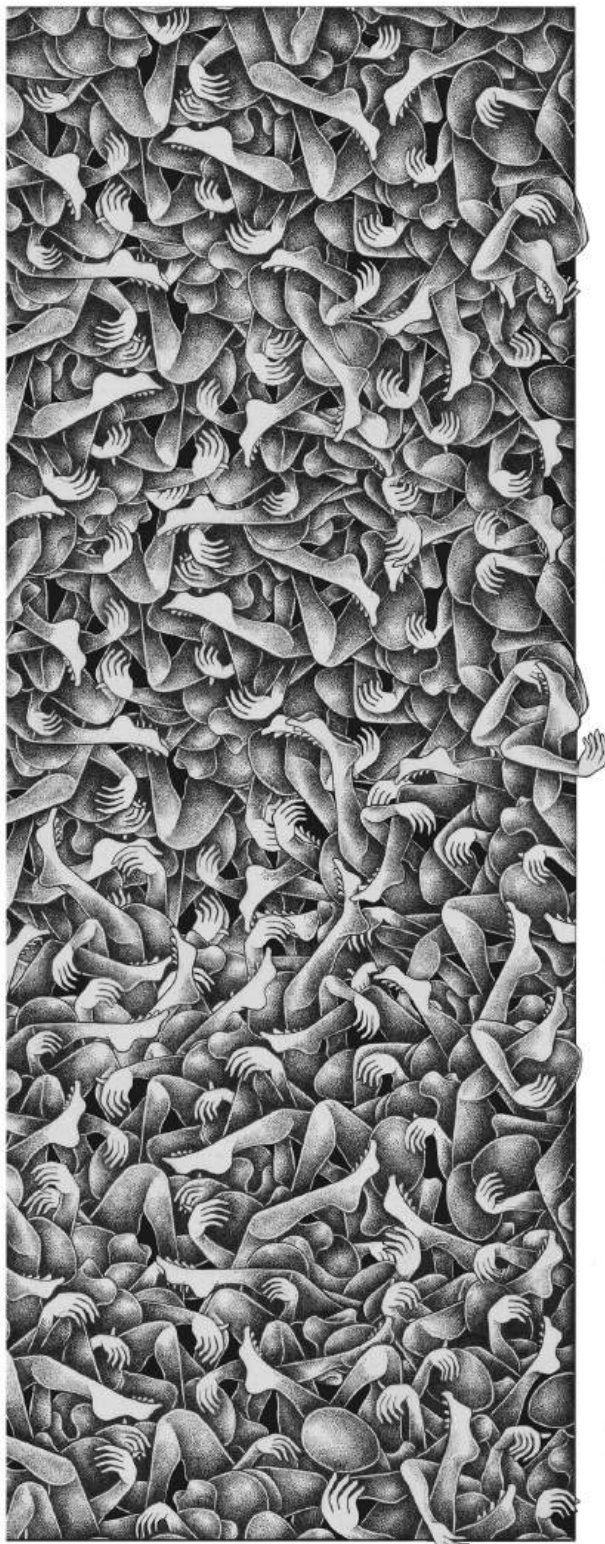


Melalui  
dan  
Melampaui  
Regulasi,

# LAWAN FLEKSPLOITASI

Desain  
Pengakuan  
dan  
Perlindungan  
bagi Pekerja  
Media  
dan  
Kreatif





**Melalui dan Melampaui Regulasi,  
Lawan Fleksploitasi!  
Desain Pengakuan  
dan Perlindungan  
bagi Pekerja Media dan Kreatif**

**Penulis:**

Ambrosius Emilio  
Estu Putri Wilujeng  
Maria M. Dolorosa Farah Diena  
Rachmadian Deshiantama  
Guruh Riyanto

**Tim Teknis:**

Mia Rosmiati

**Desain Sampul, Ilustrasi dan Tata Letak:**  
Owrja

**Diterbitkan oleh:**

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)

Telepon: 081-1166-2708

Email: [serikat@sindikasi.org](mailto:serikat@sindikasi.org)

Website: <http://www.sindikasi.org>

**Tahun Terbit:**

2026



# DAFTAR ISI

Daftar Isi	4
Kata Pengantar	6
Ringkasan Eksekutif	8
Pendahuluan	
Latar Belakang	12
Catatan Metodis	15
Ekosistem Industri dan Rezim Perburuhan di Sektor Media dan Kreatif	18
Temuan dan Analisis	22
Fleksibilisasi Kerja dan Beban Berlipat Ganda	23
Inovasi Dijanjikan, Kerja Diabaikan	30
Ragam Identitas, Diskriminasi Tak Tuntas	36
Mekanisme Kaku Sengketa Kerja Fleksibel	42
Sebuah Desain Awal	47
Rekomendasi: Multi-Skalar Regulasi Ketenagakerjaan	53
Aspek Formil	55
Aspek Materiil	58
Pokok Pengakuan	54
Pokok Perlindungan	66
Materi Aturan Turunan yang Wajib Dimuat dalam Pembaruan UU Ketenagakerjaan	70
Strategi Ekstra-Regulasi	73
Penutup	76



# KATA PENGANTAR

Adalah sebuah adagium klasik bahwa “Hukum selalu tertinggal di belakang kenyataan.” Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia sebagian besar berlandaskan pada beleid yang disahkan pada 2003, atau 23 tahun sebelum kertas posisi ini dirumuskan. Sementara revisi di tahun 2023, pada UU Cipta Kerja, lebih bersifat menambah kerentanan.

Ketertinggalan regulasi ketenagakerjaan menjadi-jadi ketika teknologi internet, digital, dan akal imitasi (AI) semakin memengaruhi ekosistem kerja media dan kreatif. Pekerja dan pemberi kerja bisa jadi terpisah batas hukum negara, tempat kerja tidak lagi sekadar kantor, persaingan kerja ada pada skala global, dan proses kerja terpotong atau bahkan sebagian tergantikan oleh algoritma dan AI.

