

KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF PEKERJA KONTRAK (PKWT)

Marssel Michael Sengkey, Tellma Monna Tiwa
mmsengkey@unima.ac.id; tellmatiwa@unima.ac.id
Universitas Negeri Manado

ABSTRAK

Status kontrak menghadirkan problematika tersendiri, masa kerja pendek dan terbatasnya jaminan tentunya berdampak pada kehidupan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan subjektif pekerja kontrak di kota Manado. Pendekatan fenomenologis melalui wawancara mendalam dilakukan terhadap delapan orang pekerja kontrak yang bekerja minimal satu tahun di kota Manado. Kesejahteraan subjektif pada pekerja kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) berkaitan dengan internalisasi nilai religius dan budaya, yang melandasi keyakinan positif dan optimisme bahwa bekerja keras akan menghasilkan kesejahteraan dan ketercukupan, walaupun belum tercapai. Afek positif yang mendukung daya tahan pekerja kontrak antara lain karena kuatnya optimisme, adanya dukungan keluarga dan relasi positif dengan sesama pekerja. Sedangkan faktor penghambat pencapaian kesejahteraan subjektif pada pekerja kontrak yaitu afek negatif (ketidakberdayaan, ketidakpastian dan rasa tidak aman) yang berkaitan dengan status kerjanya. Dengan demikian, peningkatan status kerja menjadi diperlukan untuk menghilangkan ketidakpastian, dan mendorong pencapaian kesejahteraan subjektif pekerja.

Kata Kunci: Pekerja Kontrak, PKWT, Kesejahteraan Subjektif

ABSTRACT

Contract workers have their own problems, such as short working period and limited workers' rights. This study aims to determine how the subjective well-being of contract workers in the city of Manado. A phenomenological approach through in-depth interviews was conducted on eight contract workers, who worked at least one year in Manado. Contract worker's subjective well-being is related to religious and cultural internalization, which underlies an optimism that hard work will result in sufficiency. The inhibiting factor of workers subjective well-being is negative affect (helplessness, uncertainty and insecurity) related to their work status. Contract workers are constrained in achieving subjective well-being because of the strong negative affect of limited income, social status and life insurance. Thus, changes in work status are

needed to eliminate uncertainty, and encourage the achievement of workers' subjective well-being.

Key Words: Employee, Employment Contract, Subjective Well-being

PENDAHULUAN

Bekerja, bagi sebagian besar orang tidak hanya memberikan manfaat ekonomi semata, namun juga memberikan makna atas kehidupan seseorang. Secara psikologis, bekerja tidak hanya menjadi metode untuk mendapatkan sesuatu (penghasilan), namun juga menjadi sarana pencapaian kepuasan ego, dengan kata lain bekerja merupakan sarana untuk menuju kearah terpenuhinya kepuasan pribadi. Secara normatif, bekerja juga memunculkan imbalan sosial, berupa penghargaan, penilaian positif serta dukungan atas peran, yang tentunya mampu memperlancar interaksi dan membangun kepercayaan terhadap relasi sosial yang ada.

Sebuah frasa umum (*commonsense*) di masyarakat, bahwa ketika seseorang berhasil mendapatkan pekerjaan, terlebih di sebuah perusahaan ternama, maka jaminan masa depan sudah tergambar dengan indahnya. Hal diatas barangkali bisa disebut sebagai representasi masa lalu, mengingat saat ini, berhasil mendapatkan pekerjaan di sebuah perusahaan, bahkan ternama sekalipun, tidak berbanding lurus dengan kepastian dan jaminan kerja di masa yang akan datang. Hasil kajian Tjandraningsih, Herawati dan Suhadmadi (2010) menegaskan hal tersebut, bahwa saat ini dunia ketenagakerjaan Indonesia didominasi oleh pekerja alih daya dan pekerja kontrak pendek. Kajian Wusana, Widyawati dan Pratiwi (2017) di salah satu kawasan industri garmen di Jakarta menemukan bahwa 67,1% pekerja garmen adalah berstatus pekerja kontrak pendek (dibawah 1 tahun).

Mengacu ketentuan perundang-undangan, status “kerja kontrak” ini terjelaskan dalam aturan PKWT. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu

perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13, 2003). Maka status kontrak (PKWT) idealnya hanya bisa diberikan sebagai bagian proses jenjang menuju status karyawan tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Bagi karyawan atau pekerja, status kontrak (PKWT) ini tentunya kurang menguntungkan, karena dinilai menempatkan pekerja dalam tingkat kerawanan tinggi, dan memiliki ketergantungan besar terhadap kontrak dari perusahaan. Pekerja kontrak dihadapkan pada keadaan “kurang aman” mengingat perusahaan bisa sewaktu-waktu memutus kerja, memiliki perbedaan fasilitas maupun gaji dengan karyawan tetap meskipun melakukan pekerjaan yang sama. Upaya perusahaan yang mengedepankan efisiensi secara berlebihan seringkali berdampak pada berkurangnya jaminan sosial dan keamanan bekerja (Standing, 1999), efisiensi terkadang menjadikan pekerja murni sebagai sumber daya yang pantas untuk dieksploitasi.

Hasil pendataan Komite Buruh Cisadane (2004) di wilayah Tangerang setidaknya bisa memberikan gambaran perbedaan status pekerja tetap dengan pekerja kontrak ataupun alih daya, dan proyeksinya terhadap tingkat problematika yang harus ditanggung pekerja kontrak dan alih daya. Selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 1.

