat sendiri pertama kali digunakan oleh Sosiolog Prancis sekitar tahun 1980 untuk mendeskripsikan pekerja sementara atau musiman. Secara konkret, Guy Standing menggambarkan pekerja prekariat adalah pekerja yang tidak menentu jam kerjanya, kontrak kerjanya, jaminan kerjanya, dan lingkup kerjanya.

Prekariat berbeda dengan “kelas pekerja” atau “proletariat” yang sebagian masyarakatnya merupakan pekerja yang bekerja dalam jangka waktu panjang, stabil, dan pekerjaan dengan waktu yang tetap misalnya waktu kerja pukul 08.00 hingga 17.00. Prekariat juga bukan merupakan “kelas menengah” karena mereka tidak mempunyai gaji yang stabil dan dapat diprediksi atau status dan keuntungan yang biasanya diperoleh oleh kelas menengah. Beberapa karakteristik kelas dari prekariat yakni pertama, prekariat terdiri dari orang-orang yang mempunyai hubungan kepercayaan yang minimal dengan kapital atau negara. Kedua, tidak memiliki hubungan kontrak sosial yang

menyediakan keamanan kerja (*labour securities*) sebagai subordinasi dan loyalitas bersama. Ketiga, prekariat mempunyai posisi atau status yang khas yaitu dengan tidak terpetakan secara rapi dalam status tinggi (*high status*) yang professional, ataupun status menengah (*middle status*) yang pekerjaannya membutuhkan keahlian (Standing, 2011, p. 8).

Standing (2011) menyatakan bahwa prekariat terdiri dari orang-orang yang tidak mempunyai tujuh bentuk keamanan berhubungan dengan pekerjaan yang disepakati oleh sosial demokrat, partai-partai buruh, dan persatuan dagang sebagai agenda “masyarakat industri” setelah perang dunia kedua, ditujukan untuk kelas pekerja, atau *proletariat industry*. Adapun ketujuh bentuk keamanan kerja dirumuskan sebagai berikut:

Forms of labour security under industrial citizenship

Labour market security – Adequate income-earning opportunities; at the macro-level, this is epitomised by a government commitment to ‘full employment’.

Employment security – Protection against arbitrary dismissal, regulations on hiring and firing, imposition of costs on employers for failing to adhere to rules and so on.

Job security – Ability and opportunity to retain a niche in employment, plus barriers to skill dilution, and opportunities for ‘upward’ mobility in terms of status and income.

Work security – Protection against accidents and illness at work, through, for example, safety and health regulations, limits on working time, unsociable hours, night work for women, as well as compensation for mishaps.

Skill reproduction security – Opportunity to gain skills, through apprenticeships, employment training and so on, as well as opportunity to make use of competencies.

Income security – Assurance of an adequate stable income, protected through, for example, minimum wage machinery, wage indexation, comprehensive social security, progressive taxation to reduce inequality and to supplement low incomes.

Representation security – Possessing a collective voice in the labour market, through, for example, independent trade unions, with a right to strike.

Foto 1 Keamanan Kerja Menurut Guy Standing

Selain ketidakamanan kerja dan ketidakamanan penghasilan sosial (*social income*), prekariat juga tidak memiliki identitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika mereka direkrut bekerja, mereka tidak mempunyai karir, tanpa tradisi dari memori sosial, perasaan tergabung dalam komunitas kerja tenggelam dalam praktik-praktik stabil, kode etik, norma perilaku, timbal balik dan persaudaraan. Prekariat tidak merasa sebagai bagian dari solidaritas

komunitas kerja, menurut Standing (2011) prekariat banyak sekali jenisnya (mulai dari remaja yang bekerja paruh waktu, imigran yang bekerja serabutan, ataupun pegawai lepas pabrik/rumah tangga), tetapi mereka semua memiliki karakteristik yang sama yaitu, pekerjaan mereka merupakan instrumental (untuk hidup), oportunistik (menggambil tawaran apapun yang datang), dan prekarius (tidak aman) (Standing, 2011, p. 10).

Prekariat didefinisikan sebagai pola pikir jangka pendek (*short-termism*), di mana dapat berkembang menjadi ketidakmampuan untuk berfikir jangka panjang, diinduksi oleh kemajuan personal atau perkembangan karir yang probabilitasnya rendah. Sebagian pekerja salariat (pekerjaan tetap berjangka waktu panjang, bergaji tetap, dan mempunyai jabatan) juga ada yang memutuskan untuk menjadi prekariat. Mereka biasanya didorong oleh adanya tekanan pengalaman untuk menjalani hidup saat ini tanpa adanya identitas yang aman atau perasaan akan perkembangan yang didapat dari pekerjaan dan gaya hidup. Selain itu, salah satu yang mendorong orang untuk berpikir menjadi prekariat adalah mobilitas pekerjaan yang fiktif, dicontohkan oleh fenomena postmodernis "*uptitling*". Di mana pekerja bisa mendapatkan "jabatan: yang terkesan lebih baik, namun sebenarnya tidak ada perbedaan atau tidak lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Standing, 2011). Oleh karena itu, ia menyebut bahwa prekariat merupakan sebuah kelas baru yang berbahaya, karena mereka adalah sebuah kelompok yang tidak mempunyai

masa depan dan identitas yang aman, serta akan merasa ketakutan dan putus asa yang akan menyerang penyebab yang bisa dikenali atau dibayangkan. Mereka juga memisahkan diri dari kemakmuran dan kemajuan ekonomi arus utama (*mainstream*), di mana dapat mendorong terciptanya intoleransi.

Konsep prekariat menjadi lebih problematik ketika pekerja rentan tersebut coba diidentifikasi berdasarkan posisi kelasnya. Hasil survey Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) pada April 2020 kepada 136 responden yang merupakan pekerja di sektor industri kreatif menunjukkan hal demikian. Beberapa responden sulit mengidentifikasi dirinya dalam kelas sosial. Misalnya salah satu informan mengidentifikasi diri sebagai seorang *entrepreneur* karena memiliki Toko Daring berbasis Media Sosial meski sebenarnya dia diupah untuk mengajar musik di salah satu tempat les dan menjadi *sound engineer* atau dengan kata lain ia pekerja upahan. Beragamnya status kerja pada industri kreatif dan juga industri lainnya menyebabkan identifikasi posisi kelas pekerja di bidang tersebut menjadi kabur (F. F. Izzati et al., 2021).

Terkait itu, Wright (2015) menyatakan bahwa prekariat bukanlah kelas sosial tersendiri meski merupakan segmen yang paling berkembang dari kelas pekerja dan penanggung kesedihan paling mendalam melawan kapitalisme. Prekariat secara esensial merupakan bagian dari kelas pekerja.

Memperlakukan prekariat sebagai sebuah kelas, bahkan sebagai sebuah *class in the making*, lebih mengaburkan ketimbang menjernihkan. Kemudian, kondisi-kondisi kerja spesifik yang menyebabkan perbedaan pemahaman mengenai kelas pekerja (kondisi kerja yang swadaya, pemasukan, dan jenis pekerjaan). Terkait hal ini, beberapa indorman riset SINDIKASI menyatakan kebingungannya dalam mengidentifikasi posisi kelas mereka. Beberapa karena memiliki usaha sendiri atau pekerjaan tetap serta menjadi *freelance* pada saat yang sama (F. F. Izzati et al., 2021).