Hal-hal itu jelas mengubah berbagai aspek ketenagakerjaan: mulai dari penegakan hukum ketenagakerjaan, diskriminasi kerja, jaminan sosial, nilai kerja, keselamatan kerja, hingga aspek kepuasan kerja. Kerja semakin fleksibel, akan tetapi minim perlindungan. Algoritma misterius dari platform bisa jadi menimbulkan diskriminasi dalam hubungan pemberi kerja dan pekerja. Teknologi justru meningkatkan kerentanan, eksploitasi, dan informalisasi kerja.

Selain tertinggal dari kenyataan, terjadi juga pergeseran norma-norma terkait apa yang dianggap benar dan ideal bagi para pekerja muda. Hukum juga merupakan cerminan soal norma yang dipercaya masyarakat terkait apa yang benar dan adil. Sebelumnya, stabilitas kerja, kesetiaan, dan kejelasan hierarki kerja merupakan hal yang dicari oleh Generasi X dan Baby Boomers. Namun, Milenial dan Generasi Z lebih mengutamakan fleksibilitas, makna kerja, lingkungan kerja anti-diskriminatif, dan otonomi. Kesehatan dan keselamatan kerja juga tidak lagi semata-mata fisik, tetapi juga psikis. Para pekerja semakin sadar bahwa nilai kerja perlu memperhitungkan ongkos reproduktif. Belum lagi perkembangan norma terkait gender dan inklusivitas yang mendorong keberagaman dan ruang aman bagi semua.

Berdasarkan pembacaan-pembacaan di atas, SINDIKASI—yang anggotanya mayoritas berusia kurang dari 35 tahun—berusaha mewedahi aspirasi terkait pekerjaan dari akar rumput pekerja media dan kreatif. Berbagai diskusi diperkaya dengan racikan referensi. Setelah dituliskan, rancangan kertas posisi ini dibuka untuk masukan akhir dari anggota. Maka, kertas posisi ini menawarkan arsitektur pendekatan berbagai tingkat (multi-

skalar): dari pengakuan kerja non-standar, perlindungan K3 psikososial, jaminan sosial universal, hingga akuntabilitas platform digital. Diperlukan strategi ekstra-regulasi—landasan kontra-produktif, manifesto kolektif, dan aliansi lintas negara—untuk melampaui hukum yang kerap menjadi bendung penghalang keadilan.

Putusan MK untuk menyusun Undang-Undang Ketenagakerjaan baru adalah sebuah peluang yang patut diperjuangkan untuk memperkuat perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dalam proses itu, SINDIKASI mengharapkan kertas posisi ini dapat menjadi amunisi bagi gerakan pekerja untuk memperjuangkan perlindungan nyata bagi pekerja media dan kreatif. Kami sadar bahwa memperjuangkan norma hukum tidak cukup hanya mengandalkan proses legislasi yang sarat ketimpangan relasi kuasa. Dibutuhkan perjuangan kolektif, solidaritas lintas sektor dan lintas gerakan sosial, serta terutama dukungan anggota dan para pekerja media dan kreatif untuk melahirkan sebuah Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melindungi semua.

Kami mengucapkan terima kasih kepada segenap anggota SINDIKASI atas kontribusinya pada kertas posisi ini, tim sekretariat nasional yang memfasilitasi kerja-kerja kami, dan masukan dari segenap pekerja dan gerakan sosial.

Tim penulis juga menyadari bahwa sangat mungkin ada ruang untuk memperkaya dan mengevaluasi kertas posisi ini dalam perjuangan ke depan. Berbagai perubahan dalam ketenagakerjaan juga mungkin terjadi, terlebih ketika Generasi Alfa akan mulai memasuki dunia kerja pada 2028. Dalam hal itu, kami sangat terbuka akan masukan-masukan, baik dalam hal pembacaan situasi maupun rekomendasi.

Bekasi, 11 April 2026

Guruh Riyanto

Koordinator Divisi Advokasi Kebijakan SINDIKASI

# RINGKASAN EKSEKUTIF

## 1. Latar Belakang

- a. Fleksibilisasi kerja yang menjadi karakter utama di media dan industri kreatif bertransformasi menjadi fleksibilitas, yakni perentanan bagi pekerja di mana jam kerja tidak terbatas, individualisasi permasalahan, diskriminasi, dan keterbatasan akses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Distraksi teknologi digital, seperti penggunaan akal imitasi (AI), telah mengondisikan relasi kerja di sektor media dan industri kreatif.
- c. Banyak pekerja di sektor media dan industri kreatif bekerja dalam status kerja non-standar, seperti pekerja lepas, pekerja berbasis proyek, atau pekerja platform digital, yang tidak sepenuhnya diakui dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.
- d. Momentum pembaruan UU Ketenagakerjaan dan strategi advokasi ekstra-regulasi.

## 2. Kerangka Ekosistem Industri dan Rezim Perburuhan

- a. Ekonomi-politik media dan industri kreatif.
- b. media dan Industri kreatif dipahami sebagai suatu ekosistem produksi dan reproduksi nilai yang meleburkan distingsi antara kerja produktif dan non-produktif.
- c. Nilai kerja dalam industri ini tidak hanya dihasilkan oleh kreativitas individu, tetapi oleh kerja sosial kolektif.