Perbedaan Hak Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak

Hak-hak Pekerja	Pekerja Tetap	Pekerja Kontrak
Upah Pokok (UP)	Minimal UMK Ditambah Tunjangan Masa Kerja	Hanya UMK
Premi Kehadiran	Dapat	Tidak dapat
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Dapat Berupa: Jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua dan jaminan kesehatan (buruh dan keluarga)	Tidak dapat
Uang Makan dan Transport	Dapat	Tidak dapat (termasuk di dalam upah pokok)

Hak-hak Pekerja	Pekerja Tetap	Pekerja Kontrak
Hak Cuti: Tahunan, Haid, dan Cuti Hamil	Dapat, untuk buruh perempuan yang hamil mendapat cuti 3 bulan dengan dibayar upahnya	Tidak dapat
Pesangon	Dapat (dilindungi oleh Undang-Undang)	Tidak dapat
Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja	Kolektif melalui PKB	Individu yang ditandatangani di awal

Paparan data di atas menunjukkan bahwa seorang pekerja berstatus kontrak, berada dalam posisi tidak berhak untuk mendapatkan hak-hak pekerja secara utuh, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut setidaknya menggambarkan dua hal besar, yakni adanya disparitas penghasilan yang diterima pekerja kontrak, dan tingginya ketidakpastian kerja maupun masa depan. Dalam perspektif Tjandraningsih, dkk (2010), sistem kontrak dinilai lebih banyak memberikan batasan-batasan bagi pekerja dalam mencapai kesejahteraan dalam hidupnya, dan bahkan bisa dianggap menghambat perkembangan generasi kerja Indonesia di masa yang akan datang

Kesenjangan yang dirasakan pekerja kontrak dapat menjadi katalis bagi stres, tekanan atau bahkan keputusan, yang menghalangi hadirnya kebahagiaan, atau kesejahteraan subjektif dalam hidupnya. Situasi kekurangan, atau terabaikan, dapat ditempatkan sebagai inhibitor bagi seseorang untuk meraih kepuasan dan kebahagiaan dalam hidupnya, meskipun penilaian terhadap “kekurangan” tersebut bersifat relatif dan subjektif (Diener, 2000). Kesejahteraan subjektif dalam hal ini dapat dipahami sebagai evaluasi individu mengenai kehidupan diri sendiri, mencakup komponen kognitif dan emosional kehidupan. Terdapat tiga komponen utama kesejahteraan subjektif menurut Biswar dan Diener (2002), yaitu banyaknya mengalami afek positif, sedikitnya mengalami afek negatif dan pendapat pribadi mengenai kepuasan.

Menilai kualitas kehidupan secara subjektif tentu tidak dapat dilepaskan dari bagaimana seseorang dalam memaknai materi dan nilai ekonomi dalam kehidupannya. Nilai ekonomi dan materi terkait erat dengan pemahaman terhadap

besarnya uang sebagai representasi atas nilai ekonomi yang terkandung (Rootman, dkk, 2001). Keragaman sikap terhadap uang, dapat menjadi determinan terhadap bagaimana pekerja memaknai kekurangan uang (materi dan keuntungan) dalam kehidupannya.

Meninjau deduksi teoritik terhadap kesejahteraan subjektif, Eddington dan Shuman (2005) mengajukan konsepsi empat komponen pokok kesejahteraan subjektif, sebagai berikut: (1) Kepuasan hidup secara umum, mencakup kepuasan hidup pada saat ini, kepuasan hidup masa lalu, kepuasan hidup untuk masa yang akan datang, kepuasan hidup pandangan orang di sekitar terhadap kehidupannya, dan keinginan untuk memperbaiki hidup; (2) Kepuasan terhadap aspek-aspek hidup tertentu, seperti pekerjaan, keluarga, waktu luang, kesehatan, keuangan, kepuasan terhadap diri sendiri dan kelompoknya; (3) Seringnya merasakan afek positif (suasana hati dan emosi menyenangkan). Afek positif dipisahkan menjadi suka cita (*joy*), girang hati (*elation*), kepuasan (*contentment*), bangga (*pride*), kasih (*affection*), gembira (*happy*), dan kegembiraan yang luar biasa (*ecstasy*); (4) Relatif sedikitnya merasakan afek negatif (suasana hati dan emosi tidak menyenangkan). Afek negatif dipilah menjadi rasa bersalah dan malu (*guilt and shame*), risau atau gelisah dan cemas (*anxiety and worry*), marah (*angry*), tegang (*stress*), putus asa (*depression*), dan iri (*envy*).

Penjelasan diatas menggiring pada sebuah pertanyaan besar, tentang bagaimana pekerja kontrak (PKWT) meraih kesejahteraan subjektif dalam situasi yang sebenarnya kurang menguntungkan. Adakah hal-hal yang mampu menguatkan evaluasi subjektif pekerja kontrak terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Maka penelitian ini selanjutnya dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan penelitian bagaimana kesejahteraan subjektif pekerja kontrak di Kota Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang memungkinkan peneliti untuk melakukan eksplorasi mendalam terhadap subjek. Creswell (2003) menyebutkan bahwa pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang menekankan pada proses yang dialami oleh subjek, bukan hasil atau produk. Desain penelitian ini dipilih karena pendekatan penelitian kualitatif menekankan pada makna, yaitu bagaimana subjek memandang serta merasakan kehidupan dan pengalamannya, yang tentunya sangat relevan dengan kerangka kesejahteraan subjektif yang hendak diungkap.