Banerjee & Duflo (2008) menyatakan bahwa kelas menengah biasanya menjalankan bisnis, tetapi hidup dalam kondisi yang miskin meski memiliki akses lebih baik terhadap kredit. Selain itu, kelas menengah adalah mereka dengan pekerjaan dan penghasilan yang aman. Konsekuensi dari sulitnya pekerja memahami posisi kelas sosialnya bisa memberi dampak pada sulitnya mereka menerapkan strategi bertahan hidup dengan memanfaatkan mekanisme kredit bank. Pekerja prekariat yang juga memiliki usaha lain misalnya kesulitan mengakses berbagai kredit, seperti kredit perumahan karena prasyarat birokrasi yang menyulitkannya.

Perubahan yang terjadi khususnya pada sistem ketenagakerjaan yang semakin fleksibel pada akhirnya memberikan konsekuensi tersendiri bagi kalangan pekerja atau buruh. Keadaan tersebut terutama terjadi sebagai akibat

dari penerapan bentuk fleksibilitas numeric yang cenderung merubah hubungan kerja menjadi bentuk yang non-permanen, agar dapat mempermudah tingkat pergantian pekerja (*labour turnover*) yang diharapkan. Menurut Breen, daya tarik terhadap perjanjian kerja jangka panjang mengalami penurunan di kalangan pengusaha dewasa ini sebagai akibat dari ketidakpastian yang terjadi dalam pekerja, modal, komoditas, dan pasar keuangan.

Model kerja dibentuk menjadi model yang tidak memasukkan komponen keamanan (*security*) didalamnya, atau bisa disebut sebagai keamanan bekerja (*employment insecurity*), yang merupakan esensi dari sistem kerja non-standar atau non-permanen (Grenier et al., 2005). Berikut penjabaran model kerja kedalam tabel:

Tabel 2.2 Model Kerja Tradisional dan Terkini

Model Kerja Tradisional	Model Kerja Terkini
Jangka panjang, kemungkinan sampai usia pensiun	Jangka pendek dan rotasi kerja
Pekerja tetap	Kontrak, casual, outsourcing
Adanya kepastian bekerja (job security)	Yang terpenting dapat bekerja (employability security)

Adanya promosi jabatan	Kerja jaringan
Ada deskripsi kerja yang jelas	Buruh dituntut dapat melakukan berbagai pekerjaan

Berdasarkan table diatas, model kerja yang terbentuk sebagai konsekuensi dari pasar kerja yang fleksibel cenderung menafikkan fungsi dari pasar kerja itu sendiri yang seharusnya juga menjamin hak-hak pekerja didalamnya. Secara normative pasar kerja bukan hanya institusi yang menyediakan tenaga kerja saja, tetapi juga harus mencukupi permasalahan kondisi kerja yang memadai, karir dan keamanan kerja (*job security*), proteksi kolektif lewat serikat burug yang aktif dan kuat, dan program jaminan sosial yang memungkinkan anggota didalamnya mendapat jaminan terhadap keberlangsungan sosial ekonominya. Model kerja terkini memiliki tendensi untuk menjadi pekerjaan yang beresiko tinggi (*precarious job*), karena banyak ketidakpastian yang didapat oleh pekerja didalamnya.

Jika merujuk pengelompokan ILO setidaknya terdapat dua jenis pekerja rentan, yaitu pertama mandiri yang merupakan pekerja dengan sarana produksi sendiri dan tidak bekerja untuk orang lain. Dalam kategori ini terdapat dua kelompok yaitu mereka yang dibantu orang lain dalam menjalankan pekerjaannya dan pekerja mandiri dibantu pekerja lain yang tidak diupah.

Kedua adalah pekerja keluarga tak dibayar. Dalam konteks Indonesia, pemerintah memasukkan satu kategori lagi ke dalam jenis pekerjaan rentan, yaitu pekerja lepas (*casual workers*). ILO mendukung penambahan kategori tersebut karena watak pekerja lepas di Indonesia yang seringkali bersifat informal dan kekurangan kondisi kerja yang layak (Gutierrez-Barbarussa, 2016).

Dalam mendeterminasi pekerja prekariat ala Guy Standing, penelitian ini juga menggunakan empat dimensi yang dibuat oleh Ernest Cano (2004).

1. Tidak terjaminnya keberlanjutan hubungan kerja, kerentanan terjadi karena pekerja menjadi kesulitan dalam menjamin keberlangsungan hidupnya di masa mendatang dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Ketidaklayakan upah, kerentanan terjadi karena pekerja sulit mencapai kemandirian finansial.
3. Kemunduran hubungan pekerja-pemberi kerja dan kerentanan pekerja, dapat dilihat dari kondisi kerjayang tidak layak dan tidak bisa dikontrol pekerja seperti waktu dan intensitas kerja, promosi, kesehatan, dan keamanan.
4. Pelemahan perlindungan sosial bagi pekerja, kerentanan terjadi karena pekerja tidak terinklusi ke dalam skema perlindungan sosial yang layak antara lain jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan pensiun.

Beberapa contoh pekerjaan yang termasuk prekariat yang dapat ditemui diantaranya pekerja dengan status kontrak (PKWT), pekerja alih daya (outsourcing), pekerja dengan model kemitraan seperti pengemudi ojek online. Fuchs (2010) juga menggolongkan pelajar sebagai pekerja prekariat yang dapat dipekerjakan oleh korporasi kemudian. Sedangkan subkelas pekerja prekariat merupakan pekerja paruh waktu, pekerja tidak tetap, pekerja fraksional, pekerja kontrak, wiraswasta palsu, dan pekerja lainnya yang hubungan kerjanya bersifat sementara, tidak aman, dan berpenghasilan kecil (Fuchs, 2010). Para pekerja tersebut terlalu dieksploitasi oleh kapitalis dalam hal bahwa pekerjaan-pekerjaan tersebut akan lebih besar biayanya jika mereka merekrut pekerja bergaji regular.

D. Eksklusi Sosial Sebagai Akibat Kerentanan

Eksklusi sosial merupakan keadaan di mana individu tidak dapat mengakses sumberdaya yang merupakan hak-haknya. Dalam pengertian yang diberikan oleh Robin Peace, eksklusi sosial merupakan permasalahan multidimensional mengenai keterbatasan terhadap sumber daya atau pengingkaran terhadap hak sosial, maka dari itu eksklusi sosial dapat dikatakan sebagai sebuah proses yang dinamis. Konsepsi mengenai eksklusi sosial sendiri muncul pertama kali di Perancis pada tahun 1974 untuk menyebut beberapa kategori kelompok individu yang pada saat itu tidak diproteksi oleh jaminan sosial

(*social insurance*) tetapi dilabelkan sebagai permasalahan sosial. Banyak definisi yang menghubungkan eksklusi sosial dengan kemiskinan, dengan alasan bahwa yang menyebabkan seseorang individu tidak memiliki akses terhadap sumber daya berasal dari kemiskinan yang dialaminya (Tarigan, 2015, p. 18).

