

FENOMENA PEKERJA TIDAK TETAP (PRECARIOUS EMPLOYEE) DI INDONESIA DAN FAKTOR-FAKTOR PENENTUNYA

Nucke Widowati Kusumo Projo

nucke@stis.ac.id

Mohammad Rifky Pontoh

ABSTRAK

Indonesia mengalami peningkatan jumlah pekerja tidak tetap (precarious employee) sejak tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pekerja yang tidak mendapatkan pekerjaan yang layak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik pekerja dengan status precarious employee dan faktor-faktor yang menyebabkan seorang pekerja berstatus sebagai precarious employee. Penelitian ini menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) periode Agustus 2019 dengan metode regresi logistik biner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja laki-laki, kawin atau pernah kawin, memiliki pendidikan hingga maksimal SMA, tinggal di wilayah perdesaan, pernah memiliki pekerjaan sebelumnya, tidak terdaftar atau tidak mengetahui serikat pekerja, dan bekerja di sektor pertanian memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berstatus sebagai precarious employee. Sementara pekerja usia muda lebih berpeluang untuk berstatus menjadi precarious employee. Semakin kecil pendapatan pekerja maka menunjukkan bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan tidak tetap. Pemerintah dapat berkonsentrasi memberikan bantuan pada kelompok pekerja yang memiliki karakteristik rentan menjadi pekerja tidak tetap seperti menambah program peningkatan pendidikan dan kemampuan kerja pada pekerja dengan pendidikan SMA ke bawah serta memperluas jaminan kesejahteraan pekerja di wilayah perdesaan dan pekerja di sektor pertanian. Kata kunci: Pekerjaan Tidak Layak; Karakteristik; Pekerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang dan Masalah Penelitian (12 pts, bold)

Indonesia menghadapi masalah ketenagakerjaan yang berskala besar dan bersifat multidimensi, yaitu pesatnya peningkatan angkatan kerja seiring dengan pertumbuhan populasi (Santoso & Usman, 2020). Untuk itu, diperlukan upaya penyediaan lapangan kerja supaya angkatan kerja dapat terserap dan angka pengangguran menjadi berkurang. Pekerjaan yang tersedia hendaknya juga merupakan pekerjaan yang layak seperti tercantum sebagai bagian dari tujuan pembangunan berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDG's). Pekerjaan layak merupakan bagian tak terpisahkan dari program pengentasan kemiskinan dan pembangunan berkelanjutan (BPS, 2020). Salah satu indikator utama untuk mengukur pekerjaan layak melalui unsur stabilitas dan jaminan pekerjaan adalah indikator Precarious employment Rate (PER) (International Labour Organization, 2013). Indikator PER ini menunjukkan proporsi penduduk bekerja yang memiliki pekerjaan tidak tetap yang memiliki karakteristik tidak adanya stabilitas, keamanan, serta jaminan pekerjaan. Precarious employment atau pekerjaan tidak tetap adalah pekerjaan yang pekerjaanya (disebut sebagai precarious employee) tidak memiliki hubungan kerja yang tetap ataupun kontrak kerja yang permanen dan biasanya bekerja dengan periode kontrak yang pendek. Selain itu, para pekerja ini juga biasanya tidak