Wawancara mendalam dilakukan kepada delapan (8) pekerja kontrak yang bekerja di beragam perusahaan di Kota Manado, Sulawesi Utara. Kriteria responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja kontrak yang sudah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun, laki-laki atau perempuan, berasal dari Manado dan dari luar Manado. Pemilihan responden secara sengaja tidak dilakukan secara kaku, selain tidak bertujuan mengevaluasi pekerja di perusahaan tertentu, juga diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang karakteristik kesejahteraan subjektif.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan pedoman pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara terbuka. Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, penggalian informasi penting dilakukan melalui wawancara mendalam yang berlangsung selama kurang lebih 2 jam (Polkinghorne dalam Creswell, 1997). Data hasil wawancara selanjutnya dikelola menggunakan analisis tematik, yakni metode untuk mengidentifikasi, menganalisis dan melaporkan pola (tema) dalam data (Braun & Clarke, 2006). Analisis data dilakukan sejak peneliti di lapangan, sewaktu pengumpulan data dan setelah semua data terkumpul atau setelah selesai.

HASIL PENELITIAN

Hasil wawancara diperoleh bahwa keseluruhan responden pekerja kontrak merasa telah mengupayakan kehidupannya sedemikian rupa, sehingga saat ini bisa merasakan kondisi yang lebih baik. Respon tersebut terutama ditunjukkan oleh tiga responden yang sebelumnya tidak bekerja. Sebaliknya empat responden yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun di perusahaan yang sama dengan status kontrak dan saat ini telah berkeluarga, menegaskan adanya harapan lebih akan hasil kerjanya saat ini. Deskripsi singkat responden terpapar dalam tabel berikut:

Tabel 2.
Deskripsi Responden Penelitian

Inisial	Usia	Lama kerja	Menikah	Jenis Kelamin
An	26	2,5 tahun	YA	Perempuan
Bi	23	1 tahun	TIDAK	Laki-laki
Ds	22	1,5 tahun	TIDAK	Perempuan
Er	26	1 tahun	TIDAK	Laki-laki
Mi	34	3 tahun	YA	Laki-laki
Ln	27	2,5 tahun	TIDAK	Laki-laki
Os	30	4 tahun	YA	Perempuan
Rc	26	3 tahun	YA	Perempuan

Lalu bagaimana kesejahteraan subjektif pekerja kontrak di Kota Manado, Sulawesi Utara. Dua responden yang bekerja lebih dari 3 tahun, namun tetap berstatus kontrak menegaskan sikap tidak setuju terhadap sistem kontrak yang diberlakukan, namun di sisi lain juga tidak mengetahui bagaimana cara untuk mengubahnya, selain menunggu pengangkatan oleh perusahaan. Perbedaan status pernikahan, ternyata memunculkan tingkatan reaksi yang berbeda ketika membicarakan ada tidaknya kekurangan atau kesenjangan yang dirasakan. Responden yang telah menikah mampu membangun penilaian bahwa tiadanya jenjang peningkatan taraf penghasilan berimbas pada bertambahnya problematika kehidupannya.

Kekurangan yang dirasakan pekerja kontrak dianggap menjadi salah satu sumber stres dan kekhawatiran yang paling sering dihadapi. Tiadanya kenaikan penghasilan secara signifikan pada akhirnya disebut sebagai sumber rasa

kekurangan pada pekerja kontrak. Adanya perasaan kekurangan tersebut tentunya cukup menjadi penghalang tercapainya kepuasan dan kebahagiaan dalam hidupnya (Diener, 1992).

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh enam (6) tema besar yang mencakup; penilaian atas hidup, penilaian atas pekerjaan, kendala kerja, afek positif, afek negatif dan nilai hidup. Kendala kerja dan afek negatif menjadi tema yang merepresentasikan hal-hal yang menyebabkan ketidaknyamanan atau hambatan personal dalam menjalankan peran. Tema kendala kerja sekaligus menyatakan permasalahan yang bersumber dari aspek legal hubungan kerja. Sebaliknya, tema nilai hidup muncul sebagai hal yang menguatkan diri pekerja kontrak untuk menjalani peran dan meraih harapan personal. Didukung pula dengan kuatnya afek positif yang merupakan interpretasi atas hadirnya hal-hal yang dianggap menyenangkan, bermakna, dan mendukung selama menjalani pekerjaan, atau sebagai manfaat atas pekerjaan yang saat ini dijalani pekerja kontrak.

Tabel 3.

Kategorisasi Tema

No	Tema	Sub-Tema
1	Penilaian atas hidup	○ Tercukupi, dalam tingkatan kebutuhan dasar ○ Problem keuangan berkelanjutan (kekurangan) ○ Merasakan kebahagiaan dalam relasi sosial ○ Keluarga sebagai sumber referensi subjektif ○ Keberhasilan menjalankan peran dewasa (bekerja) ○ Nilai hidup positif (religius) ○ Nilai hidup positif (kultural)
2	Penilaian atas pekerjaan	○ Tidak pasti ○ Sulit, namun diterima ○ Pilihan sadar yang harus dijalani ○ Berpotensi konflik ○ Berbatas tegas ○ Mendukung peran sosial ○ Tantangan ○ Kemandirian
3	Kendala kerja	○ Pertentangan dengan rekan kerja ○ Sikap negatif dari atasan ○ (Hampir) tidak ada peningkatan upah ○ Ketidakpastian jenjang karir ○ Batas kontrak ○ Perpanjangan kontrak