Sejarah tentang asal-usul eksklusi sosial masih menjadi perdebatan (Peace, 2001). Namun kesepakatan yang sudah diterima secara umum menunjukkan bahwa istilah eksklusi sosial berasal dari Prancis sekitar tahun 1970-an. Istilah tersebut pertama kali digunakan untuk menggambarkan berbagai kategori orang yang dikucilkan dari sistem keamanan sosial yang didasarkan pada ketenagakerjaan, seperti dalam bentuk cacat mental, fisik, jompo, kekerasan anak, orang tua tunggal, orang pinggiran, dan orang asosial. Orang-orang yang terekklusi (*les exclus*) kurang atau tidak memiliki hak-hak substansial sebagaimana warga negara lainnya baik yang disebabkan karena diskriminasi maupun yang disebabkan statusnya yang bukan warga negara. Selanjutnya istilah tersebut didefinisikan kembali dengan penekanan pada masalah-masalah baru dan kelompok sosial. Hal tersebut digunakan sekita tahun 1980-an yang merujuk pada berbagai tipe ketidakberuntungan sosial yang berhubungan dengan masalah sosial akibat munculnya krisis ekonomi sehingga mengakibatkan berbagai masalah seperti pengangguran dalam

jangka waktu lama, munculnya tempat tinggal minoritas, dan pertumbuhan ikatan sosial yang tidak stabil (Pradhan, 2006).

Eksklusi sosial bisa dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu eksklusi pasif dan aktif (Sen, 2000). Eksklusi dikategorikan sebagai eksklusi aktif apabila disebabkan oleh adanya kebijakan baik dari pemerintah maupun agen lainnya yang dengan sengaja mengeksklusi sekelompok orang dari sebuah kesempatan. Sementara eksklusi pasif terjadi karena adanya akses dari sebuah keadaan tanpa disengaja, misalnya karena kondisi ekonomi makro yang secara tidak langsung berakibat pada sulitnya sekelompok orang seperti anak muda dan mereka yang kurang memiliki keahlian menderita karena terpinggirkan dari proses sosial.

Mereka yang terpinggirkan dan banyak terjebak kedalam pekerjaan beresiko tinggi atau prekariasi adalah para angkatan kerja dan orang-orang muda yang baru menapaki dunia kerja (*fresh graduate*) (Blossfeld et al., 2005b). Ada dua alasan mengapa kelompok tersebut yang banyak terserap kedalam pekerjaan fleksibel:

1. Bertentangan dengan para pekerja yang sudah mumpuni yang kaya akan pengalaman bekerja, para angkatan kerja yang baru merupakan orang luar (*outsiders*) dalam pasar kerja. Mereka terbatas akan

pengalaman kerja, senioritas, *lobby*, dan jaringan yang membuat mereka sulit untuk mendapatkan akses dalam pekerjaan yang layak.

2. Pengusaha yang merekrut para angkatan kerja harus melihat terlebih dahulu potensi pekerja dalam pekerjaan tersebut. Akan jauh lebih mengeluarkan biaya bila perusahaan memecat mereka para pekerja permanen, sehingga pekerja yang berada pada awal karir mereka sangat mudah terjebak dalam fleksibilitas numerical. Mereka adalah kelompok yang paling terakhir untuk direkrut dan paling utama untuk dipecat, terutama saat periode resesi ekonomi.

Mereka yang masuk kedalam pekerjaan prekariat atau rentan diprediksi mengalami beberapa ketidakpastian (Blossfeld et al., 2005b), diantaranya:

1. Ketidakpastian ekonomi (*uncertainty economic*) yang terjadi saat pekerja dalam sistem paruh waktu tidak mendapatkan upah yang layak.
2. Ketidakpastian temporal (*temporal uncertainty*) terjadi saat mereka bekerja atas dasar kontrak.
3. Ketidakpastian sosial (*social uncertainty*) saat tidak mendapatkan tunjangan sosial.

Pekerjaan yang tergolong dalam pekerjaan prekariasi karena rentan dan beresiko tinggi tidak dapat memenuhi kriteria yang dituntut ada dalam sebuah pekerjaan layak (good job). Sebuah pekerjaan layak menurut Charlotte A.B

Yates dan Belinda Leach dapat memberikan factor-faktor peningkatan dalam diri pekerjaanya, seperti dapat dilihat dalam bagan dibawah ini:

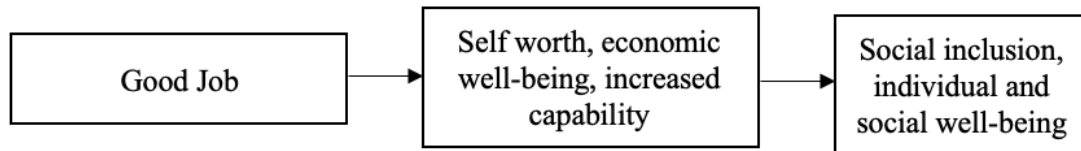


Foto 2 Social Inclusion Scene

Pada table digambarkan bahwa sebuah pekerjaan yang layak bisa meningkatkan perasaan berharga, kemakmuran ekonomi, dan peningkatan kemampuan sehingga menghasilkan inklusi sosial serta keamanan individu dan sosial. Maraknya pekerjaan beresiko tinggi tidak serta merta menghilangkan keberadaan pekerjaan yang layak. Menurut Rodger dengan fenomena yang terjadi saat ini terjadi dualisme sistem kerja, pada satu sisi “pekerjaan buruk” dengan akses yang mudah untuk masuk kedalam tetapi dengan kecendrungan kemiskinan terkonsentrasi didalamnya, disisi lainnya “pekerjaan layak” dengan akses untuk masuk yang terbatas dimana didalamnya menyediakan tingkat keamanan dan kondisi kerja yang lebih tinggi (C. A. B. Yates & Leach, 2006).

Untuk dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi para angkatan kerja bukanlah hal yang mudah, mereka memiliki kontrol akses yang membutuhkan kekuatan untuk masuk kedalamnya. Mereka yang memiliki kekuatan adalah mereka yang memiliki modal dan cenderung tidak membuka akses tersebut

secara merata (Varbi, 2013). Dengan kata lain terjadi *social closure* untuk masuk pada pekerjaan layak. Weber menggunakan istilah *closure* untuk menunjukkan pada proses subordinasi, dimana salah satu kelompok memonopolisasi keuntungan dengan menutup kesempatan kepada pihak luar yang dapat dikategorikan sebagai inferior atau *ineligible* (orang yang tidak memenuhi syarat). Keadaan tersebut bagi para pekerja menurut Rodger dengan adanya tekanan dan rendahnya karakteristik nilai sosial didalam pekerjaan ini (pekerjaan beresiko tinggi) itu berarti sangat mungkin untuk masuk kedalam pasar kerja tetapi dalam waktu yang sama tereksklusi dari pasar kerja yang layak (Romaito, 2015).

