

Konstruksi Cara Kerja Konsultan Di Kota Surabaya

Claudia Anridho

claudiaanridho14@gmail.com

Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Airlangga

Abstract

This article explains how are the habitus and work field of consultant in Surabaya. There are 3 habitus of consultant which are: (1) management habitus of consultant to get projects is by direct appointment system and tender system, (2) management habitus of consultant in recruiting process is by kinship and friendship relations, (3) report habitus of consultant to make project report is by experts of appropriate sector team work. Work fields of consultant consist by economy capital, social capital, cultural capital, and symbolic capital for their survival. However, the most prominent capital for consultant to survive is social capital. Social capital can be achieved by relation building through lobbying.

Keywords: *consultant, consultant company, habitus, work field, social capital.*

Abstrak

Artikel ini menjelaskan bagaimana habitus dan arena kerja konsultan di Surabaya. Terdapat 3 habitus konsultan yakni: (1) habitus manajemen konsultan dalam mencari proyek yakni dalam sistem PL (Penunjukan Langsung) dan *tender*/lelang, (2) habitus manajemen konsultan dalam proses perekrutan yakni melalui jaringan kekerabatan dan pertemanan, (3) habitus penyusunan laporan konsultan dalam proyek yakni terdapat kerjasama dalam satu tim tenaga ahli sesuai bidang hingga proyek dapat terselesaikan dalam bentuk Laporan Akhir dan dipresentasikan. Dalam arena kerja konsultan, supaya bisa terus *survive*/bertahan adalah melalui kepemilikan modal ekonomi, modal sosial, modal budaya, dan modal simbolik namun yang paling utama adalah kepemilikan modal sosial yakni membangun relasi dengan cara lobi.

Kata Kunci: *konsultan, perusahaan konsultan, habitus, arena kerja, modal sosial*

Pendahuluan

Antropologi menurut Marzali (2005) terbagi menjadi dua yakni antropologi abstrak dan antropologi terapan. Antropologi abstrak

merupakan sebuah kajian yang bertujuan untuk mengembangkan dan menguji teori-teori yang sudah ada atau yang sedang berusaha digali dengan dialektika penelitiannya yang

cenderung mengkaji pada masyarakat dan budaya masa lampau. Analisa data dari antropologi abstrak digunakan untuk mempertajam perdebatan keilmuan di kalangan antropologi. Lain istilah lain cerita, antropologi terapan merupakan sebuah kajian yang bertujuan untuk menjawab kebutuhan dan masalah nyata yang dihadapi kelompok sosial pada masa kini, jadi fokus masyarakat dan budaya yang diteliti adalah yang ada pada saat ini. Dalam antropologi terapan, setiap fenomena atau realitas yang ditemukan di masyarakat merupakan lahan kajiannya dan berusaha untuk mencari apa pengaruhnya fenomena tersebut dalam kehidupan manusia secara keseluruhan.

Konsultan apabila dianalisis menggunakan pemikiran dari Marzali (2005), termasuk dalam salah satu profesi dalam bidang antropologi terapan karena konsultan yang apabila berlatarbelakang Antropolog - atau apapun latar belakangnya keilmuannya- harus bekerja sama dengan beberapa

bidang profesi lain dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil yang didapatkan dari lapangan tidak hanya murni sebagai hasil analisis dari teori antropologi saja tetapi juga kombinasi dari pemikiran bidang lain yang membuatnya bisa lebih bernilai solutif bagi suatu masyarakat. Tugas dari konsultan senyatanya adalah membantu suatu masyarakat/komunitas untuk memecahkan masalah dalam arti memberikan solusi. Konsultan sendiri lebih dikenal masyarakat umum sebagai tenaga ahli, sebuah profesi yang telah ahli dalam suatu bidang semisalnya yakni konsultan/tenaga ahli pemberdayaan masyarakat, konsultan/tenaga ahli hukum, dsb. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), konsultan adalah ahli yang tugasnya memberi petunjuk, pertimbangan, atau nasihat dalam suatu kegiatan (penelitian, dagang, dan sebagainya); penasihat (www.kbbi.web.id, diakses pada 5 Desember 2016). Dengan keahlian tersebutlah, maka lembaga pemerintahan seperti kedinasan selalu menggunakan jasa konsultan

dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program-program mereka.