## 3. Temuan Utama

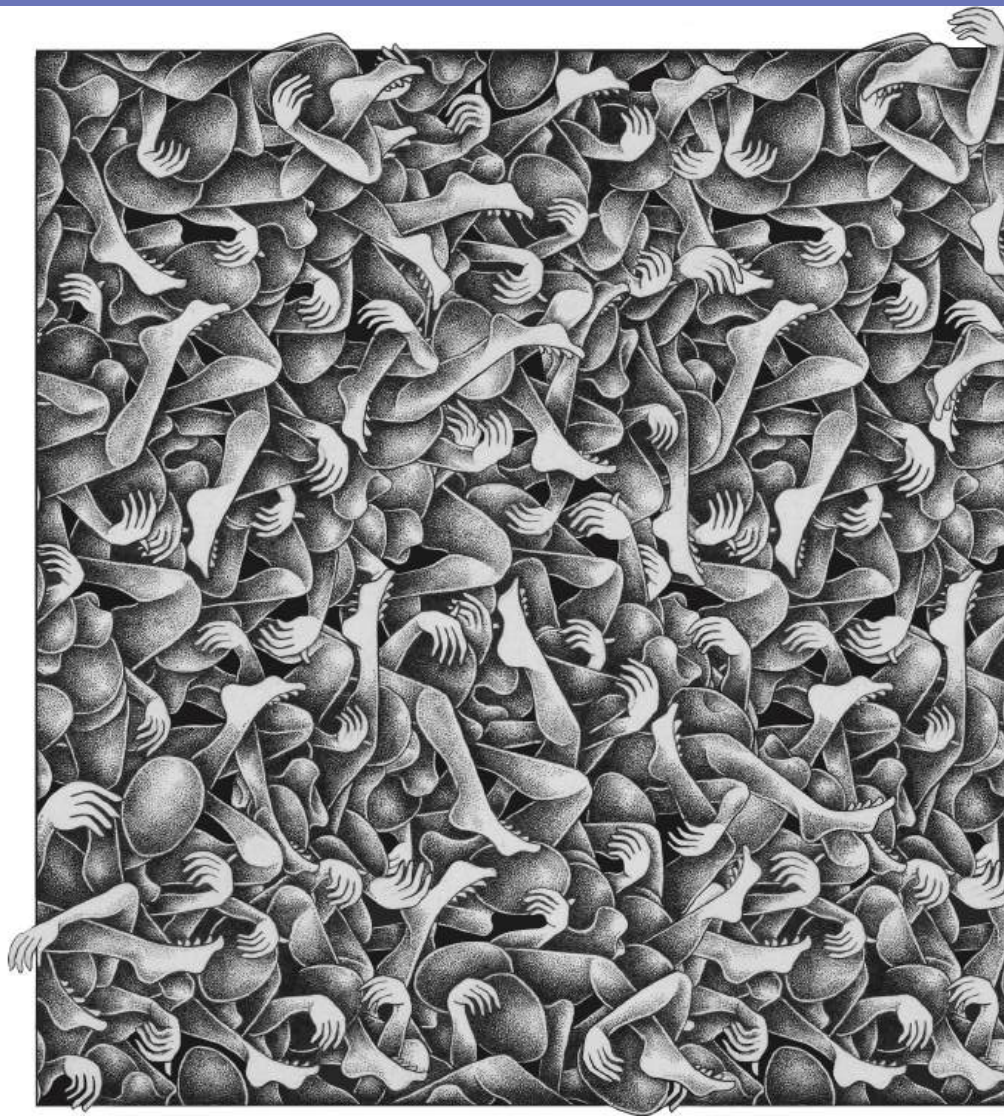
- a. Fleksibilisasi kerja yang berujung pada fleksibilitas, termasuk jam kerja yang tidak terukur dan intensifikasi kerja.
- b. Dampak teknologi digital dan AI yang meningkatkan intensitas kerja sekaligus menurunkan nilai kerja manusia.
- c. Diskriminasi dan eksklusi terhadap kelompok pekerja termarjinalkan, termasuk perempuan, ragam gender, dan disabilitas.
- d. Terbatasnya akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) bagi pekerja dengan status non-standar dan lintas wilayah.

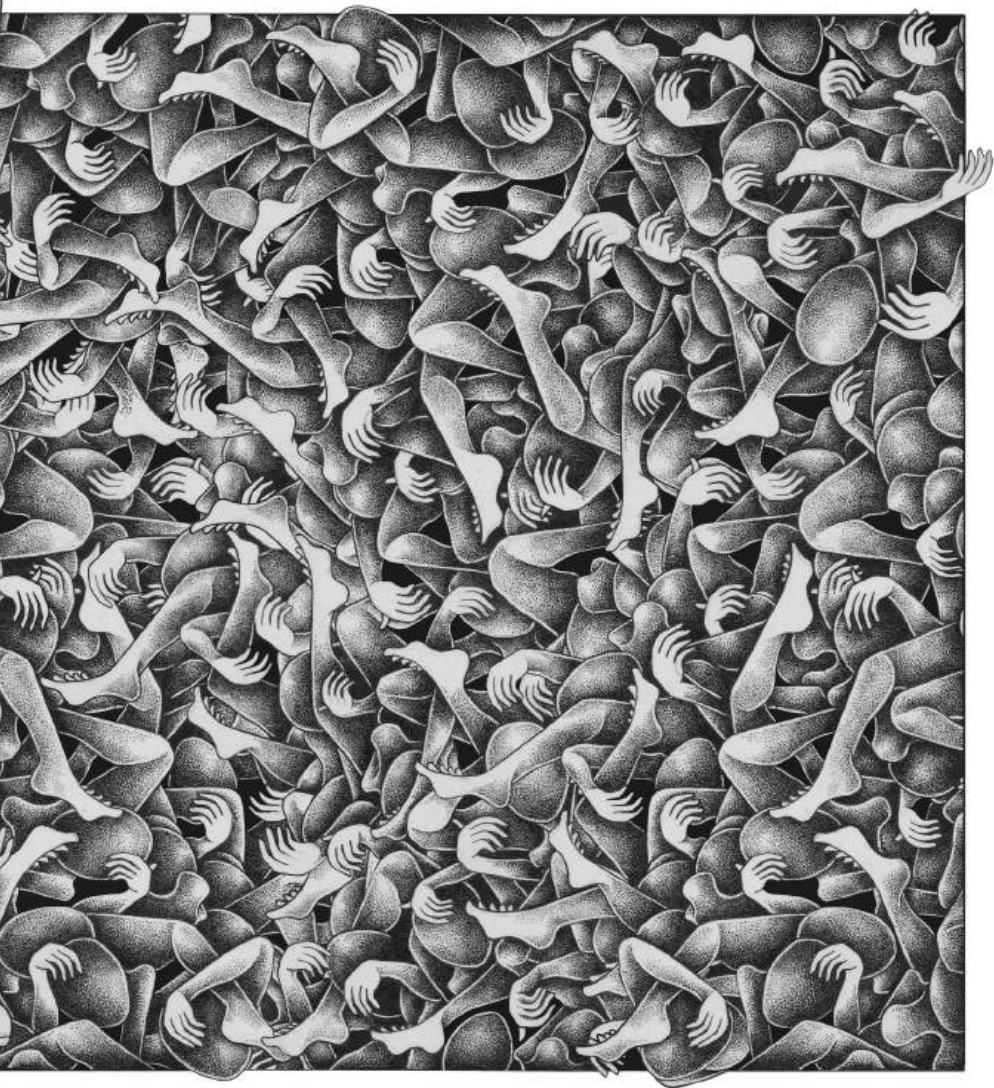
#### **4. Desain Awal Pengakuan dan Perlindungan bagi Pekerja di Sektor Media dan industri kreatif**