Banyak ahli telah membangun definisi tentang eksklusi sosial. Platt (2009) memberikan Batasan eksklusi sosial sebagai “*the processes by which individuals are rendered unable to participate, or to describe the consequences of that lack of participation.*” Eksklusi sosial berarti proses yang mana individu tidak dapat berpartisipasi atau mendeskripsikan konsekuensi atas berkurangnya partisipasi. Definisi ini memberikan penekanan yang kuat bahwa eksklusi sosial terkait dengan partisipasi, dengan demikian individu yang tereksklusi adalah individu yang tidak dapat berpartisipasi dalam suatu lingkaran sosial tertentu. Pemahaman yang ada kaitannya dengan partisipasi juga diungkapkan Byrne (1999), “*Social exclusion is defined as a multidimensional process in which various forms of exclusion aren combined:*

participation in decision-making and political process, integration into common cultural process.” Partisipasi dalam definisi ini memiliki cakupan luas, baik dalam hal pengambilan keputusan, proses politik, maupun integrasi dalam proses budaya bersama. Jadi, orang yang terkucilkan secara sosial adalah orang yang tidak dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, proses politik, dan integrasi dalam proses budaya.

Atkinson (1998) mengidentifikasi tiga tema pokok yang tercakup dalam pengertian eksklusi sosial. Pertama, Relativitas (*Relativity*) yang berarti bahwa eksklusi sosial mengambil tempat pada masyarakat tertentu dan dalam konteks yang relevan hanya dalam masyarakat tersebut. Contohnya adalah standar materi yang dianggap perlu menjadi standar hidup yang masuk akal dalam suatu masyarakat mungkin tidak sama dengan masyarakat lainnya atau bahkan pada masyarakat yang sama namun dalam periode waktu berbeda. Kedua, Agensi (*Agency*) yang dalam eksklusi sosial berarti penting untuk mengidentifikasi agen yang berhubungan dengan kejadian eksklusi yaitu siapa yang bertanggungjawab atas proses eksklusi, tema ini melibatkan pencarian setelah agen menyebabkan eksklusi sosial. Ketiga, Dinamis (*The Dynamics*) yang dalam eksklusi sosial berhubungan dengan fakta bahwa bukan hanya keadaan saat ini yang mempengaruhi eksklusi tapi apa yang terjadi di masa lalu dan apa yang diharapkan di masa mendatang juga relevan dengan proses eksklusi (Atkinson, 1998).

Silver dan Miller (2003) mengidentifikasi enam indikator eksklusi sosial yaitu (1) kesulitan finansial rumah tangga (*financial difficulties in the household*); (2) ketidakmampuan memenuhi beberapa kebutuhan bahan pokok (*non-affordability of some basic needs*); (3) tidak terjangkaunya dalam membayar barang-barang konsumsi (*non-affordability of consumer durables*); (4) kondisi rumah yang tidak menguntungkan (*disadvantageous housing conditions*); (5) kesehatan yang rendah, seperti harapan hidup, status kesehatan pribadi (*poor health: life expectancy; self-percieved helth status*); (6) berhubungan dengan teman yang tidak sering (*infrequent contacts with friends and relatives*); dan (7) ketidakpuasaan dengan pekerjaan atau aktivitas utama (*dissatisfaction with work or main activity*).

Bask (2010) menyatakan bahwa orang dikatakan tereksklusi paling tidak jika mengalami dua diantara enam hal berikut, yaitu pengangguran kronis, masalah ekonomi, masalah kesehatan, mengalami ancaman atau kekerasan, perumahan padat dan kurangnya hubungan interpersonal. Dengan demikian eksklusi sosial merupakan kombinasi dari beberapa situasi yang tidak menguntungkan individu. Sementara itu Rodger (dalam Tarigan, 2015) mengemukakan bahwa eksklusi sosial dapat diukur dari konsumsi barang dan jasa, pasar kerja, kepemilikan lahan, rasa aman, pemenuhan hak

asasi/ hak warganegara, dan keikutsertaan dalam strategi pembangunan ekonomi.

Adapun Somerville (1998) memberikan dua interpretasi eksklusi sosial, yaitu status menganggur untuk waktu lama atau terputusnya dari pasar kerja, dan penyangkalan hak-hak warganegara. Ada tidaknya pekerjaan menjadi variabel yang menandai terjadinya eksklusi sosial. Tidak adanya hak sosial warga negara juga menjadi indikator terjadinya proses eksklusi sosial. Proses stigmatisasi, penindasan dan pembatasan melalui kebijakan, dan diskriminasi institusi lainnya membuat individu atau kelompok tereksklusi dari kehidupan sosial, politik, dan budaya (Somerville, 1998).

Proses eksklusi sosial dipicu beberapa faktor seperti demografi, kebijakan sosial, dan institusi (Bradshaw et al., 2004). Faktor demografi seperti usia, pendidikan, kesehatan, kemiskinan, ras, dan entitas agama dapat mendorong terjadinya proses eksklusi sosial seseorang atau kelompok dari aktivitas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Faktor lainnya adalah kebijakan sosial yang diambil oleh masyarakat maupun negara membawa perubahan yang juga dapat menjadi pendorong eksklusi sosial. Kebijakan tersebut antara lain misalnya kenaikan harga, jasa/pelayanan publik, dan sebagainya. Proses eksklusi juga dapat terjadi karena institusi yang memaksakan atau mereproduksi nilai dan tindakan sosial yang berlaku

khususnya kelompok yang berkuasa dalam masyarakat. Bahkan negara terkadang dengan sengaja melakukan eksklusi sosial melalui aturan-aturan, kebijakan maupun program yang diterapkan. Sementara menurut Pierson (2002), ada lima kekuatan yang mendorong terjadinya proses eksklusi sosial yaitu kemiskinan dan penghasilan rendah, tidak ada akses ke pasar kerja, lemah atau tidak adanya dukungan sosial dan jaringan sosial, efek dari kawasan dan lingkungan sekitar, serta terputus dari layanan.

E. Alienasi dan Eksploitasi

Kondisi pekerja prekariat yang serba tidak menentu baik dari beban kerja, upah, jam kerja, hingga jaminan sosialnya dapat dianalisis menggunakan pemikiran Karl Marx. Situasi eksploitatif yang berlangsung terhadap para pekerja rentan sesungguhnya telah diprediksi oleh Marx. Baginya eksploitasi lebih dari sekadar distribusi kesejahteraan dan kekuasaan yang tidak seimbang. Eksploitasi sejatinya merupakan suatu bagian penting dari ekonomi kapitalis, yang mana di dalam kapitalisme eksploitasi dilakukan oleh sistem ekonomi yang impersonal dan obyektif. Kaum kapitalis akan membayar para pekerja kurang dari nilai yang mereka hasilkan, setelah itu mereka akan menghasilkan keuntungan untuk diri mereka sendiri (Marx, 1990).