Salah satu program pemerintah yang melibatkan konsultan didalamnya yakni di dalam bidang sosial yaitu P2KP (Proyek Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan). Proyek tersebut telah diteliti oleh Andriati (2004) dan yang paling menarik adalah Andriati (2004) menitikberatkan pada bagaimana peran konsultan atau tenaga ahli dalam membantu proses implementasi program tersebut yang ternyata justru malah bisa menjadi kendala dari program itu sendiri, sehingga bisa juga memberikan arti bahwa peran konsultan penting sebagai pendamping pemerintah dalam melaksanakan program dan mengambil keputusan berupa kebijakan implementasi program lanjutan. Selain dari penelitian Andriati (2004), Kusnadi (2003) pun pernah melakukan penelitian terkait program yang masih memiliki tujuan yang sama, yakni mengentas kemiskinan, hanya saja pada sektor nelayan yang disebut program PEMP

(Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir). Melalui penelitian Kusnadi (2003) tersebut juga menyuratkan bagaimana pentingnya peran Konsultan Manajemen dalam melakukan sosialisasi terkait implementasi program PEMP yang akan berpengaruh terhadap hasil yang ingin dicapai oleh program itu sendiri. Senada dengan hasil penelitian Andriati (2004), ternyata Kusnadi (2003) pun menemukan hal yang sama, yakni kendala dari implementasi program berbasis pengentasan kemiskinan ternyata malah berasal dari internal pelaksana program tersebut, yakni konsultannya. Setelah mengkaji dua hal tersebut maka dapat dilihat bahwa konsultan memiliki peran yang besar dalam pelaksanaan program-program yang dibuat oleh pemerintah, yang tentunya bukan hanya berbasis pada pengentasan kemiskinan saja tetapi juga dalam hal perencanaan dan penelitian untuk pembangunan infrastruktur (teknis), bidang sosial, ekonomi, pendidikan dan lainnya agar kesejahteraan masyarakat sasaran program tersebut meningkat.

Kajian terkait cara kerja konsultan, sebagai sebuah perusahaan, masih belum banyak dilakukan terutama dalam hal pola keseharian dalam berinteraksi dengan internal dan eksternal lingkup konsultan itu sendiri dan juga terkait mekanisme mereka bekerja dan bagaimana sistem bekerja yang mereka lakukan dalam perspektif Antropologi, khususnya Budaya Korporat. Peneliti tertarik meneliti cara kerja konsultan sebagai perusahaan dan juga sebagai individu dimana yang menarik untuk diteliti adalah bagaimana habitus dan arena kerja dari perusahaan konsultan sehingga pada akhirnya dapat membentuk *coorporate culture* atau budaya perusahaan.

Terdapat dua masalah yang dikaji dalam penelitian ini yakni bagaimana proses konstruksi habitus kerja konsultan dan bagaimana arena kerja konsultan dalam proses kesinambungan proyek.

Definisi kebudayaan yang digunakan yakni definisi yang dipaparkan oleh Ward H. Goodenough (Syam, 2007: 52)

kebudayaan adalah apapun yang harus diketahui atau dipercayai untuk dapat berfungsi sedemikian rupa sehingga dianggap pantas oleh anggota-anggotanya. Dalam definisi yang berlandaskan pada Antropologi Kognitif ini menjelaskan bahwa elemen penting dalam kebudayaan bukanlah fenomena material seperti benda, perilaku, ataupun emosi tapi lebih kepada bagaimana pengaturan atas hal-hal tersebut. *Theoritical framework* yang digunakan yakni habitus dan arena kerja oleh Pierre Bourdieu. Konsep habitus merupakan sumber dari beberapa pilihan yang dengan objektif tersusun sebagai strategi-strategi tanpa perlu menjadi produk dari tujuan asli yang strategis (Bourdieu, 1977). Habitus memiliki konsep menstrukturkan struktur dimana artinya adalah habitus merupakan struktur yang menstrukturkan dunia sosial, begitu pula sebaliknya. Lalu konsep dari arena yakni memiliki pengertian taruhan yang dipertaruhkan – dalam hal ini benda kultural (gaya hidup), perumahan, kemajuan intelektual (pendidikan), tanah, kekuasaan (politik), kelas sosial, prestise,

pekerjaan atau lainnya (Jenkins, 2004: 124).