No	Tema	Sub-Tema
4	Afek positif	- o Senang, mendapatkan pengakuan sosial - o Senang, atas capaian personal - o Suasana positif dengan rekan kerja - o Senang mengembangkan kemampuan - o Mendapatkan pengalaman baru - o Optimisme relasi di masa depan
5	Afek negatif	- o Tingginya ketidakpastian - o Rasa tidak berdaya atas status - o Rasa tidak aman atas status - o Kekecewaan atas status - o Keraguan terhadap perusahaan - o Ketergantungan terhadap pimpinan
6	Nilai hidup	- o Kerja keras - o Penerimaan - o Kesabaran - o Berpikir positif - o Kepercayaan religi

Secara umum, responden penelitian merasakan kebahagiaan dalam hidupnya, hanya saja hal tersebut lebih dilandasi oleh faktor-faktor diluar pekerjaannya, yakni; keluarga, sosial, pertemanan, nilai kultural dan keyakinan religius. Sebaliknya pekerjaan dengan status kontrak, meskipun dipandang sangat penting dan diperlukan, namun menghadirkan kendala personal, terutama akibat perasaan terhambat dan terbatas yang tidak mampu dipecahkan. Demikian halnya dengan situasi ketidakpastian yang dianggap bisa menciptakan masalah sosial ekonomi di masa yang akan datang.

DISKUSI

Bagaimana menempatkan keterbatasan penghasilan dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan subjektif pekerja kontrak berkaitan erat dengan situasi sosial yang meliputinya. Tiga responden menyatakan kesulitan dalam menghadapi keterbatasan ekonomi karena keduanya dihadapkan pada tanggung jawab lebih. Hal ini berbeda dengan responden yang secara sosial masih berada dalam perlindungan keluarga, perbedaan peran dan posisi dalam konteks lingkungannya ternyata berdampak pada pemaknaan dan munculnya afek yang berbeda dalam diri pekerja

kontrak. Hasil ini dikuatkan oleh kajian Eddington dan Shuman (2005), bahwa pencapaian kesejahteraan subjektif tidak dapat dilepaskan dari konteks aktual. Kepuasan tidak hanya tercapai secara individual, keberadaan orang lain yang mampu membangkitkan gejala emosi positif juga dianggap bisa berperan penting. Keberadaan dukungan sosial dari orang terdekat, yang diwujudkan secara emosional maupun materi, ternyata mampu berperan sebagai katalisator kualitas psikologis pekerja kontrak.

Individu akan membangun pemaknaan dan rasa (afek) tidak semata-mata pada penilaiannya sendiri, namun juga pada bagaimana orang lain merasakan dan memahami. Gonzalez (2000) menyebutkan bahwa munculnya afek positif maupun negatif dalam diri dapat bersumber dari situasi sosial atau situasi kolektif, hubungan sosial yang positif dan saling menguatkan akan memberikan kontribusi langsung terhadap penguatan afek positif dalam diri individu. Kolektivitas dapat dipahami sebagai sumber kesejahteraan subjektif bagi individu dengan preferensi sosial yang kuat, Gonzalez (2000) menemukan bahwa hubungan sosial yang positif dan saling menguatkan memberikan kontribusi langsung terhadap penguatan afek positif dalam diri individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa afek positif yang dirasakan pekerja kontrak terletak dalam konteks sosial. Optimisme dibentuk dalam pemahaman bahwa relasi-relasi sosial baru dapat dibangun, untuk selanjutnya memberikan kemungkinan adanya kesempatan ataupun keuntungan tertentu. Hasil ini dapat diselaraskan dengan kajian Borgatti, Everett dan Johnson (2013), tentang bagaimana individu menempatkan dirinya dalam sebuah jaringan, dan memiliki kecenderungan untuk memperluas dan menjangkau individu lain yang memiliki peran lebih sentral dalam jaringan. Berada dalam jejaring relasi yang tepat, dipahami akan meningkatkan kemungkinan individu tersebut mendapatkan manfaat.

Pekerja kontrak, dalam penelitian ini menunjukkan adanya nilai-nilai kehidupan yang ditempatkan sebagai pendukung kehidupan yang di-idealisasikan, hal

tersebut seringkali menjadi strategi bertahan menghadapi situasi sulit atau ketidakpastian (Bernhard-Oettel, Cuyper, & Murphy, 2017). Nilai hidup seperti kerja keras, penerimaan maupun kesabaran ternyata mampu memberikan kontribusi pada kualitas hidup pekerja kontrak. Hasil penelitian ini mendapati bahwa nilai hidup berperan sebagai penjaga motivasi dan keyakinan akan manfaat dan makna dirinya ketika menghadapi situasi sulit. Kerja keras dipahami sebagai sebuah hal yang sewajarnya dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghidupannya, dan diyakini menjadi hal utama dalam mencapai tujuan hidup (Bernhard-Oettel, dkk, 2017).

Penerimaan diri pada pekerja kontrak dapat dipahami sebagai kesadaran diri untuk dapat menerima keadaan yang ada dalam dirinya secara positif dan dapat menggunakannya untuk menjalani kehidupan. Adanya penerimaan pada seseorang, berarti seseorang tersebut secara sadar menerima kenyataan yang dirasakan dan dialaminya secara obyektif, artinya menyadari aspek-aspek positif maupun negatif, menerima bukan berarti harus menyukainya (Ernawati & Kholid, 2012). Penerimaan diri pada pekerja kontrak ini tampak jelas dari pemahaman akan situasi kerja yang kurang menguntungkan, dan disertai pula dengan pemahaman akan kondisi diri.