- a. Pengakuan dan perlindungan bagi pekerja non-standar, termasuk pengaturan waktu kerja yang adil.
- b. Penguatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mencakup aspek fisik maupun psikososial.
- c. Perluasan jaminan sosial dan keamanan penghasilan bagi pekerja media dan kreatif.
- d. Pengaturan teknologi digital dan AI yang mengakui nilai kerja manusia.
- e. Kebijakan inklusivitas dan anti-diskriminasi dalam ekosistem kerja di media dan industri kreatif.
- f. Tata kelola platform digital yang akuntabel, termasuk transparansi algoritma dan relasi kerja digital.
- g. Penguatan penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa.
- h. Perlindungan bagi pekerja lintas wilayah dan lintas negara dalam ekonomi digital

#### **5. Rekomendasi**

- a. Pembaruan regulasi ketenagakerjaan.
- b. Pengakuan terhadap berbagai bentuk kerja yang berkembang akibat fleksibilisasi kerja dan distraksi teknologi.
- c. Perlindungan terhadap hak-hak ketenagakerjaan secara substantif bagi seluruh pekerja di sektor media dan industri kreatif.
- d. Strategi advokasi ekstra-regulasi.





# LATAR BELAKANG

Industri budaya pada ranah media dan kreatif merupakan sektor industri yang memungkinkan kemajuan manusia, ruang dialog publik, serta tempat bernaungnya estetika gagasan dan informasi yang bermanfaat bagi sesama. Implikasinya, industri ini membutuhkan ekosistem kerja yang sehat agar menghasilkan karya-karya berkualitas. Meskipun demikian, keberadaannya tidak didukung oleh relasi pekerja, pemberi kerja, serta regulasi ketenagakerjaan dalam ekosistem kerja yang baik dan justru kerap mengeksklusi pekerja itu sendiri. Terbukti, Aliansi Jurnalis Independen (2025) menemukan gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) massal pada media nasional dan lokal, rendahnya upah dan perlindungan, serta pemberangusan serikat pekerja. Selain itu, BPS (2016) mencatat sepertiga pekerja kreatif menanggung beban kerja berlebih karena harus bekerja di atas 48 jam per pekan (SINDIKASI, 2019). Bahkan, Raharjo (2022) menuliskan bahwa pekerja film, baik iklan maupun film panjang, harus bekerja 16-20 jam di lokasi syuting yang berisiko untuk mengidap penyakit jantung iskemik dan stroke.

Eksklusi demikian menandakan bahwa pekerja di sektor media dan industri kreatif memerlukan pengakuan dan perlindungan atas ekosistem kerja yang lebih baik, terutama yang berkenaan dengan aspek fleksibilisasi kerja, akal imitasi (AI), inklusivitas dan anti-diskriminasi, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam kertas posisi ini, SINDIKASI menawarkan kerangka advokasi bagi pengakuan dan perlindungan terhadap pekerja melalui, hingga melampaui, regulasi ketenagakerjaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 168/PUU-XVII/2023 menjadi momentum bagi pembaruan politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan tersebut mengabulkan, baik kabul sepenuhnya atau sebagian, 12 dari 36 permohonan yang diputus oleh MK pasca pengajuan permohonan uji materiil terhadap UU Cipta Kerja. Lebih jauh, MK menegaskan bahwa peraturan ketenagakerjaan kini tersebar dalam dua regulasi—UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU 6/2023 tentang Cipta Kerja—yang normanya saling tumpang tindih, tidak sinkron, bahkan sebagian telah dinyatakan inkonstitusional. Selain itu, sejumlah peraturan pelaksana UU Cipta Kerja memuat pula materi yang semestinya berada dalam taraf UU, sehingga menimbulkan ketidakjelasan kewenangan dan tanpa delegasi dari UU Cipta Kerja itu sendiri.

Kompleksitas ini berakibat pada kerumitan struktur norma hukum dan berisiko menciptakan ketidakpastian tata kelola hubungan industrial. Dari situasi demikian, MK secara eksplisit mendorong pembentuk UU untuk menyusun UU Ketenagakerjaan baru, alih-alih melakukan revisi yang hanya menambah lapisan kompleksitas masalah.

Maka dari itu, penyusunan UU Ketenagakerjaan baru akan selaras dengan metode *single subject rule*, yang berdiri sebagai regulasi di luar UU Cipta Kerja yang menggunakan pendekatan omnibus. Dengan pembaruan, peluang untuk merombak dan menambahkan materi baru pada regulasi ketenagakerjaan yang selama ini bias terhadap sektor industri manufaktur (Ninditya and Paramasatya, 2021), serta gagal menangkap dinamika kerja kiwari—khususnya di sektor media dan industri kreatif, akan semakin terbuka.