Sedikit mundur ke belakang, memahami kapitalis bisa dimulai dari memahami corak produksi yang ia lakukan pada sekitar abad ke 16 dan menjadi dominan dengan bergulirnya revolusi industri. Menurut Marx, apabila masyarakat dilihat secara keseluruhan akan ada dua kelas yang seringkali berhadapan-hadapan dalam sebuah tatanan ekonomi yang dibentuk oleh sistem kapitalisme. Borjuis dan proletar, demikian Marx membagi kelas sosial. Borjuis adalah sekelompok orang yang memiliki sarana produksi dan mampu membeli tenaga kerja. Sedangkan proletar (pekerja) adalah sekelompok orang yang tidak memiliki alat produksi dan hidup dari menjual tenaga kerjanya. Untuk menghasilkan keuntungan dan mengakumulasikannya, pemilik sarana produksi harus membuat relasi sosial dengan buruh atau pekerja dengan cara membeli tenaga kerjanya. Mereka memiliki prinsip yaitu melakukan kegiatan ekonomi dengan biaya produksi seminim mungkin dan berusaha memperoleh keuntungan sebanyak mungkin. Untuk meminimalkan ongkos produksi, mereka akan membeli murah tenaga kerja dan menyusun siasat untuk tidak banyak mengeluarkan biaya bagi pekerja, salah satunya adalah dengan kerja kasual. Dari sini, kita akan menemukan satu teori yaitu Teori Nilai-Lebih (Imron & Sari, 2020).

Kaitannya dengan teori nilai lebih, Marx berpendapat bahwa kapitalis membayar pekerja dengan harga yang tidak sepadan dengan pekerjaan yang dia lakukan (Marx, 1990). Caranya adalah dengan tidak menghentikan kerja

seorang buruh ketika pekerjaan tersebut sudah menghasilkan komoditi yang nilainya setara dengan tenaga si buruh yang dibelinya. Dengan demikian, buruh harus melakukan dua jenis pekerjaan yakni, kerja untuk menghasilkan nilai yang setara dengan upah yang diperolehnya dan kerja untuk menghasilkan nilai bagi pihak kapitalis. Kerja lebih inilah yang menjadi “nilai lebih” sebagai sumber utama keuntungan kelompok kapitalis.

Seperti semua komoditas, tenaga kerja dibeli kapitalis untuk dikonsumsi nilai gunanya. Seperti semua komoditas yang sudah dibeli di bawah hukum pertukaran berbasis uang, tenaga kerja yang sudah dibeli jadi milik mutlak pembelinya. Si pembeli boleh melakukan apapun kepada miliknya tersebut. Setelah kontrak jual-beli tenaga kerja antara pekerja dan kapitalis diteken, pekerja harus mencurahkan tenaga kerjanya untuk kepentingan kapitalis selama rentang waktu tertentu yang ditentukan kapitalis. Karena tujuan utama pembelian tenaga kerja bukan sekadar mengonsumsi nilai-guna tapi terutama menciptakan nilai baru lewat produksi komoditas, maka waktu-kerja yang selama rentang itu nilai-guna tenaga kerja dikonsumsi, dapat dipilih dua untuk menakar sumbangsuhnya terhadap penciptaan nilai (Mulyanto, 2018).

Bagi marx, eksploitasi dan dominasi lebih dari sekadar mencerminkan distribusi kekayaan dan kekuasaan yang tidak sama secara kebetulan. Eksploitasi adalah bagian penting dari ekonomi kapitalis. Semua masyarakat

mempunyai eksploitasi, tetapi apa yang khas di dalam kapitalisme ialah bahwa eksploitasi dituntaskan oleh sistem ekonomi yang tidak berpribadi dan objektif. Eksploitasi itu tidak begitu terlihat sebagai masalah kekuasaan dan lebih banyak sebagai masalah grafik dan perhitungan ekonomi. Selanjutnya, pemaksaan jarang berupa pemaksaan yang terang-terangan dan malah berupa kebutuhan pekerja itu sendiri, yang kini hanya dapat dipenuhi dengan kerja upahan (Marx, 1964). Dalam konteks penelitian ini, para pekerja prekariat merasa lebih penting untuk memiliki pekerjaan ketimbang memikirkan aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut seperti besaran upah, batasan jam kerja, atau jaminan sosial. Semua itu mereka lakukan semata-mata demi bekerja.

Menurut Marx, untuk menukar uangnya yang menjadi modal, pemilik modal harus bertemu di pasar dengan buruh bebas, bebas dalam arti yang rangkap, bahwa sebagai seorang bebas ia dapat menjual tenaga kerjanya sebagai komoditasnya sendiri, dan di sisi lain dia tidak mempunyai komoditas lain untuk dijual, kekurangan segala sesuatu yang diperlukan untuk mewujudkan tenaga kerjanya (Marx, 1990). Para pekerja tampak sebagai “buruh bebas” yang sedang memasuki kontrak yang bebas dengan kaum kapitalis. Akan tetapi, Marx percaya bahwa para pekerja harus menerima syarat-syarat yang ditawarkan para kapitalis kepada mereka, karena para pekerja tidak lagi menghasilkan kebutuhan-kebutuhan mereka sendiri. Hal itu khususnya benar karena kapitalisme biasanya menciptakan apa yang diacu Marx sebagai

“pasukan cadangan” pengangguran. Jika seorang pekerja tidak ingin melakukan suatu pekerjaan dengan upah yang ditawarkan sang kapitalis, orang lain yang ada di dalam pasukan cadangan pengangguran akan bersedia.

Hal itulah, misalnya yang dijumpai oleh Barbara Ehrenreich (2001), yang merupakan tujuan dari banyak iklan lowongan pekerjaan upah-rendah. Menurutnya baru belakangan ia menyadari bahwa iklan lowongan bukanlah ukuran yang dapat diandalkan mengenai pekerjaan aktual yang tersedia pada waktu-waktu tertentu. Iklan itu adalah kebijakan jaminan bagi majikan untuk menghadapi penggantian terus-menerus tenaga kerja upah rendah. Sebagian besar hotel memasang iklan lowongan nyaris tanpa henti hanya untuk menghimpun persediaan pelamar yang akan menggantikan para pekerja yang sudah ada sekarang bila nanti mereka mengundurkan diri atau dipecat (Ehrenreich, 2001, p. 15). Marx pada dasarnya berargumen bahwa struktur dan etos kapitalisme mendorong kaum kapitalis ke arah penumpukan modal yang semakin banyak. Berdasarkan pandangan Marx bahwa tenaga kerja adalah sumber nilai, para kapitalis terdorong untuk memperbesar eksploitasi kaum proletar sehingga itu menimbulkan konflik kelas.

Para pekerja prekariat yang secara terus menerus tereksplorasi dan tidak memiliki jaminan keamanan kerja dan sosial pada akhirnya mengalami Eksklusi Sosial. Peminggiran hak-hak dan eksistensi pekerja rentan tersebut

semakin diperparah akibat eksploitasi yang melahirkan alienasi pada diri pekerja itu sendiri. Eksklusi sebagai konsep dasar dari penelitian ini punya pertalian dengan konsep yang dikemukakan Marx mengenai Alienasi, meskipun ia percaya bahwa ada suatu hubungan yang melekat antara kerja dan hakikat manusia, dia menganggap bahwa hubungan itu disesatkan oleh kapitalisme. Dia menyebut hubungan yang disesatkan itu sebagai alienasi (Beilharz, 2005). Persis dengan eksklusi yang menempatkan pekerja lepas dari aspek-aspek sosialnya, alienasi pun demikian.