Metode

Penelitian ini tergolong penelitian etnografi dimana penelitian ini berusaha mendeskripsikan suatu kebudayaan yang tujuan utamanya memahami pandangan hidup dari sudut pandang penduduk asli yang sifatnya *thick description* (Spradley, 1997). Dalam meneliti cara kerja konsultan, etnografi dapat memberikan deskripsi yang holistik karena proses penggalian data dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam. Penelitian ini dilakukan di dua perusahaan konsultan yakni PT. Adhicipta Engineering Consultant dengan klasifikasi non-kecil dan CV. Imaji Konsultan dengan klasifikasi kecil. Penelitian dilakukan di dua perusahaan konsultan tersebut dengan alasan pemilihan perusahaan yakni sudah bisa bertahan selama lebih dari 5 tahun dan merupakan Perusahaan Konsultan berskala nasional dengan klasifikasi perusahaan non-kecil dan kecil yakni perusahaan pertama PT (Perseroan

Terbatas) dengan klasifikasi non-kecil dan perusahaan kedua berupa CV (Persekutuan Komanditer) dengan klasifikasi kecil. Kedua perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang disarankan oleh INKINDO Jatim untuk diteliti karena kedua perusahaan tersebut aktif memperpanjang ijin usahanya hingga bisa terus bertahan hingga saat ini dan juga lokasinya dekat dengan INKINDO Jatim yakni masih satu wilayah. Selain itu, perusahaan tersebut juga berkenan untuk diteliti terkait bagaimana keseharian aktivitas bekerja mereka di perusahaan maupun aktivitas lain yang masih terikat dengan tugas dari perusahaan.

Tabel 1. Jumlah Informan

INFORMAN	JUMLAH (orang)
Pimpinan Perusahaan	2
Tenaga Ahli	4
Pegawai Administrasi	2
Bagian Manajemen	2
Asisten Tenaga Ahli	2
Manager INKINDO JATIM	1
Jumlah	13

Penelitian dilakukan selama 6 bulan yakni dari Bulan Oktober 2015 hingga Bulan April 2016. Proses observasi rutin dilakukan setiap satu minggu minimal 3 hari yakni pada jam kerja yang ada pada perusahaan tersebut, pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Observasi tidak hanya dilakukan di perusahaan konsultan yang menjadi lokasi penelitian tetapi juga di INKINDO (Ikatan Nasional Konsultan Indonesia) yang merupakan asosiasi bagi perusahaan konsultan. Observasi di INKINDO dilakukan selama 1 (satu) minggu dimana yang peneliti lihat adalah bagaimana interaksi yang dilakukan oleh setiap perusahaan-perusahaan konsultan terhadap INKINDO. Selain itu, wawancara mendalam pada informan dilakukan 2-3 kali dengan durasi wawancara lebih dari 30 menit setiap kalinya.

Dalam menganalisis cara kerja konsultan peneliti menggunakan teori habitus dan arena dari Bourdieu. Bagaimana cara konsultan dapat terus *survive*/bertahan, peneliti berusaha mengungkapkan bagaimana pola

aktivitas bekerja yang dapat dianggap sebagai habitus konsultan. Cara kerja konsultan adalah pola keseharian yang dilakukan oleh konsultan itu sendiri sehingga analisa data yang dilakukan merupakan analisis etnografis karena melihat dan mengkaji berdasarkan data lapangan.

Hasil dan Pembahasan

Konsultan memiliki mekanisme kerja tersendiri. Mekanisme tersebut bertujuan supaya hal yang ingin dicapai konsultan bisa berhasil didapatkan. Yang dimaksud bekerja bagi konsultan adalah mendapatkan proyek maka dari itu yang ingin dicapai oleh konsultan adalah berhasil mendapatkan proyek. Cara untuk mendapatkan proyek dibagi menjadi dua yakni tender/lelang dan PL (Penunjukan Langsung).