Dalam dinamika regulasi ketenagakerjaan yang tumpang tindih dan bias manufaktur tersebut, pekerja di sektor media dan industri kreatif pun kerap terkena imbasnya, terutama melalui praktik fleksibilisasi kerja yang semu. Di sektor ini, fleksibilisasi hampir selalu disejajarkan sebagai bentuk kebebasan dalam bekerja: *bekerja dari mana saja, jam kerja yang konon bisa diatur sendiri, hingga relasi kerja yang dianggap lebih cair*. Namun, kenyataan menunjukkan sebaliknya. Fleksibilisasi justru menjebak pekerja, di mana mereka harus selalu siaga, bekerja lintas ruang dan waktu tanpa batas yang jelas, serta menanggung jam kerja panjang tanpa kelayakan kompensasi.

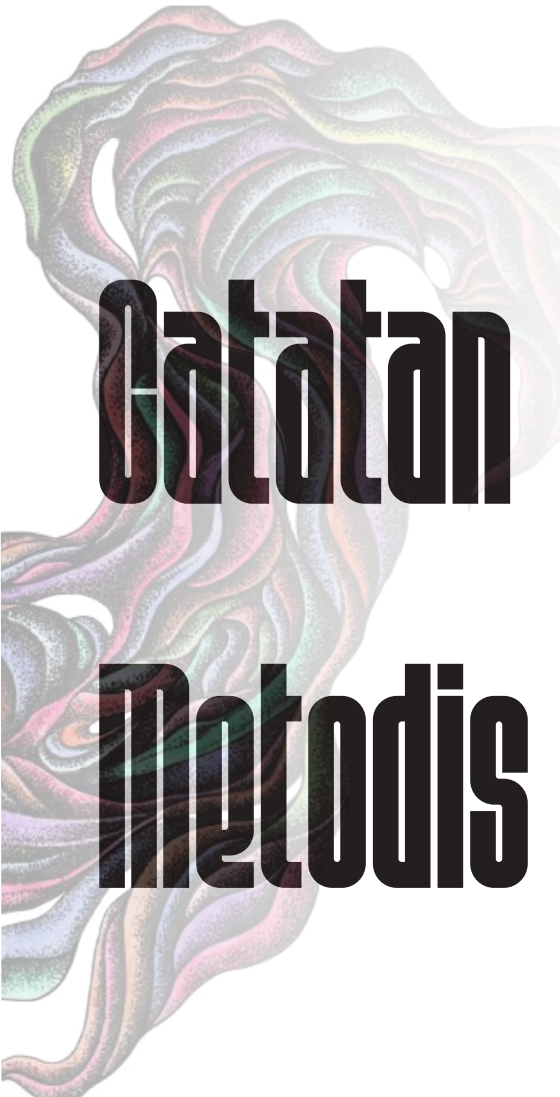
Baik pekerja lepas maupun pekerja di perusahaan media, startup, hingga agensi kreatif, mengalami tekanan serupa: *standby sepanjang hari, bekerja saat seharusnya beristirahat, dan menerima perubahan beban kerja maupun target tanpa proses negosiasi*. Kondisi demikian merefleksikan bahwa fleksibilisasi kerja berujung pada fleksploitasi—situasi ketika klaim mengenai fleksibilisasi kerja justru mengondisikan perentanan bagi pekerja (Bourdieu, 1998). Pada era digital terkini, fleksploitasi termediasi melalui AI. Tatkala perangkat digital dan AI disanjung sebagai inovasi untuk menghadirkan praktik kerja fleksibel yang membebaskan para pekerja dari belenggu pekerjaannya, perangkat digital itu sendiri justru mensyaratkan gejala eksploitatif melalui klaim-klaim fleksibilitas tersebut (Srnicek, 2017). Alih-alih membebaskan pekerja dari belenggu pekerjaan, dengan AI pekerja dituntut untuk menghasilkan output lebih cepat hingga bekerja ekstra guna memverifikasi hasil kerja AI itu (Timmerman and Tuasikal, 2025). AI yang dipromosikan sebagai perangkat efisiensi tampak menjadi alat bagi intensifikasi kerja yang mengondisikan praktik kerja berlebih. Kondisi fleksploitasi pekerja demikian segendang-sepenarian dengan ketertinggalan regulasi ketenagakerjaan dalam menaungi realitas kerja hari ini yang diamplifikasi oleh AI. Tatkala regulasi tertinggal dan menyebabkan ketiadaan perlindungan, ruang kosong berubah menjadi arena dominasi pemilik platform atau pemberi kerja yang memanfaatkan AI untuk menentukan aturan secara sepihak.

Selaras dengan dampak dari fleksploitasi secara umum, beban kerja berlapis bagi pekerja perempuan dan ragam gender di sektor media dan industri kreatif turut mengedepan pula. Di tengah kondisi jam kerja tak menentu, pengaburan status kerja, serta regulasi ketenagakerjaan yang selama ini belum berpihak, para pekerja perempuan berhadapan dengan persoalan beban reproduksi yang hanya ditanggung oleh individu, alih-alih pemberi kerja maupun negara. Hal demikian mengakibatkan hambatan karier, *motherhood penalty*, dan minimnya akomodasi kesehatan reproduksi. Selain

itu, diskriminasi yang dialami oleh pekerja ragam gender semakin memperpanjang daftar masalah yang sudah menggejala selama ini. Temuan riset berjudul *Tumbuh dan Menubuh: Kondisi Pekerja Ragam Gender di Ekosistem Seni dan Kreatif* (Ninditya et al., 2025) menunjukkan bahwa banyak pekerja ragam gender harus melakukan *code-switching* demi keamanan, menutupi ekspresi gender agar lolos rekrutmen pekerjaan, atau menahan diri untuk melapor tatkala mengalami diskriminasi.