Diskusi masa kini mengenai konsep Marx atas hakikat manusia dan alienasinya terutama berasal dari karya Marx awal. Barbalet (dalam Ritzer, 2014) menjelaskan bahwa Marx dalam karyanya yang belakangan mengenai hakikat masyarakat kapitalis, dia menjauhkan diri dari suatu istilah filosofis yang berat seperti alienasi, namun alienasi tetap merupakan salah satu keprihatinannya yang utama. Marx menganalisis bentuk ganjil yang telah diambil oleh hubungan kita dengan pekerjaan kita di bawah kapitalisme. Kita tidak lagi melihat kerja sebagai pengungkapan suatu maksud, tidak ada objektivasi. Sebagai gantinya, kita bekerja sesuai dengan maksud sang kapitalis yang mengupah dan membayar kita. Bukannya sebagai tujuan itu sendiri-ungkapan kecakapan-kecakapan manusia- kerja di dalam kapitalisme disusutkan menjadi alat bagi suatu tujuan yaitu memperoleh uang (Marx, 1964). Karena kerja itu bukan milik kita sendiri, ia tidak lagi mengubah kita.

Sebagai gantinya malah kita yang teralienasi dari kerja kita sehingga teralienasi dari hakikat manusia kita.

Meskipun individu yang merasa teralienasi di dalam masyarakat kapitalis, keprihatinan mendasar Marx adalah pada struktur-struktur kapitalisme yang menyebabkan alienasi (Israel, 1971). Marx menggunakan konsep alienasi untuk menyingkapkan efek produksi kapitalis yang bersifat menghancurkan terhadap manusia dan masyarakat. Hal yang signifikan dalam pembahasan ini adalah sistem dua kelas yaitu kaum kapitalis mempekerjakan karyawan (dengan demikian mereka memilih waktu para pekerja) dan para kapitalis memiliki alat-alat produksi (alat-alat dan bahan-bahan mentah) dan juga memiliki produk-produk hasil akhirnya. Agar dapat bertahan hidup, para pekerja dipaksa menjual waktu kerja mereka kepada kaum kapitalis. Struktur-struktur itu, khususnya pembagian kerja adalah dasar sosiologis alienasi.

Bagi Marx, pertama, fakta bahwa kerja adalah hal eksternal bagi pekerja, yakni ia tidak termasuk ke dalam sifat esensialnya. Oleh karena itu, di dalam pekerjaannya dia tidak mengukuhkan dirinya, tetapi menyangkal dirinya sendiri, tidak merasa puas tetapi tidak merasa bahagia, tidak mengembangkan secara bebas energi fisik dan mentalnya, tetapi mempermalukan tubuh dan meruntuhkan pikirannya. Oleh karena itu, hanya di luar kerjalah pekerja merasakan dirinya, dan selagi bekerja dia merasa berada di luar dirinya. Dia

merasa betah ketika sedang tidak bekerja, dan ketika dia sedang bekerja dia merasa tidak betah. Oleh karena itu, kerjanya bukan atas kemauan sendiri, tetapi karena terpaksa; pekerjaan yang terpaksa. Oleh karena itu, kerja itu bukan pemenuhan suatu kebutuhan; hanya suatu alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di luar kebutuhan itu (Eagleton, 2019).

Alienasi dapat dilihat mempunyai empat komponen mendasar (Ritzer, 2014), yakni:

- a. Para pekerja di dalam masyarakat kapitalis dialienasi dari kegiatan produktifnya. Mereka tidak menghasilkan objek-objek menurut ide-ide mereka sendiri atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka sendiri secara langsung. Malah, para pekerja bekerja bagi kaum kapitalis, yang memberi upah sekadar untuk menyambung hidup sebagai balasan untuk pemakaian mereka dalam cara yang dianggap cocok oleh sang kapitalis. Karena kegiatan produktif adalah milik kaum kapitalis, dan karena mereka yang memutuskan apa yang harus dilakukan, dapat dikatakan bahwa para pekerja teralienasi dari kegiatan itu.
- b. Para pekerja di dalam masyarakat kapitalis teralienasi bukan hanya melalui kegiatan-kegiatan produktif tetapi juga dari objek kegiatan itu yakni produk. Produk pekerjaan mereka bukan milik para pekerja, tetapi

milik para kapitalis yang mungkin memakainya dengan cara apa pun yang mereka inginkan karena merupakan hak milik pribadi para kapitalis. Marx (1964) mengatakan kepada kita hak milik pribadi lalu menjadi produk, hasil, konsekuensi niscaya pekerjaan yang teralienasi. Kaum kapitalis akan menggunakan kepemilikannya agar dapat menjual produk itu demi mendapat keuntungan.

- c. Para pekerja di dalam masyarakat kapitalis teralienasi dari para rekan kerjanya. Asumsi Marx ialah bahwa pada dasarnya orang butuh dan ingin bekerja sama agar dapat mengambil dari alam apa yang mereka perlukan untuk dapat bertahan hidup. Akan tetapi, di dalam kapitalisme Kerjasama itu diganggu, dan orang, kerap orang-orang asing, dipaksa bekerja berdampingan untuk sang kapitalis. Bahkan, para pekerja di lini perakitan yang terdiri dari teman-teman dekat pun sangat banyak yang terisolasi karena sifat dasar teknologinya. Para pekerja dipaksa memasuki kompetisi total, dan kadang-kadang konflik antara satu sama lain terjadi. Untuk mengeruk produktivitas maksimum dan untuk mencegah perkembangan hubungan yang kooperatif, kaum kapitalis mengadu domba pekerja yang satu dengan yang lain untuk memastikan siapa yang dapat menghasilkan lebih banyak, bekerja lebih cepat, atau lebih banyak menyenangkan majikan.

- d. Para pekerja di dalam masyarakat teralienasi dari potensi manusianya sendiri. Sebagai ganti dari sumber transfirmasi dan pemenuhan hakikat manusia, tempat kerja malah menjadi tempat kita merasa paling kurang sebagai manusia, paling kurang sebagai diri kita sendiri. Para individu semakin sedikit bekerja sebagai manusia karena mereka semakin tersusutkan di dalam pekerjaan mereka menjadi berfungsi sebagai mesin. Bahkan, senyum dan penyambutan diprogram dan dibakukan. Kesadaran dimatikan dan pada akhirnya dihancurkan ketika relasi dengan manusia lain dan dengan alam dikendalikan secara progresif. Hasilnya ialah suatu massa pekerja yang tidak mampu mengungkapkan kualitas-kualitas manusiawi mereka yang hakiki, suatu massa pekerja yang teralienasi.