dilindungi oleh jaminan sosial dan pada kasus-kasus tertentu, penghasilan yang didapatkan dari pekerjaan tidak tetap tersebut masih tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Pekerjaan tidak tetap ini meskipun merupakan pekerjaan berisiko karena syarat dan ketentuan kerja yang buruk, kontrak yang pendek sehingga menyebabkan komitmen pekerja yang kurang, dan rendahnya upah yang menyebabkan kerugian perekonomian secara makro. Akan tetapi keberadaan pekerjaan tidak tetap ini membantu pekerja untuk masuk ke lapangan pekerjaan, menambah pengalaman hingga mengurangi pengangguran (Sapkal & Sundar, 2017). Pekerjaan tidak tetap di Indonesia terutama adalah dalam bentuk labor outsourcing yaitu pekerja yang direkrut menggunakan agen tenaga kerja, kontrak kerja yang diterima hanya jangka pendek, hanya menerima upah pokok, dan tidak menerima tunjangan (Tjandraningsih, 2013). Di Indonesia, pekerjaan tidak tetap secara implisit turut tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 yang memuat mengenai kontrak jangka pendek dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Fenomena precarious employment di Indonesia menunjukkan trend yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun meskipun dengan laju peningkatan yang tidak terlalu tinggi. Tingkat precarious employment secara berturut-turut dari tahun 2016 hingga 2019 adalah: 26,61; 30,10; 30,16 dan 30,81 persen (BPS, diolah). Makin besar precarious employment rate ini, berarti semakin banyak pekerja yang tidak memiliki pekerjaan layak. Pada tahun 2019, precarious employment rate adalah sebesar 30.81 persen yang berarti bahwa dari 100 penduduk bekerja di Indonesia terdapat sekitar 30 penduduk bekerja yang merupakan pekerja tidak tetap. Peningkatan jumlah pekerja yang terserap pada pekerjaan tidak tetap dapat memengaruhi indikator ketenagakerjaan maupun indikator makro lainnya yaitu tingkat pengangguran terbuka. Peningkatan jumlah pekerja tidak tetap berakibat pada penurunan tingkat pengangguran (International Labour Organization, 2011). Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia menunjukkan penurunan dari tahun 2016 yaitu 5,61 persen hingga tahun 2019 yaitu 5,28 persen. Hal ini memperkuat indikasi adanya kekurangan pekerjaan layak di Indonesia karena terdapat peran precarious employment dalam pasar tenaga kerja di Indonesia hingga menyebabkan penurunan tingkat pengangguran terbuka dari waktu ke waktu. Fenomena pekerjaan tidak tetap ini makin luas terjadi di ketenagakerjaan dunia era abad 20, dimana pekerjaan penuh waktu mengalami kemunduran dalam jumlah ketersediaan, yang digantikan dengan hadirnya pekerjaan tidak tetap (Lewchuk, 2017). Meskipun pekerjaan tidak tetap mewarnai dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, namun tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja yang berstatus precarious employee merasa bahwa hak dan perlindungan kerja kurang terjamin dalam jangka panjang (International Labour Organization, 2011). Sehingga isu mengenai pekerjaan tidak tetap dan apa saja karakteristik pekerja yang berpeluang untuk menjadi precarious employee perlu untuk dipelajari lebih lanjut sehingga pengambil kebijakan dapat dengan tepat memberikan rekomendasi-rekomendasi terkait dengan fenomena precarious employee di Indonesia. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan pekerja memiliki kecenderungan untuk menjadi pekerja dengan status precarious employee. Karakteristik pekerja seperti usia pekerja yang dapat dikaitkan dengan pengalaman kerja (Mincer, 1975) dan kecenderungan pekerja untuk mendapat pekerjaan layak pada usia tertentu (Broughton, 2016). Pekerja juga memiliki kecenderungan yang berbeda untuk berstatus sebagai precarious employee berdasarkan jenis kelamin (Johansson, 2018)(Sapkal & Sundar, 2017). Status perkawinan bagi pekerja juga turut menentukan karakteristik precarious employee (Kretsos & Livanos, 2016). Tingkat Pendidikan memberikan pembeda yang sangat signifikan bagi seseorang untuk menjadi precarious employee ataukah mendapatkan pekerjaan yang tetap dan terjamin (Young, 2010)(Menes & Oesch, 2011)(Sapkal & Sundar, 2017). Pekerja yang berdomisili di wilayah tertentu (perkotaan