Alih-alih menjadi ruang yang dapat menyelesaikan rangkaian permasalahan bagi para pekerja media dan kreatif, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional. Mekanisme penyelesaian melalui bipartit, tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada dasarnya mensyaratkan hubungan kerja yang kaku, sementara mayoritas pekerja di sektor ini sering bekerja tanpa kontrak, kontrak berbasis lisan, atau penggunaan platform digital lintas domisili. Pada konteks pekerja perempuan dan ragam gender, masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial semakin diperparah oleh minimnya perspektif inklusivitas dan anti-diskriminasi. Pada titik ini, eksploitasi bukan hanya terjadi melalui proses kerja, tetapi juga dalam ruang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berangkat dari momentum pembaruan regulasi ketenagakerjaan dan berbagai masalah yang telah dipaparkan di muka, SINDIKASI merekomendasikan agar norma dalam UU Ketenagakerjaan baru perlu mengakui serta melindungi pekerja di sektor media dan industri kreatif sebagai pekerja dengan hak penuh. Dalam hal ini, pengakuan dan perlindungan tersebut terwujud melalui pengaturan komprehensif mengenai hak dasar ketenagakerjaan dan prinsip inklusivitas serta anti-diskriminasi. Selain itu, untuk menciptakan ekosistem kerja yang baik, upaya advokasi tidak terbatas pada regulasi formal yang hanya mengandalkan pembentuk UU. Lebih dari padanya, pelampauan terhadap regulasi diperlukan untuk mengantisipasi pembentukan regulasi yang regresif bagi kepentingan pekerja.



# Catatan Metodis

Guna mengurai ragam permasalahan dalam kerangka analisis hingga keluaran rekomendasi, tim penulis melakukan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Untuk data primer, tim penulis menyelenggarakan diskusi kelompok terpumpun (*Focus Group Discussion/FGD*) sebagai sumber data utama. FGD ini melibatkan partisipan yang berasal dari berbagai subsektor media dan industri kreatif—baik anggota maupun non-anggota SINDIKASI—dengan latar belakang status kerja yang beragam, seperti pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja lepas, dan pekerja platform digital. Format daring dipilih untuk menjangkau partisipan lintas wilayah serta mengakomodasi karakter kerja fleksibel para peserta. Diskusi difokuskan pada pengalaman kerja fleksibel sehari-hari, dampak teknologi digital dan AI, inklusivitas dan anti-diskriminasi, serta hambatan dalam mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun untuk menggali keempat fokus tersebut, FGD diselenggarakan sebanyak 4 (empat) kali dalam waktu yang berbeda dengan rincian sebagai berikut:

Fokus FGD	Judul FGD	Waktu Terselenggara
Pengalaman kerja fleksibel	Antara fleksibilisasi dan upaya regulasi: urun rembuk perumusan kebijakanketenagakerjaan pekerja sektor media dan kreatif	Sabtu, 4 Oktober 2025
Teknologi digital dan AI	Inovasi untuk siapa? Urun rembuk kebijakan ketenagakerjaan yang adil di era KA	Minggu, 12 Oktober 2025
Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Bukan sekedar fleksibel: mendesain ulang perlindungan pekerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Rabu, 22 Oktober 2025

Sementara itu, data sekunder berasal dari hasil riset terdahulu SINDIKASI. Hasil riset tersebut berguna untuk memetakan pola kerja, bentuk kerentanan struktural, serta kecenderungan fleksploitasi yang dialami pekerja di sektor media dan industri kreatif.





# Kerangka Ekosistem Industri dan Rezim Perburuhan di Sektor Media dan Kreatif

Media dan industri kreatif tidak dapat dilihat semata sebagai ruang ekspresi kebebasan individual, melainkan terkondisikan pula pada medan ekonomi-politik. Ialah medan yang terkait dengan moda akumulasi keekonomian dan proses kerja—sekaligus berperan untuk mengungkap relasi struktural menyangkut siapa yang diuntungkan dan dirugikan di dalamnya.

Jeffcut (2004 dalam Barker, 2018) mengidentifikasi empat ciri kunci dalam ekosistem media dan industri kreatif. Keempat ciri tersebut, antara lain: *perpaduan relasi dan jejaring yang dimiliki, kombinasi keahlian, teknologi, serta kapabilitas struktural dan operasional bagi perusahaan*. Meskipun demikian, ekosistem industri ini memiliki cakupan yang terlampau luas dari sekedar perspektif perusahaan atau pemberi kerja. Cakupan itu memuat praktik kerja, relasi produksi dan reproduksi, serta penciptaan nilai dan pasar.

Lebih mendalam terkait praktik kerja, ekosistem media dan industri kreatif bertautan pula dengan rezim perburuhan. Baglioni, Campling, Mezzadri, et al (2022) menemukan empat ranah rezim perburuhan, mulai dari produksi, sirkulasi, reproduksi sosial, dan ekologi. Unsur produksi diartikan sebagai semua proses kerja, bentuk kerja, relasi kerja, dan pembagian kerja. Sementara itu, sirkulasi diartikan sebagai modal kompetisi, relasi utang/kredit, dan sirkulasi tenaga kerja. Untuk ranah reproduksi sosial, terdapat relasi regenerasi tenaga kerja harian dan lintas generasi, patriarki, serta rasisme. Dalam ranah ekologi, terdapat beberapa aspek seperti materialitas sistem produksi, sirkulasi, dan reproduksi, relasi kapital dan tenaga kerja yang dimediasi oleh alam sebagai kerja.