Nilai hidup lain yang menonjol dalam penelitian ini adalah kesabaran dalam menghadapi situasi. Kata sabar cukup sering disampaikan oleh responden penelitian, yang dapat ditarik relasinya dengan konsistensi dalam menghadapi situasi kurang menguntungkan. Meninjau hasil penelitian Subandi (2011), sabar dapat diartikan dalam beberapa makna, yaitu pengendalian diri, menerima usaha untuk mengatasi masalah, tahan dalam menghadapi kesusahan atau penderitaan, merasakan kepahitan hidup tanpa berkeluh kesah, kegigihan serta gigih dan ulet untuk mencapai suatu tujuan. Terdapat relasi antara penekanan nilai sabar dengan latar belakang keyakinan beragama (religius) pekerja kontrak. Peneliti menilai rasa sabar pada pekerja kontrak berkaitan dengan bagaimana kejadian-kejadian dalam kehidupan telah ditentukan oleh Yang Mahakuasa, sehingga tidak perlu untuk diingkari, namun dijalani dengan sungguh-sungguh. Selaras dengan temuan penelitian Subandi (2011),

bahwa dalam kesabaran ada rasa syukur, yakni menerima kenyataan yang kurang mengenakan dengan positif dan ikhlas.

Hasil penelitian ini sekaligus menguatkan pentingnya dukungan keluarga dalam membangun kesejahteraan subjektif pekerja kontrak. Adanya dukungan keluarga mampu memberikan dorongan bagi pekerja kontrak untuk yakin menghadapi tantangan, hal ini bahkan seringkali menjadi determinan utama ketahanan pekerja kontrak menghadapi situasinya (Carrieri, Novi, Jacobs & Robone, 2012). Dukungan sosial, terutama dari keluarga dekat relatif cukup untuk turut memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialaminya. Baik pekerja kontrak yang sudah atau dan belum berkeluarga, misalnya dalam perilaku meminjam uang.

Hasil ini selaras dengan temuan Siedlecki, Salthouse, Oishi, dan Jeswani (2014), bahwa ketersediaan dukungan sosial dari orang-orang terdekat akan meningkatkan kepositifan dan pandangan optimis terhadap kehidupannya. Terbangkitnya emosi positif inilah yang dianggap mencerminkan adanya kesejahteraan psikologis, seperti diungkapkan Eddington dan Shuman (2005). Bahkan perasaan akibat adanya dukungan sosial akan meningkatkan kepuasan individu terhadap aspek-aspek kehidupannya, seperti pekerjaan, keluarga dan hubungan pertemanan.

Pekerja kontrak yang memiliki dukungan sosial, bahkan perlindungan sosial dari orang terdekat (keluarga), bisa mereduksi kekhawatiran akan ketidakpastian dalam hidupnya. Perlindungan secara materi ataupun keuangan ternyata sangat berperan dalam mengurangi tingkat frustrasi dan membangkitkan rasa kepercayaan terhadap diri dan orang lain. Pada kalangan muda, peran dan perlindungan keluarga memang betul sangat berperan menjaga kualitas kehidupan psikologi seseorang sekaligus mereduksi stres dan frustrasi (Gomez, 2011). Tereduksinya afeksi negatif, maka kesejahteraan subjektif akan lebih mudah tercapai (Eddington & Shuman, 2005).

Secara garis besar penelitian ini menemukan empat (4) afek negatif yang menonjol pada pekerja kontrak, yakni ketidakberdayaan, ketidakpastian,

ketidakamanan dan kekecewaan. Ketidakberdayaan, dapat dipahami sebagai perasaan ketika dirinya berhadapan dengan orang lain (atasan ataupun manajemen) yang memiliki pengaruh kuat (Berglund, Furåker & Vulkan, 2014). Sistem kerja kontrak menjadikan subjek merasa tidak bisa berbuat banyak ketika mendapat perlakuan tidak adil, ataupun dipaksa melakukan tugas lebih.

Ketidakberdayaan pekerja kontrak menjelaskan perasaan tidak mampu merubah situasi saat ini. Kedelapan responden dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dirinya tidak tergabung dalam asosiasi pekerja atau serikat pekerja tertentu, sehingga ketika para pekerja kontrak tersebut mengalami masalah dengan tempat kerja, tidak ada referensi atau acuan legal yang bisa dijadikan pegangan. Kajian Wusana, dkk (2017) menjelaskan bahwa pekerja dengan status kontrak dan tidak tergabung dalam serikat berada dalam posisi rawan secara struktural, yang artinya tidak mampu membangun daya tawar dengan perusahaan, atau bahkan tidak berdaya ketika perusahaan mengambil keputusan sepihak terkait pekerjaannya. Artinya permasalahan pekerja kontrak tidak bisa dilihat dari sisi pendapatan saja, selaras dengan kajian Berglund, Furåker dan Vulkan (2014), pekerja kontrak merasa tidak berdaya dan tidak aman tatkala berhadapan dengan perusahaan dalam relasi industrial.

Afek negatif berikutnya adalah tingginya ketidakpastian, pekerja kontrak diyakini lekat dengan sifat tidak pasti, yang mana hal ini tidak terikat dengan prestasi ataupun capaian dalam bekerja. Keberhasilan menyelesaikan tugas dengan baik, belum tentu diikuti dengan penghargaan atau promosi, demikian sebaliknya. Seseorang mengalami ketidakpastian karena tidak memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi secara akurat, atau karena individu merasa tidak mampu membedakan antara data yang relevan dengan data yang tidak relevan (Sitkin & Weingart, 1995). Menurut Brashers (2001), ketidakpastian dirasakan saat seseorang menghadapi situasi yang dianggap ambigu, kompleks, tidak dapat diprediksi, atau penuh kemungkinan. Ketidak pastian juga terjadi pada saat informasi yang dibutuhkan

tidak tersedia atau tidak konsisten, serta pada saat individu merasa tidak aman dengan pengetahuan yang dimilikinya atau kondisi pengetahuannya secara umum.