Tender/lelang adalah cara mendapatkan proyek dengan berkompetisi dengan konsultan lain untuk mendapatkan proyek yang daftar proyeknya telah diunggah di laman LPSE setiap hari dan sistem

ini pasti proyeknya bernilai di atas Rp 50.000.000. LPSE merupakan singkatan dari Layanan Pengadaan Secara Elektronik dimana *website* tersebut merupakan *website* yang digunakan perusahaan-perusahaan konsultan untuk mengikuti program lelang yang diadakan oleh LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah). Menurut pernyataan dari informan yang bernama Candra (30), pegawai di CV. Imaji bagian administrasi, dalam sistem *tender*/lelang semua perusahaan yang ingin mengambil suatu proyek yang *ditenderkan*/dilelangkan akan membuat dokumen pra-kualifikasi. Kemudian akan di *upload* ke *website* LPSE dan akan diseleksi oleh pihak LPSE yang hasilnya akan diumumkan sesuai dengan jadwal yang juga telah dibuat dan diinformasikan oleh LPSE tersebut. Setelah diumumkan siapa yang berhak mengikuti tahap kualifikasi, maka perusahaan-perusahaan yang masuk tersebut akan diberi undangan melalui *email*/pesan elektronik untuk mengikuti tahap kualifikasi yakni pemeriksaan dokumen-dokumen

yang *track record*/riwayat nya telah dituliskan dalam dokumen pra-kualifikasi.

Sistem PL (Penunjukan Langsung) adalah sistem dimana sebuah konsultan ditunjuk secara langsung oleh pihak pemberi proyek untuk diberi sebuah proyek tanpa harus berkompetisi dengan konsultan lain. Meski tidak ada kompetisi administratif, terdapat proses panjang apabila perusahaan konsultan ingin mendapatkan PL. Untuk mendapatkan PL biasanya perusahaan tersebut harus sudah pernah bekerja dengan SKPD/Instansi/Swasta tersebut selama 3-4 kali dan sudah menunjukkan kinerja baiknya sehingga SKPD/Instansi/Swasta tersebut ingin memakai perusahaan itu lagi untuk mengerjakan pekerjaan berikutnya. Nilai pada PL ini yakni dibawah Rp 50.000.000, sedangkan untuk nilai diatas Rp 50.000.000 harus dengan sistem *tender*/lelang.

Pihak yang memberikan proyek adalah lembaga resmi yakni Pihak Dinas atau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), Pihak

Instansi, dan Pihak Swasta. Ketiga pihak tersebut adalah pihak yang memiliki ijin operasional secara resmi sehingga mereka bisa mengeluarkan kontrak kerja bagi perusahaan konsultan. Selain memiliki ijin operasional, pihak-pihak tersebut juga memiliki modal berupa uang yang memang sengaja ada berapa prosentase yang dianggarkan untuk bekerjasama dengan perusahaan konsultan atas sebuah *garapan* dalam 3 bidang yakni perencanaan, penelitian, dan pengawasan. Dalam lembaga yang berupa SKPD, terdapat KPA (Kuasa Pengguna Anggaran) dimana mereka adalah pihak yang memiliki kuasa untuk menurunkan anggaran pada segala bentuk kegiatan yang akan mengeluarkan biaya dalam lembaga tersebut. KPA pada umumnya merupakan pekerja pada lembaga tersebut yang menjabat pada posisi Kabag (Kepala Bagian), Kasubbag (Kepala Sub Bagian), maupun pejabat yang selevel dengan pimpinan tersebut. Setelah disepakati kemudian barulah KPA menurunkan anggaran kemudian diturunkan kepada PPK (Pejabat Pembuat

Komitmen) dimana PPK lah yang berkoordinasi langsung dengan pihak konsultan yang diajak bekerja sama untuk menggarap sebuah proyek.

Konsultan memiliki jam kerja yakni pukul 09.00 – 17.00 WIB. Aturan terkait jam kerja tersebut tidak bersifat mengikat karena berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada dua perusahaan konsultan yang dijadikan lokasi penelitian, banyak pegawai yang datang diatas jam 09.00 dan pulang di atas jam 17.00. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak ada aturan yang tegas yang mengharuskan pegawai datang tepat waktu karena yang diutamakan bukanlah rutinitas keseharian namun seberapa mampu pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target waktu yang harus dicapai. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah yang utama dalam aturan kerja konsultan karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap *image* konsultan kepada pihak pemberi proyek. Dalam hal ini kesadaran

adalah nilai yang menjadi acuan kerja konsultan.