Alienasi adalah suatu contoh jenis kontradiksi yang menjadi pusat perhatian pendekatan dialektis Marx. Ada suatu kontradiksi nyata di antara hakikat manusia yang didefinisikan dan ditransformasikan oleh pekerjaan, dan kondisi-kondisi sosial actual pekerjaan di bawah kapitalisme. Apa yang ingin ditekankan Marx bahwa kontradiksi seperti itu tidak dapat dipecahkan hanya dalam pikiran. Kita tidak kurang teralienasi karena kita menyamakan diri dengan majikan kita atau dengan barang-barang yang dapat dibeli oleh upah kita. Justru, barang-barang itu adalah gejala alienasi kita, yang dapat disudahi hanya melalui perubahan sosial (Ritzer, 2014).

F. Kerangka Konseptual

Untuk membangun kerangka konseptual, maka peneliti memulainya dari Fleksibilitas Pasar Kerja sebagai Pra-Kondisi lahirnya Prekariat. Fleksibilitas Pasar Kerja sebagai konsekuensi dari sistem kapitalisme yang diterapkan Indonesia nyatanya mereduksi peran negara dalam campur tangan terhadap pasar. Mengacu pada bentuk pasar ideal dalam aliran neo klasik yaitu adanya kompetisi dan monopoli yang sempurna, maka pasar bebas menuntut akan sebuah keadaan dimana ruang gerak menjadi tidak terbatas (*borderless*) yang juga digambarkan dalam suatu kondisi globalisasi. Globalisasi sendiri mengacu pada fakta bahwa saat ini kita hidup dalam satu dunia, sehingga tidak ada jarak antara inividu, kelompok, dan negara (Giddens, 2006, p. 50).

Hal yang kurang diperhatikan oleh proponen fleksibilitas di Indonesia, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya ialah kenyataan terjadinya degradasi kesejahteraan dan kondisi kerja para pekerja. Sementara itu, degradasi ini adalah konsekuensi logis dari fleksibilitas pasar kerja. Dore merumuskan fleksibilitas sebagai suatu cara untuk menghilangkan *social evil of unemployment* melalui penciptaan kesempatan kerja yang “*atypical*” (pekerja tidak tetap, kontrak pendek, paruh waktu, dan *agency dispatched*) yang mengandung biaya tenaga kerja rendah sehingga memudahkan perusahaan

merekrut tenaga kerja baru. Kemudian ini membuat kesempatan kerja menjadi lebih mudah tersedia. Di dalam pasar kerja yang dualistik dan ditandai oleh tingkat pengangguran yang tinggi, ketersediaan pekerjaan ini menjadi sangat penting artinya bagi pekerja dan pencari kerja. Oleh karenanya pekerjaan-pekerjaan yang berupah rendah dan tidak memberi jaminan kerja apapun masih dianggap tersebut lebih baik daripada mereka menganggur (Dore, 2003b, p. 31).

Keadaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesempatan kerja dalam pasar kerja dualistik yang fleksibel cenderung berbanding terbalik dengan penurunan mutu kesempatan kerja. Pekerja tidak terampil memang relatif lebih mudah mendapat pekerjaan tetapi ketidakpastian kerjanya semakin meningkat, kesejahteraannya semakin turun dan kondisi kerjanya semakin terdegradasi. Pekerja tidak terampil begitu mudah untuk direkrut dan dikeluarkan tanpa perlindungan kerja. Pekerja tidak terampil semakin mudah untuk difleksibelkan kondisi kerjanya maupun status kerjanya menjadi pekerja tidak tetap.

Situasi konkrit yang ditemukan di lapangan menunjukkan bentuk fleksibilitas adalah penggantian status buruh tetap menjadi buruh kontrak baik yang direkrut langsung oleh perusahaan atau melalui agen-agen penyalur tenaga kerja yang dikenal dengan istilah *outsourcing*. Penggunaan buruh *outsourcing* di bagian-bagian produksi atau bagian inti pekerjaan yang sebenarnya dilarang

oleh UU 13 Tahun 2003, hak-hak buruh kontrak dan *outsourcing* yang tidak jelas, periode kontrak yang keluar dari aturan undang-undang misalnya kontrak 1 tahunan yang terus diperpanjang lebih dari 3 kali, atau diantara kontrak ada jeda waktu satu bulan, melepas pekerja tetap yang aktif di serikat, dan menggantinya dengan pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja tiba-tiba dengan pemberitahuan singkat atau tanpa pemberitahuan sama sekali sebelumnya. Para pekerja kontrak dan *outsourcing* pada umumnya tidak mendapatkan fasilitas apapun kecuali gaji pokok, selain harus membayar semacam komisi kepada penyalurnya setiap bulan.

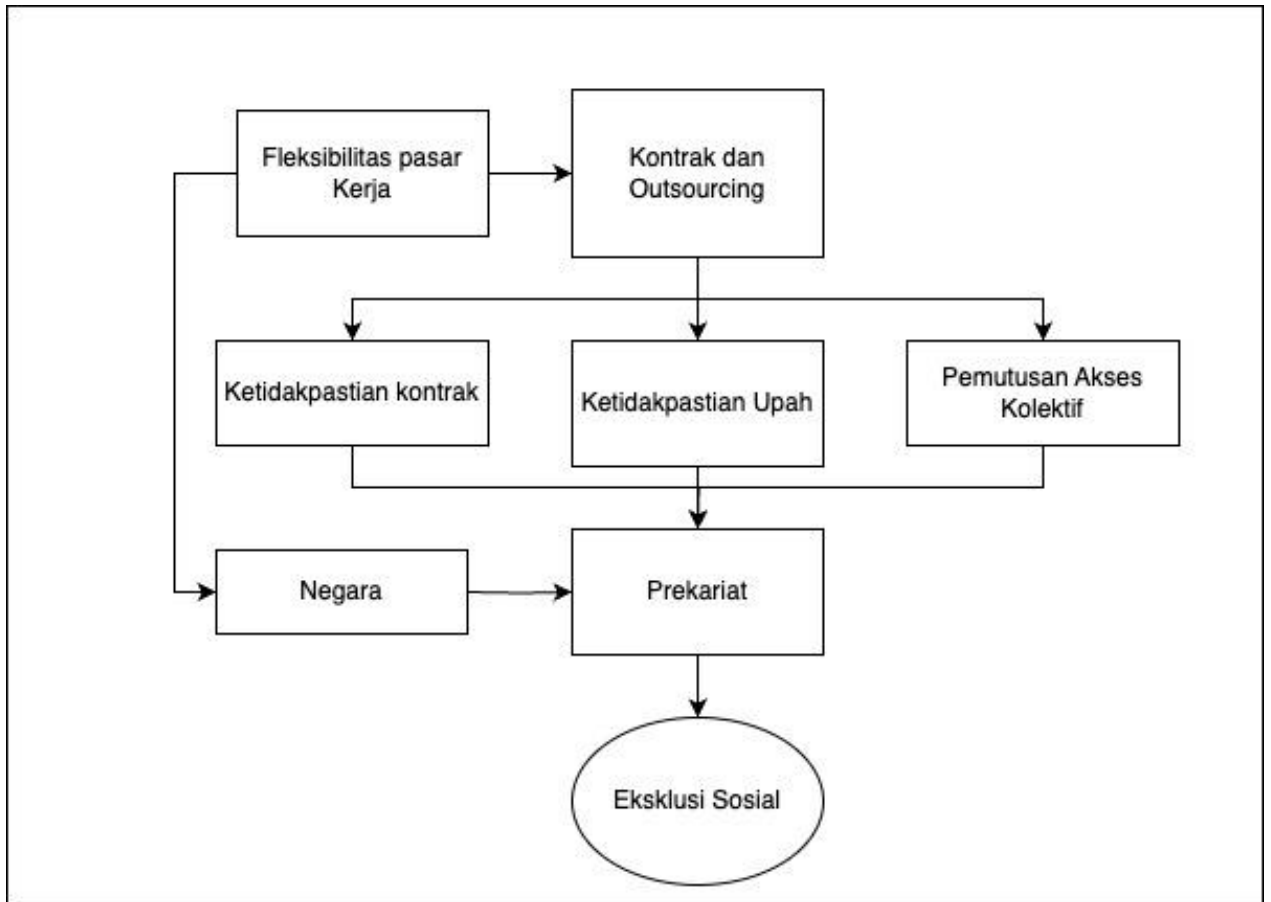
Penurunan mutu kesempatan kerja ini pada gilirannya menyebabkan penurunan kesejahteraan bahkan meningkatkan kemiskinan karena upah riil dan upah nominal yang turun secara signifikan serta kesempatan bekerja yang menjadi lebih pendek. Degradasi juga terjadi melalui fleksibilisasi waktu kerja. Melalui penerapan sistem kerja yang berbeban lebih (*skorsing*), maka pekerja tidak tetap dapat dipekerjakan tanpa Batasan jam kerja dan upah. Sebagian memperoleh upah lembur dan Sebagian tidak memperolehnya. Pada pekerja tidak tetap, hal ini membuat mereka bekerja tanpa ketetapan Batasan jam kerja. Sementara bagi kelompok pekerja tetap, mekanisme ini mengurangi tingkat pendapatan yang mereka peroleh karena perusahaan lebih condong menyerahkan pada pekerja tidak tetap.