Secara umum, rezim perburuhan di sektor industri ini memperlihatkan pola-pola struktural yang saling terkait antara proses produksi, sirkulasi, reproduksi sosial, dan ekologi dalam kerangka ekonomi-politik yang timpang. Pada ranah produksi,

fleksibilisasi kerja yang dipromosikan sebagai kebebasan kerap bermuara pada ketidakpastian hubungan kerja, intensifikasi waktu kerja, serta beban kerja berlebih. Dalam ranah sirkulasi, akumulasi surplus laba industri berjalan beriringan dengan tuntutan agar pekerja menanggung modalnya sendiri—baik dalam bentuk portofolio, peningkatan keterampilan, maupun biaya reproduksi kerja—sehingga risiko produksi dialihkan ke individu. Kondisi ini berdampak langsung pada reproduksi sosial yang ditandai oleh terbatasnya stabilitas kesempatan kerja, lemahnya perlindungan terhadap keluarga pekerja, serta persistensi berbagai bentuk diskriminasi berbasis gender dan identitas sosial lainnya. Di saat yang sama, penggunaan teknologi dan kerja berbasis platform sering kali tidak diimbangi dengan mekanisme perlindungan ketenagakerjaan yang memadai, sekaligus memunculkan dampak ekologis baik pada ruang kota maupun ekologi digital.

<b>Ranah Rezim Perburuhan</b>	<b>Definisi</b>	<b>Fleksploitasi Pekerja Media dan Kreatif</b>
Produksi	Proses kerja, bentuk kerja, relasi kerja, dan pembagian kerja.	Fleksibilitas kerja, teknologi kerja, ketimpangan pembagian kerja dan beban kerja berlebih, serta waktu kerja.
Sirkulasi	Modal kompetisi, relasi kredit dan utang, serta sirkulasi tenaga kerja.	Modal industri dan modal pekerja untuk portofolio.
Reproduksi Sosial	Relasi kapital dan tenaga kerja yang dimediasi oleh relasi sosial, perawatan, serta kondisi yang potensial memungkinkan produksi dan sirkulasi.	Rendahnya kesempatan kerja, perlindungan terhadap keluarga, dan aspek diskriminasi gender.
Ekologi	Materialitas sistem produksi, sirkulasi, dan reproduksi; relasi kapital dan tenaga kerja yang dimediasi oleh alam sebagai kerja.	Teknologi kerja, pengiriman kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja, serta kerusakan ekologi kota dan digital.

Lebih spesifik mengacu pada praktik kerja di industri media, jurnalis semakin terjerat fleksplloitasi melalui tuntutan untuk bekerja lebih cepat, menguasai berbagai keahlian, dan beradaptasi dengan ritme produksi konten ekstra (Mahanani, 2022). Hal demikian mengemuka tatkala jurnalis dituntut untuk memenuhi target kuota berita, menguasai data, kemampuan analitis, menguasai SEO, serta memahami selera pembaca berbasis metrik platform, sementara upah dan perlindungan sosial kerap tidak sebanding (Mahanani, 2022).

Pola kerja cepat, beban berat, dan upah tak memadai berkelindan dengan kondisi perusahaan media yang menghadapi fluktuasi pendapatan yang memengaruhi akumulasi surplus laba. Dari kesulitan bisnis ini justru dijadikan justifikasi untuk menekan biaya tenaga kerja lebih mendalam, alih-alih membuka ruang dialog struktural mengenai sistem kerja yang adil (Mahanani, 2022).

Praktik kerja di sektor industri kreatif berjalan dengan logika ekonomi-politik yang tidak jauh berbeda. Kong (2014) memaparkan bahwa kekaburan definisi mengenai industri kreatif secara global bukan sekedar permasalahan konseptual, melainkan dipengaruhi oleh konfigurasi kreativitas yang tertaut pada komoditas “*marketable*.” Pada konteks ini, wacana dominan di industri kreatif mendefinisikan kerja sebagai produksi kekayaan intelektual individu yang dapat diakumulasi tanpa batas, sementara kerja layak dan perlindungan sosial justru menjadi semakin kabur (Kong, 2014).

Di Indonesia, dinamika pengklasifikasian subsektor industri kreatif sejak era Presiden SBY hingga kini memperlihatkan orientasi kuat pada aspek akumulasi keekonomian. Dominasi subsektor kuliner, film, televisi, radio, gim, animasi, dan konten digital merupakan hasil dari kebijakan yang mengaitkan kreativitas dengan pertumbuhan ekonomi, daya saing pasar, dan potensi komersialisasi (Purusha, 2019). Akibatnya, meski statistik keekonomian pada aspek Produk Domestik Bruto (PDB) industri kreatif di tahun 2019 menembus angka Rp.1.153,4 triliun dari yang sebelumnya hanya Rp.852,56 triliun pada tahun 2015, tetapi para pekerja di sektor ini terus dituntut untuk menghasilkan komoditas kreatif melalui ritme kerja intens dan penuh ketidakpastian. Selain itu, UU No. 24 Tahun 2019 tentang Ekonomi Kreatif pun memediasi orientasi akumulasi keekonomian tersebut dengan mendefinisikan pelaku di industri kreatif sebagai “pelaku kreasi” dan “pengelola kekayaan intelektual.”

Untuk merangkumnya dalam sebuah landasan teoretis, kertas posisi ini mengacu pada pemahaman dasar bahwa praktik kerja di sektor media dan industri kreatif sarat akan pengondisian produksi dan sirkulasi nilai yang berlangsung secara sosial. Nilai yang melekat pada karya jurnalistik dan produk kreatif tidak hadir spontan berkat bakat individu, melainkan dari keseluruhan proses kerja yang terdistribusi di ranah sosial.

Dalam hal ini, Isabella (2024) menjelaskan sekalipun produk kreatif dianggap hanya memproduksi nilai guna bagi sang penciptanya—tanpa transaksi jual-beli demi surplus laba—namun produk kreatif itu tidak terlepas dari kondisi sosial yang mensyaratkan “akumulasi keekonomian”—dalam kerangka kapitalistik. Katakanlah sebuah karya politis yang dibuat oleh seniman ideologis nan progresif untuk membela kaum miskin kota dari penggusuran sewenang-wenang, yang diklaim sebagai seni yang berpihak, pun dapat difoto oleh jurnalis dan menghasilkan nilai lebih atau akumulasi keekonomian

bagi perusahaan media yang memungkinkan karya tersebut dikenali, diedarkan, dan dihargai (Isabella, 2024).