atau perdesaan) dan juga terkait dengan sektor usahanya apakah merupakan sektor pertanian atau bukan akan memiliki kecenderungan yang berbeda untuk berstatus precarious employee (International Labour Organization, 2016)(Jacquemond & Breau, 2015). Pekerjaan tidak tetap ditandai dengan terserapnya pekerja yang tidak memiliki kualifikasi kerja, tidak terlatih, dan tidak berpengalaman (Underhill & Quinlan, 2011). Jenis pekerjaan tertentu seperti pekerjaan di bidang industri konstruksi membuka kesempatan kerja bagi pekerja tanpa pengalaman (Hurt-Suwan & Mahler, 2021). Sehingga faktor pengalaman kerja berpotensi menjadi pembeda seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak alih-alih pekerjaan tidak tetap. Pendapatan pekerja yang berupa upah merupakan faktor yang sangat penting terkait dengan status precarious employee (Broughton, 2016). Besaran upah yang tidak dapat mencukupi kebutuhan serta menjamin kesejahteraan merupakan hal yang sering dikaitkan dengan pekerjaan tidak tetap (Büchtemann & Quack, 1989). Perubahan struktural ketenagakerjaan yang terjadi secara global diantaranya ditandai dengan lebih fleksibelnya hubungan antara pengusaha dan pekerja, menurunnya pengaruh serikat pekerja, dan lebih longgarnya jaminan pekerja (Kalleberg & Vallas, 2017). Serikat pekerja juga merupakan salah satu faktor untuk mengukur perlindungan pekerja Bersama dengan peraturan ketenagakerjaan dan asuransi (Cho, 2020)

Tujuan (*Objectives: the “What?”*)

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik precarious employee, dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap status precarious employee di Indonesia. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik pekerja: jenis kelamin, umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, klasifikasi wilayah, status disabilitas, pendapatan, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan: serikat pekerja, sektor pekerjaan

Lingkup dan Keterbatasan (*Scope and Limitations*)

Penelitian ini memberikan keterbaruan penelitian dalam hal kajian precarious employment di Indonesia. Studi precarious employment yang bersifat kuantitatif dan memiliki ruang lingkup yang luas dari ukuran sampel maupun wilayah masih jarang dilakukan di Indonesia karena data ketenagakerjaan yang mencatat fenomena precarious employment baru tersedia pada tahun 2016. Penelitian precarious employment yang ada di Indonesia sebagian besar menggunakan metode kualitatif dan bersifat studi kasus, seperti pada (Swadesi & Purwanto, 2017) yang melakukan penelitian mengenai pekerja tidak tetap di salah satu industri sepatu di Jawa Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memenuhi celah penelitian dari sisi metode penelitian kuantitatif dengan ruang lingkup yang luas. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik precarious employee, dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap status precarious employee di Indonesia. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik pekerja: jenis kelamin, umur, status perkawinan, tingkat pendidikan, klasifikasi wilayah, status disabilitas, pendapatan, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan: serikat pekerja, sektor pekerjaan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Tuliskan landasan teori dan penelitian terkait secara singkat.

C. METODOLOGI

Tuliskan rancangan (*design*) bagaimana cara untuk menyelesaikan masalah penelitian. Tujuan bagian ini adalah untuk menunjukkan proses penelitian menuju hasil atau jawaban akhir. Bagian ini harus mampu menunjukkan:

- (1) Sampling design dan pengumpulan data (data primer)
- (2) Data dan sumber data (data sekunder)
- (3) Kerangka Pikir
- (4) Hipotesis (jika ada)
- (5) Metode analisis

D. HASIL YANG DIHARAPKAN

Tuliskan hasil yang seperti apa yang diharapkan. Bagian ini merupakan “rencana” kesimpulan penelitian.

E. DAFTAR PUSTAKA

Tuliskan referensi (proposal) serta calon referensi (penelitian). Penulisan menyesuaikan dengan ketentuan yang telah disepakati di lingkungan Poiteknik Statistika STIS.

F. ALOKASI WAKTU

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				Sept				Okt	Nov	Des
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
1	Penandatanganan Kontrak Penelitian	■																						
2	Penambahan studi literatur		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
3	Penyusunan Kuesioner			■	■	■																		
4	Uji coba instrumen (Kuesioner)					■																		
5	Pengumpulan data					■	■	■																
6	Pengolahan data								■	■														
7	Workshop metode analisis											■												
8	Analisis										■	■	■	■	■	■	■	■	■					
9	Penulisan										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
10	Publikasi luaran penelitian																				■	■	■	