Serangkaian bentuk kerentanan yang terjadi kemudian mengeksklusi para pekerja. Mereka dihadapkan setidaknya pada tiga ketidakpastian. Pertama, ketidakpastian temporal karena status kerja kontrak dan sewaktu-waktu dapat diputus sepihak oleh perusahaan. Kedua, ketidakpastian temporal, rendahnya nilai tawar pekerja prekariat membuat mereka tidak punya kekuatan menentukan besaran upah, justru yang terjadi adalah *underpaid*. Ketiga, ketidakpastian jaminan sosial yang diterima oleh para pekerja prekariat, karena kontrak yang tidak jelas dan posisi tawar mereka yang rendah mengakibatkan tidak adanya klausul jaminan sosial yang memadai bagi mereka.

Sebuah pekerjaan yang layak sejatinya bisa meningkatkan perasaan berharga, kemakmuran ekonomi, dan peningkatan kemampuan sehingga menghasilkan inklusi sosial serta kemapanan individu dan sosial. Maraknya pekerjaan beresiko tinggi tidak serta merta menghilangkan keberadaan pekerjaan yang layak. Menurut Rodger dengan fenomena yang terjadi saat ini terjadi dualisme sistem kerja, pada satu sisi “pekerjaan buruk” dengan akses yang mudah untuk masuk kedalam tetapi dengan kecenderungan kemiskinan terkonsentrasi didalamnya, disisi lainnya “pekerjaan layak” dengan akses untuk masuk yang terbatas dimana didalamnya menyediakan tingkat keamanan dan kondisi kerja yang lebih tinggi (C. A. B. Yates & Leach, 2006).

Secara keseluruhan hal-hal tersebut merupakan konsekuensi logis dari fleksibilitas yang tidak dapat dihindari. Dalam jangka tidak terlalu panjang degradasi kondisi kerja juga akan dialami oleh pekerja tetap dalam jumlah lebih besar karena tren perubahan hubungan kerja yang lebih fleksibel terus berlangsung. Selama ini penggantian pekerja tetap menjadi pekerja kontrak sering dilakukan dengan menutup perusahaan begitu saja tanpa memberikan hak-hak pekerja. Modus yang banyak terjadi adalah pabrik tutup tiba-tiba dan para pengelola atau pemiliknya menghilang, para pekerja kemudian berjuang sendiri untuk memperoleh hak-haknya.

Berbagai efek negatif ini semakin menjadi lebih besar juga karena tidak ada langkah-langkah perlindungan pemerintah dalam kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan pasar kerja yang menyertai pelaksanaan fleksibilitas. Semua bentuk atau mekanisme fleksibilisasi semacam itu sangat dimungkinkan oleh lemahnya peran negara dalam melakukan *law enforcement* terhadap peraturan-peraturan yang dibuatnya dan makin berkurangnya peran perlindungan negara terhadap warga pekerjaannya dan mengalami eksklusi sosial.



G. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Vieronica Varbi S. (2013)	Pasar kerja Fleksibel dan Eksklusi Sosial di Perguruan Tinggi.	Metode penelitian yang dipilih adalah kualitatif dengan wawancara mendalam sebagai Teknik pengumpulan data utamanya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi struktural yang terjadi di lokasi penelitian menciptakan biaya sosial diantaranya eksklusi sosial pada tenaga kerja <i>apprentice</i> . Pasca pelaksanaan skema tenaga pendidik, tenaga pendidik <i>apprenrtice</i> mendapatkan peningkatan status kerja namun disertai penurunan kondisi kerja, akses, dan kesempatan kerja. Bervariasinya eksklusi antar individu berhubungan dengan proses rekrutmen, jenis kelamin, posisi kerja di departemen, melemahnya hubungan sosial, serta sulitnya memasuki pasar kerja formal.

2.	Christiani Romaito T. (2015)	Eksklusi Sosial Komunitas Cina Benteng di Desa Belimbing, Tangerang.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.	Penelitian ini menjelaskan bahwa Komunitas Cina Benteng pernah mengalami eksklusi sosial pada masa orde baru sampai dengan awal masa reformasi terkait dengan kepemilikan dokumen kependudukan dan keikutsertaan dalam pembangunan. Eksklusi sosial yang mereka alami secara tidak langsung berakibat pada rendahnya tingkat pendidikan dan kemiskinan yang dialami pada masa sekarang, lebih lanjut berdampak pada terbatasnya akses mereka pada kesempatan bekerja formal dan pendapatan yang baik.
3.	Rusfaida Saktiyanti J. (2021)	Produksi Kelas Prekariat oleh Perguruan	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam dan	Penelitian ini lebih menjelaskan bagaimana perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan turut berkontribusi melahirkan prekariat-prekariat baru.

		Tinggi di Indonesia.	analisis data sekunder.	Hal ini kemudian dilegitimasi oleh berbagai peraturan ketenagakerjaan dan kurikulum pendidikan yang sangat berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja. Di sisi lain, perguruan tinggi dengan desain kurikulum kampus merdeka harus menyesuaikan diri dengan selera pasar, perkembangan teknologi, dan globalisasi yang dibalut dengan keterbatasan infrastruktur.
--	--	----------------------	-------------------------	---