Meninjau pada konteks kerja kontrak, seorang pekerja kontrak dapat diangkat dan diberhentikan sesuai kebutuhan. Perusahaan dapat memperpanjang kontrak jika merasa puas, dan dapat memutus kontrak pada saat tidak merasa puas dengan pekerja kontrak. Perusahaan juga tidak perlu menanggung berbagai resiko, seperti memberikan pesangon ketika melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini membuat pekerja kontrak tidak memiliki kepastian mengenai masa depan kerjanya di perusahaan tersebut.

Selanjutnya afek negatif rasa tidak aman didasari kurangnya waktu libur, asuransi yang sangat terbatas dan posisi kerja yang rendah. Rasa aman dalam bekerja, didefinisikan oleh Kraimer, Wayne, Liden dan Sparrowe (2005) sebagai keadaan psikologis di mana para pekerja berharap dapat memperoleh rasa aman pada kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan dalam sebuah organisasi. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang (Borg & Elizur, 1992). Sebagai pekerja kontrak, salah satu konsekuensi paling besar yang harus dihadapi adalah munculnya rasa tidak aman (*job insecurity*), dikarenakan bentuk hubungan industrial sehingga menyebabkan ketidakpastian pekerjaan selama masa kontrak kerja berlangsung dan ketakutan pekerja jika kontraknya tidak diperpanjang. Selain memiliki kerawanan pragmatis (kepastian kerja, kelanjutan kontrak, jaminan pensiun), kerja kontrak juga menghadirkan kerawanan sosial berupa kecemburuan antar pekerja (Priandoyo, 2007). Rasa tidak aman berkait erat dengan ketidakpastian yang dialami akibat dari status pekerja kontrak dan relasinya dengan kerawanan ekonomi. Pekerja kontrak merasa situasi saat ini sebagai beresiko, yakni terdapat hal-hal yang bisa mengancam status dan kehidupannya, namun tidak bisa ditentukan tepatnya (Sitkin & Weingart, 1995).

Afek negatif berikutnya yang sangat menonjol adalah kuatnya kekecewaan terhadap perusahaan. Afek ini menegaskan bahwa terjadi ketidaksesuaian antara yang diharapkan oleh pekerja dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, salah satunya adalah janji pengangkatan status menjadi pekerja tetap yang tidak terlaksana, bahkan pada pekerja kontrak yang bekerja lebih dari dua tahun. Afek negatif tersebut bisa ditarik relevansinya dengan terjadinya deprivasi relatif pada pekerja kontrak, Deprivasi relatif dalam kehidupan buruh tentu dapat dianalogikan dalam ketidaksesuaian antara kerja dan hasil yang layak diharapkan dengan kesulitan, kekurangan dan kemiskinan ekonomi yang melanda. Keyakinan bahwa bekerja keras akan menghasilkan konsekuensi logis berupa kesejahteraan dan ketercukupan ternyata tidak dapat dicapai, disonansi menjadi nyata ketika buruh dihadapkan pada situasi pasar tenaga kerja yang berlimpah, sehingga meninggalkan pekerjaan yang “tidak adil” bisa menghadirkan konsekuensi lebih berat. Gurr (2002) menjelaskan ketidaksesuaian antara keyakinan dengan apa yang dilakukan dapat membawa individu pada upaya mencari pemecahan, dan sumber ketidaksesuaian dalam situasi tertentu dapat dipertentangkan.

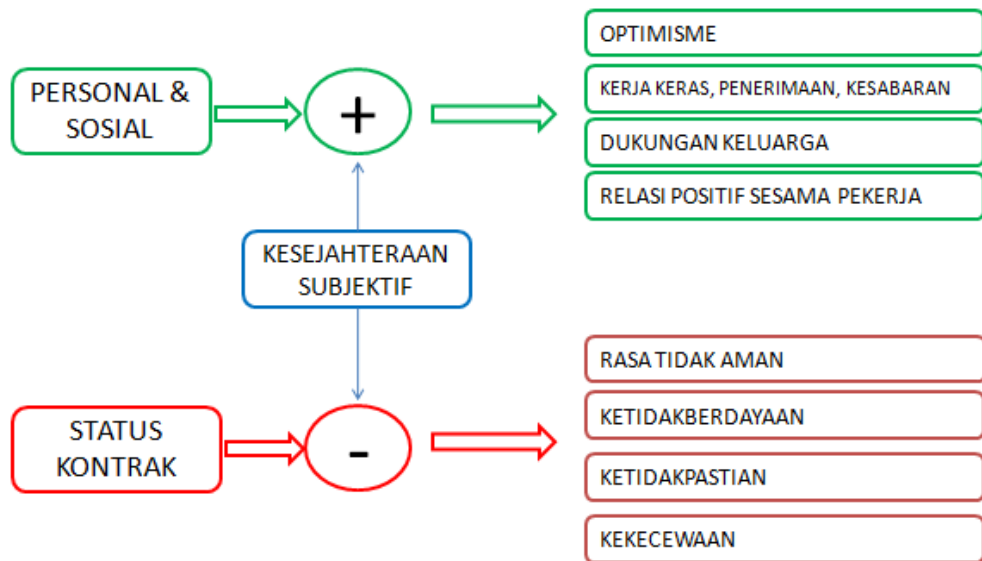
Keadaan pekerja kontrak seperti yang telah dijelaskan diatas secara tidak langsung memberikan dampak psikologis bagi karyawan. Situasi dan kondisi yang terjadi menyebabkan karyawan merasa resah terhadap kelangsungan dan masa depan pekerjaannya. Ketatnya persaingan dan semakin sulitnya lapangan kerja menambah keresahan karyawan terhadap kelangsungan hidup mereka (Heywood, 2011). Tinjauan Robone, Jones dan Rice (2011) menegaskan bahwa kontrak dalam waktu pendek berpengaruh besar terhadap kesejahteraan subjektif dan bahkan aspek kesehatan fisik pekerja. Hal ini ditegaskan hasil penelitian Kuykendall dan Tay (2015), bahwa tercapainya kesejahteraan subjektif menjadi dasar bagi tercapainya keberfungsian fisik prima, dan kesehatan personal secara umum. Sementara itu, aspek yang diharapkan oleh karyawan, yaitu keamanan kerja seperti yang telah