Selain terkait jam kerja, tidak ada juga aturan yang mengikat terkait cara berpakaian pegawai dalam konsultan. keseharian Selama peneliti melakukan penelitian, semua pegawai dalam kantor konsultan menggunakan kaos oblong dan sandal. Ketika peneliti melakukan wawancara pada informan yang merupakan tim manajemen, beliau berkata bahwa keseharian mereka selalu menggunakan kaos dan hanya menggunakan kemeja ketika akan mendatangi rapat atau ada acara tertentu dengan pihak pemberi proyek.

Dalam cara kerja konsultan terdapat habitus yang dimiliki oleh konsultan itu sendiri. Habitus tersebut adalah habitus manajemen konsultan dalam proyek dimana terdapat habitus perekrutan tenaga kerja yang terdiri dari pegawai tetap dan tenaga ahli. Dalam merekrut tenaga kerja konsultan menggunakan sistem kontrak dimana untuk pegawai tetap sistem kontraknya adalah per tahun sedangkan untuk

tenaga ahli sistem kontraknya adalah per proyek. Pada habitus perekrutan tenaga kerja konsultan terdapat relasi yang dominan yakni pada jaringan kekerabatan dan jaringan pertemanan. Adanya rasa lebih percaya pada saudara dan teman adalah motivasi utama adanya dominasi jaringan tersebut pada sistem perekrutan tenaga kerja di konsultan.

Berdasarkan pada teori Bourdieu (1977), arena merupakan taruhan yang dipertaruhkan dimana yang dipertaruhkan adalah modal yang secara garis besar terbagi menjadi 4 yaitu modal ekonomi, modal sosial, modal budaya, dan modal simbolik. Empat modal tersebut digunakan peneliti untuk menggambarkan bagaimana arena kerja konsultan dimana pada arena kerja konsultan terdapat 4 macam modal tersebut meskipun tidak semua dominan namun semua saling berpengaruh dan terkait. Modal yang pertama adalah modal ekonomi dimana modal ekonomi merupakan materi dalam hal ini seperti kepemilikan harta dan aset yang

berupa uang, gedung kantor, kendaraan perusahaan, dsb. Lalu yang kedua adalah modal sosial yaitu keseluruhan sumberdaya baik yang aktual maupun potensial yang terkait dengan kepemilikan jaringan hubungan kelembagaan yang tetap dengan didasarkan pada saling kenal dan saling mengakui (Syahra, 2003). Kemudian yang ketiga adalah modal budaya yaitu kualifikasi pendidikan (Syahra, 2003). Dan yang terakhir adalah modal simbolik yaitu citra, prestise, atau gengsi yang ingin dimiliki seseorang (Jenkins, 2004) sehingga akan terdapat *image/citra* positif yang melekat pada perusahaan konsultannya.

Kontinuitas dalam mendapatkan proyek berpengaruh terhadap modal ekonomi yang ingin dikelola dan dimaksimalkan oleh konsultan. Dalam hal ini, konsultan bisa terus menjalankan operasionalnya ketika modal awal yang mereka miliki bisa terus berputar yang juga ditambah dengan laba yang didapatkan konsultan dari proyek-proyek yang berhasil didapatkan. Ketika konsultan

mendapatkan laba dari proyek-proyek yang mereka garap barulah perusahaannya bisa lebih besar dan lebih *survive/bertahan* dalam kompetisi antar konsultan yang ada.

Kompetisi pasar yang ada dalam arena kerja konsultan adalah terkait kredibilitas perusahaan. Dalam hal kualitas, pada dasarnya perusahaan konsultan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sehingga konsultan bisa digunakan kembali oleh pihak pemberi proyek adalah ketika konsultan tersebut berhasil memberikan manfaat pada pihak pemberi proyek. Pasar dalam arena kerja konsultan bisa di dalam negeri hingga luar negeri, namun pada kedua lokasi penelitian yang digunakan peneliti, mereka hanya menggarap proyek dari dalam negeri saja.