G. RANCANGAN BIAYA

Susun rancangan pembiayaan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Contoh Rancangan Biaya Penelitian yang diajukan:

Tabel. Contoh Rencana Biaya Penelitian 2021

JENIS PEMBIAYAAN	VOLUME	SATUAN	BIAYA PER SATUAN	BIAYA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Honorarium				
Pembantu peneliti (2org x 2bln x 10 hr x 4 jam)	160	O-J	IDR 25.000	IDR 4.000.000
Pengumpulan data sekunder				
Transportasi lokal, 2 org x 2 kali	4	O-H	IDR 210.000	IDR 840.000
Pengolahan data	1	paket	IDR 1.540.000	IDR 1.540.000
Capacity building peneliti				
Pembayaran workshop dalam rangka penelitian	1	paket	IDR 1.000.000	IDR 1.000.000
Transport lokal	1	O-H	IDR 210.000	IDR 210.000
Publikasi pada seminar nasional di Jogja				
Perjalanan jkt-jog(pp)	1	O-P	IDR 2.268.000	IDR 2.268.000
Penginapan (2 hr)	2	O-H	IDR 845.000	IDR 1.690.000
Uang harian (3hr)	3	O-H	IDR 420.000	IDR 1.260.000
Pendaftaram seminar	1	paket	IDR 1.000.000	IDR 1.000.000
JUMLAH BIAYA				IDR 13.808.000

Ketentuan pembiayaan didasarkan pada Peraturan Menteri Keuangan yang berlaku.

Sebagai contoh, beberapa standar pembiayaan menurut PMK No 119/2020 tentang Standar Biaya Masukan 2021, diantaranya adalah;

Tabel. Ringkasan Beberapa Item Pembiayaan Penelitian
Menurut PMK No 119/2020

STANDAR BIAYA	SATUAN	BIAYA (MAKS)	SUMBER
(1)	(2)	(3)	(4)
Honorarium			
Pembantu peneliti	OJ	IDR 25.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Pengolah data	penelitian	IDR 1.540.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Petugas survei	OR	IDR 8.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Pembantu lapangan	OH	IDR 80.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Uang lembur			
Uang lembur (Non ASN)	OJ	IDR 20.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Uang makan lembur	OH	IDR 31.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Biaya paket data dan komunikasi (eselon iii ke bawah)	OB	IDR 200.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Uang harian perjalanan dinas dalam negeri			
DKI Jakarta			
luar kota	OH	IDR 530.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
dalam kota (lebih dari 8 jam)	OH	IDR 210.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
diklat	OH	IDR 160.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jawa Barat			
luar kota	OH	IDR 430.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
dalam kota (lebih dari 8 jam)	OH	IDR 170.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
diklat	OH	IDR 130.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jawa Tengah			
luar kota	OH	IDR 370.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
dalam kota (lebih dari 8 jam)	OH	IDR 150.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
diklat	OH	IDR 110.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Lainnya (lihat PMK)			PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Biaya penginapan perjalanan dinas dalam negeri			
DKI Jakarta			
Gol I/II/III	OH	IDR 730.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Gol IV	OH	IDR 992.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jawa Barat			
luar kota	OH	IDR 570.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
dalam kota (lebih dari 8 jam)	OH	IDR 1.201.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jawa Tengah			
luar kota	OH	IDR 500.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
dalam kota (lebih dari 8 jam)	OH	IDR 954.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Lainnya (lihat PMK)			PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Sewa kendaraan untuk keperluan insidentil			
Roda empat			
DKI Jakarta	per hari	IDR 911.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jawa Barat	per hari	IDR 932.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jawa Tengah	per hari	IDR 1.016.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Lainnya (lihat PMK)			
Biaya tiket pesawat perjalanan dinas dalam negeri			
Kelas ekonomi			
Jakarta-Jogjakarta	PP	IDR 2.268.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jakarta-Denpasar	PP	IDR 3.262.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jakarta-Kupang	PP	IDR 5.081.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jakarta-Medan	PP	IDR 3.808.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Jakarta-Batam	PP	IDR 2.888.000	PMK No. 119/2020, tentang SBM 2021
Lainnya (lihat PMK)			