dijelaskan diatas menjadi sulit untuk didapatkan karena sistem kerja kontrak yang secara hukum tidak memberikan sesuatu yang pasti (Suwondo, 2004).

Adanya deprivasi relatif dalam kehidupan pekerja kontrak, yakni ketidaksesuaian antara kerja dan hasil yang diharapkan dengan kesulitan, kekurangan dan kemiskinan ekonomi yang dialami. Sehingga memunculkan jawaban atau pernyataan-pernyataan normatif dan positif yang didapat dari keyakinan, dan bukan dari pemikirannya sendiri. Pekerja kontrak, dengan preferensi budaya dan nilai sosialnya cenderung membangun keyakinan bahwa bekerja keras akan menghasilkan konsekuensi logis berupa kesejahteraan dan ketercukupan, namun ternyata belum dicapai. Hal tersebut sering menjadi strategi bagi pekerja kontrak pendek untuk membangun persepsi puas akan kerja yang dijalannya (Callea, Urbini, & Ingusci, 2016).

Penelitian ini juga berhasil mengungkap bagaimana pekerja kontrak menyiasati afek negatif berkaitan dengan pekerjaan melalui aktivitas yang membangkitkan kegembiraan bersama keluarga, teman ataupun komunitasnya. Mengacu pada Eddington dan Shuman (2005), kesejahteraan psikologis atau subjektif ditandai pula dengan adanya suka-cita (joy), girang-hati (elation) yang menandakan individu merasakan afek positif dalam dirinya.

Selanjutnya peneliti membangun skema berpikir dengan berlandaskan pada afek negatif sebagai faktor penghambat pencapaian kesejahteraan subjektif, serta hal-hal yang melatari afek positif sebagai faktor penguat kesejahteraan subjektif pekerja kontrak. Selengkapanya dalam bagan berikut ini:



Gambar 1. Temuan Penelitian

Hasil penelitian ini secara umum menggambarkan bahwa pekerja kontrak mampu membangun pemaknaan positif atas kehidupannya saat ini. Sifat positif kehidupan, atau kebahagiaan yang dirasakan ternyata tidak bersumber dari keberadaan dan perannya sebagai pekerja kontrak, sebaliknya status kontrak merupakan situasi negatif yang harus dilawan dan disiasati para pekerja kontrak melalui relasi sosial dan kultural yang dimilikinya. Hasil ini menegaskan bahwa menjadi pekerja kontrak, dihadapkan dengan serangkaian afek negatif akibat dari sistem kerja yang tidak adil, yang bisa disebut mendistorsi kebahagiaan dan kualitas hidup para pekerja didalamnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil menyimpulkan dua temuan besar yang menjelaskan kesejahteraan subjektif pekerja kontrak. Pertama, keyakinan akan nilai-nilai kehidupan yang dikembangkan dari pola budaya dan keyakinan religius, ternyata mampu memberikan peran besar bagi pekerja kontrak dalam memahami dan menarik makna

atas kejadian kurang mengenakan bagi kehidupannya secara umum. Pekerja kontrak (PKWT), dengan preferensi budaya dan nilai sosialnya cenderung membangun keyakinan bahwa bekerja keras akan menghasilkan konsekuensi logis berupa kesejahteraan dan ketercukupan, namun ternyata belum dicapai. Penelitian ini berhasil mengungkapkan afek-afek negatif yang dominan pada pekerja kontrak, yakni ketidakberdayaan, ketidakpastian, rasa tidak aman dan kekecewaan. Yang mana hal tersebut merupakan dampak langsung dari sistem kerja kontrak saat ini. Menghadapi afek-afek tersebut, pekerja kontrak ternyata juga memiliki faktor penguat kualitas hidupnya, yakni faktor sosial yang diwujudkan dalam bentuk dukungan sosial dari keluarga maupun dari orang-orang terdekat, juga adanya peran relasi atau jaringan sosial dalam memberikan "sedikit" rasa aman.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya perhatian lebih kepada subjektivitas pekerja kontrak, sebagai manusia yang mampu membangun makna secara utuh dalam kehidupannya. Bukan semata sebagai sumber daya manusia, yang bisa dipekerjakan dan ditempatkan dalam sistem yang kaku dan terbatas. Perubahan status kerja adalah sangat diperlukan para pekerja kontrak (PKWT) untuk menghilangkan ketidakpastian, dan mendorong pencapaian kesejahteraan subjektif. Tentunya ketentuan perundangan bisa menjadi acuan kuat untuk diimplementasikan di setiap perusahaan.