Relasi dan jaringan sosial menurut Bourdieu (Adib, 2012) adalah hal yang ingin dicapai dalam kepemilikan modal sosial. Modal sosial merupakan kunci dimana manusia bisa terus *survive/bertahan* dan juga merupakan salah satu nilai

nyata yang dimiliki manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain. Dalam arena kerja konsultan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, modal sosial lah yang menjadi kunci utama konsultan dapat terus *survive*/bertahan hingga saat ini. Dengan memiliki modal sosial maka probabilitas untuk mendapatkan banyak proyek akan semakin besar karena adanya bantuan dari pihak-pihak yang telah menjadi relasi dari konsultan tersebut. Meski demikian, tidak ada relasi yang tanpa balas jasa dalam arena kerja konsultan. Setiap relasi yang dimiliki terdapat bentuk timbal balik nya masing-masing. Relasi dalam perusahaan konsultan diartikan sebagai hubungan dengan pihak lain di luar internal konsultan tersebut yang memberikan proyek dalam hal ini bisa merupakan SKPD/Instansi/Swasta yang menjadi pihak pemberi proyek kepada konsultan, maupun juga tenaga ahli yang direkrut perusahaan tersebut. Relasi menjadi utama karena konsultan hanya bisa bekerja ketika sudah mendapatkan proyek dan cara

mendapatkan proyek adalah dengan memanfaatkan kepemilikan relasi yakni dengan cara lobi.

Lobi merupakan suatu langkah pendekatan yang dilakukan konsultan kepada pihak pemberi proyek supaya pihak pemberi proyek mau memberikan proyeknya pada konsultan tersebut. Selain pendekatan, negosiasi juga terjadi dalam proses tersebut. Negosiasi tersebut adalah urusan terkait dengan nilai proyek dan prosentasenya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, lobi dapat dilakukan oleh 3 (tiga) kategori yaitu yang pertama lobi dilakukan oleh pihak perusahaan konsultan sendiri dimana yang melakukan lobi adalah pihak internal atau pegawai tetap atau direktur perusahaan itu sendiri, yang kedua yakni lobi dilakukan oleh tenaga ahli kontrakan yang belum memiliki perusahaan konsultan sendiri sehingga setelah mendapatkan proyek maka ia akan meminjam bendera perusahaan konsultan yang sudah ia percaya, dan yang ketiga yaitu lobi dilakukan oleh perantara dimana perantara yang membantu

proses lobi untuk mendapatkan proyek tanpa ikut menggarap proyek tersebut. Lobi dilakukan dengan memaksimalkan relasi pertemanan. Apabila tidak secara langsung mengenal pihak pemberi proyek maka proses pengenalan akan dilakukan melalui beberapa tahapan hingga akhirnya bisa kenal dengan pihak pemberi proyek dan bekerja sama. Perusahaan konsultan menganggap bahwa kunjungan ke SKPD/Instansi/Swasta merupakan peluang untuk menjalin relasi supaya dapat bekerja sama ke depannya.

Pada kepemilikan modal budaya, kualifikasi pendidikan yang diperlukan adalah dalam bentuk ijazah sehingga yang menjadi modal budaya yang ingin dicapai adalah bukti legalitas akademik. Ijazah adalah bukti otentik bahwa seorang yang terlibat dalam arena kerja konsultan sudah benar-benar ahli di bidangnya. Namun tidak hanya ijazah saja yang diperlukan dalam lingkungan kerja konsultan, kemampuan terkait *problem solving* (pemecahan masalah) dan kepekaan terhadap fenomena yang ada juga

modal penting yang harus dimiliki konsultan supaya bisa terus *survive*/bertahan. Setelah berhasil mendapatkan banyak proyek, adanya pengalaman yang mumpuni juga merupakan modal budaya yang ingin dan harus dimiliki dalam arena kerja konsultan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki baik oleh tenaga ahli secara personal maupun oleh konsultan, maka akan semakin terpercayalah juga mereka di mata pihak pemberi proyek.