Penelitian ini tidak dipungkiri memiliki beberapa kelemahan. Selain terbatasnya paparan responden dalam menggambarkan kehidupannya, penelitian ini belum bisa menjangkau konteks kehidupan pekerja kontrak yang lebih kompleks, misalnya dengan menggali data dari pekerja kontrak yang sudah tidak diperpanjang kontraknya. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggali kesejahteraan subjektif pekerja kontrak yang memiliki situasi lebih spesifik, misalnya yang menghadapi pemutusan hubungan kontrak. Disarankan pula kepada peneliti selanjutnya untuk mengkombinasikan pendekatan kuantitatif ataupun survei dengan pertanyaan terbuka untuk mengungkap pengalaman ataupun pemaknaan pekerja

kontrak, sekaligus mengukur kualitas hidup dari perspektif pekerja kontrak. Melalui pendekatan survei, diharapkan dapat menjangkau jumlah responden lebih besar, sehingga hasil yang didapat bisa lebih merepresentasikan kebahagiaan atau kesejahteraan subjektif pekerja kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Berglund, T, Furåker, B., & Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1): 165–184.
- Bernhard-Oettel, C, De Cuyper, N., & Murphy, M. (2017). How do we feel and behave when we're not permanent full-time employees? The case of the diverse forms of non-standard work. In: Chmiel, N, Fraccaroli, F, Sverke, M (eds) *An Introduction to Work and Organizational Psychology: An International Perspective*. Chichester: Wiley, pp. 258–275.
- Biswar, D.R., & Diener, E. (2002). Making the best of a bad situation: Satisfaction in the slums of Calcutta. *Social Indicators Research*. 55: 329-352.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity; Correlates, moderators and measurement. *International Journal of manpower*, 13(2), 13-26.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Johnson, J. C. (2013). *Analyzing social networks*. London: Sage Publications.
- Brashers, D. E. (2001). Communication and uncertainty management. *Journal of Communication*, 51(3), 477-497.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
- Callea, A, Urbini, F., & Ingusci, E. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2): 399–420.

- Carrieri, V, Novi, C, Jacobs, R., & Robone, S. (2012). Well-being and psychological consequences of temporary contracts: The case of younger Italian employees. CHE Research Paper 79, *Centre for Health Economics*, University of York.
- Cresswel, J. W. (2003). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. California: Sage Pub.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Eddington, N., & Shuman, R. (2005). Subjective well being (happiness). Continuing psychology education: 6 continuing education hours. Diunduh 20 Juni 2018 dari <http://www.texcpe.com/cpe/PDF/cahappiness>
- Ernawati, S., & Kholid, A. (2012). Semangat kerja karyawan ditinjau dari konsep penerimaan diri. *Talenta*, 1(1), 43-57
- Gomez, K. L. (2011). *Family satisfaction, ethnic identity, and subjective well-being among urban youth* (Tesis tidak terpublikasi). Loyola University Chicago, Chicago.
- Gonzalez, J. L. (2000). Sociocultural factors predicting subjective experience of emotion: a collective level analysis. *Psicothema*, 12, 55-69.
- Green, C., & Heywood, J. (2011). Flexible contracts and subjective well-being. *Economic Inquiry*, 49(3): 716–729.
- Gurr, R. 2002. "Deprivasi Relatif dan Kekerasan". Dalam Thomas Santoso(Eds). *Teori-Teori Kekerasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Komite Buruh Cisdane. 2004. *Hasil pendataan Perusahaan di Tangerang*. Position Paper. Komite Buruh Cisdane.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees perceptions of temporary workers and employees performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389-398.
- Kuykendall, L., & Tay, L. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: An integrative model. *Health Psychology Open*, January-June 2015: 1–11.

- Priandoyo, D. (2007, 10 Mei). Delapan pertanyaan tentang Outsourcing (tenaga Kerja) [web log massage]. Diunduh dari <https://priandoyo.wordpress.com/2007/05/10/>.
- Robone, S, Jones, A.M., & Rice, N. (2011). Contractual conditions, working conditions and their impact on health and well-being. *The European Journal of Health Economics*, 12(5): 429–444.
- Rootman, I., Goodstadt, M., Hyndman, B., McQueen, D.V., Potvin, L., Springett, J., & Ziglio, E. (2001). *Evaluation in health promotion Principles and perspectives*. Denmark: World Health Organization
- Siedlecki, K.L., Salthouse, T.A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2014). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. *Social Indicators Research*, 112(2), 31-48.
- Sitkin, S. B., & Weingart, L. R. (1995). Determinants of risky decision making behavior: A test of the mediating role of risk perceptions and risk propensity. *Academy of Management Journal*, 38, 1573-1592.
- Standing, G. (1999). *Global labour flexibility*. New York: St. Martin's Press.
- Subandi. (2011). Sabar sebuah konsep psikologi. *Jurnal Psikologi*, 38(2), 215-227.
- Suwondo, C. (2004). *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Tjandraningsih, I., Herawati, R., & Suhadmadi. (2010). *Praktek kerja kontrak dan outsourcing buruh di sektor industri metal di Indonesia*. Bandung: Akatiga.
- Undang-Undang Republik Indonesia (2003). Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.
- Wusana, S.W., Widyawati, V., & Pratiwi, M.E. (2017). *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen: Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung*. Jakarta: Perempuan Mahardhika.