Berdasar pada pemikiran Bourdieu (1977), modal simbolik merupakan citra yang ingin dimiliki setiap orang supaya orang lain bisa *respect* dengannya. Dalam hal ini dengan adanya citra maka ia akan dihormati oleh orang lain. Bila dikaitkan dalam konteks cara kerja konsultan, citra perusahaan berfungsi sebagai sebuah metode supaya perusahaan dikenal atas reputasinya yang baik sehingga pihak pemberi proyek mau memberikan proyek. Selain itu upaya yang dilakukan oleh konsultan untuk menjaga citranya adalah dengan tidak masuk menjadi daftar hitam pihak pemberi proyek

yakni dengan cara selalu memberikan laporan tertulis sesuai dengan *deadline*/batas waktu yang telah disepakati dan juga selalu menggunakan anggaran sebagaimana mestinya.

Pada kepemilikan modal simbolik oleh konsultan, ditunjang oleh kepemilikan 3 modal sebelumnya yakni modal ekonomi, modal sosial, dan modal budaya. Apabila 3 modal tersebut berhasil dimaksimalkan maka modal simbolik lebih mudah untuk dikelola dan dimaksimalkan. Keempat sumber modal tersebut saling terkait dan tidak dapat berdiri sendiri.

Simpulan

Dalam cara kerja konsultan yang menjadi tujuan utama adalah konsultan bisa terus *survive*/bertahan dimana cara utama dan satu-satunya adalah terus mendapatkan proyek. Proses mencari proyek baik melalui sistem *tender*/lelang maupun PL (Penunjukan Langsung) memiliki persyaratan administratif dan kualifikasinya masing-masing. Setelah berhasil berulang kali

mendapatkan proyek melalui sistem *tender*/lelang barulah konsultan bisa mendapatkan proyek melalui sistem PL.

Aturan yang terdapat pada konsultan dalam pola kerja keseharian bersifat tidak mengikat terkait jam kerja dan juga cara berpakaian. Yang menjadi fokus kerja dari mereka adalah terselesainya garapan dengan efektif dan efisien yang sesuai dengan apa yang dikehendaki pihak pemberi proyek.

Proses perekrutan tenaga kerja, pegawai tetap dan tenaga ahli, didominasi dengan perekrutan melalui jaringan pertemanan dan kekerabatan karena pihak konsultan merasa lebih percaya dan lebih mengenal apabila menggunakan ikatan tersebut. Dalam kepemilikan modal, pada modal ekonomi konsultan berusaha memutar modal awal untuk operasional dan mereka juga berusaha untuk mendapatkan laba dari setiap proyek yang didapat. Pada modal sosial, relasi dalam bentuk lobi adalah modal paling utama karena dengan lobi barulah

konsultan bisa mendapatkan proyek. Modal budaya pada konsultan yakni berupa ijazah dan juga *softskill* yang terus menerus harus diasah dan dikembangkan. Dan yang terakhir adalah modal simbolik dimana konsultan selalu menjaga citra positif perusahaannya dengan cara mengoptimalkan ketiga modal sebelumnya, yakni modal ekonomi, sosial, dan budaya) supaya citra positifnya bisa terus dijaga dan dipertahankan.

Daftar Pustaka

- Adib, Muhammad. 2012. *Agen dan Struktur dalam Pandangan Piere Bourdieu*. Biokultur. Vol I no 2, pp. 91-110.
- Andriati, Retno. 2004. *Problema Budaya dalam P2KP/Proyek Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan*. Masyarakat Kebudayaan dan Politik. Vol XVII no 4, pp 83-95.
- Bourdieu, Pierre. 1977. *Outline of a Theory of Practice*. New York: Cambridge University Press.
- Jenkins, Richard. 2004. *Membaca Pikiran Pierre Bourdieu*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online.
www.kbbi.web.id/konsultan, diakses pada 5 Desember 2015.
- Kusnadi. 2003. *Akar Kemiskinan Nelayan*. Yogyakarta: LkiS.
- Marzali, Amri. 2005. *Antropologi & Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Spradley, James P. 1997. *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Syahra, Rusyidi. 2003. *Modal Sosial: Konsep dan Aplikasi*. Masyarakat dan Budaya. Vol 5 no 1, pp 1-21.
- Syam, Nur. 2007. *Madzhab-Madzhab Antropologi*. Yogyakarta: LkiS.