Lebih mendalam, kerja-kerja pendukung yang memungkinkan karya tersebut dikenali, diedarkan, dan dihargai, dengan keterlibatan pembagian kerja secara potensial—pendidikan dan pelatihan, jejaring profesional, kurasi, kritik, distribusi platform, kerja promosi, hingga perhatian dan apresiasi publik—yang berkontribusi pada pengondisian nilai produk kreatif tersebut sebagian besar tidak diakui sebagai kerja yang layak dibayar atau dikompensasikan dalam bentuk lain—di mana merupakan gejala pencurian nilai lebih sosial. Oleh karenanya, pengondisian nilai di ranah media dan industri kreatif terbentuk melalui akumulasi kerja sosial yang melampaui satu momen produksi guna menghasilkan produk kreatif itu sendiri.

# TEMUAN DAN ANALISIS

Berangkat dari kerangka teoretis mengenai ekosistem industri dan praktik kerja di sektor media dan kreatif seperti penjelasan di muka, bagian ini mencoba menjabarkan temuan dan analisis dari hasil FGD dan riset terdahulu SINDIKASI yang memaparkan kebijakan serta struktur ekonomi-politik yang berkelindan membentuk permasalahan ketenagakerjaan. Secara garis besar, tim penulis menemukan gejala fleksiploitasi pekerja melalui relasi kerja fleksibel tanpa diiringi konsekuensi pengamanan nilai tukar dan perlindungan, penggunaan AI tanpa diiringi regulasi yang baik, masih menguatnya diskriminasi terhadap pekerja termarjinalkan—baik dari segi gender dan disabilitas, serta rendahnya posisi pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.

# FLEKSIBILITAS KERJA DAN BEBAN BERLIPAT GANDA

Pendefinisian mengenai fleksibilisasi kerja telah mapan melegitimasi strategi manajemen dan restrukturasi pasar sejak tahun 1980-an hingga era digital kini (Pollert, 1988; Gouliquer, 2000; Hill et al., 2008 dalam Cano, Espelt, & Morell, 2021). Pendefinisian ini pun bertentangan dengan pandangan pekerja yang berharap bahwa fleksibilitas merupakan kemampuan untuk memilih kapan, di mana, dan seberapa lama mereka terlibat dalam suatu pekerjaan (Hill et al., 2008 dalam Cano, Espelt, & Morell, 2021). Dalam perbedaan ini, posisi pekerja menjadi subordinat dalam menentukan makna atas fleksibilisasi kerja.

Tim penulis menemukan bahwa fleksibilisasi kerja di sektor media dan industri kreatif adalah praktik yang paradoksal. Di satu sisi, fleksibilitas diselaraskan sebagai kebebasan—kemampuan bekerja dari mana saja dan pengaturan waktu yang tampak otonom. Namun, di sisi lain, fleksibilitas tersebut justru beroperasi dalam mekanisme pengalihan tanggung jawab sosial kepada individu untuk perluasan intensifikasi kerja.

Partisipan FGD melaporkan jam kerja yang panjang, kewajiban untuk selalu *standby*, serta hilangnya batas antara waktu kerja dan istirahat. Kondisi ini dialami tidak hanya oleh pekerja lepas, tetapi juga bagi pekerja yang berada dalam struktur perusahaan, termasuk animator dan para pekerja kreatif yang statusnya tetap, diwajibkan bekerja pada hari libur atau di luar jam kerja normal tanpa kompensasi memadai.

Temuan FGD juga memperlihatkan bahwa fleksibilisasi kerja berkontribusi pada memburuknya *work-life balance* dan normalisasi atas kerja lembur tanpa perlindungan. Partisipan menggambarkan fleksibilitas sebagai “jebakan,” karena pekerja kerap tak menyadari bahwa mereka sedang terperangkap dalam relasi kerja yang eksploitatif

hingga dampaknya terasa pada kesehatan fisik, kehidupan sosial, dan keberlanjutan kerja itu sendiri.

Dalam konteks kerja berbasis platform, persoalan ini diperparah dengan mekanisme kompetisi berbasis rating dan *bidding* proyek yang mendorong gejala *race to the bottom*. Pekerja terdorong menurunkan tarif dan mengorbankan waktu istirahat demi mendapatkan atau mengerjakan sebuah proyek, sementara platform beroperasi layaknya pasar bebas tanpa regulasi.

Lebih lanjut, partisipan mengidentifikasi bahwa permasalahan fleksibilisasi tidak terbatas hanya di aspek jam kerja, melainkan juga pada ketidakjelasan status mereka sebagai pekerja. Pekerja lepas dan pekerja platform kerap diposisikan sebagai wirausahawan mandiri atau kontraktor independen, sehingga tersingkir dari skema perlindungan ketenagakerjaan, termasuk jaminan sosial, kepastian kontrak, dan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Kontrak kerja—khususnya yang berbasis platform—bersifat satu arah dan sering berubah tanpa proses negosiasi. Pemutusan hubungan kerja pun dapat terjadi secara sepihak melalui suspend akun atau perubahan syarat dan ketentuan yang menurunkan pendapatan secara drastis, yang secara substantif tidak lain merupakan gejala PHK terselubung.

**“Untuk persoalan fleksibilitas kerja, saya memandang bahwa pekerja kreatif justru terjebak dalam kata-kata fleksibel itu sendiri. Fleksibilisasi tidak selalu identik pada bagaimana pekerja mengatur hidup dengan bebas,”** terang Y, pekerja kreatif yang mengikuti FGD SINDIKASI pada tanggal 4 Oktober 2025.

No	Isu	Temuan Utama
1	Ketidakseimbangan fleksibilitas kerja dan kondisi tubuh manusia	Adanya jam kerja yang panjang, pekerja harus selalu standby. Animator lepas harus bekerja di saat libur. Pekerjaan tanpa batas hingga berakibat pada pengacauan work-life balance dan rusaknya kehidupan sosial.
2	Ketidakseimbangan antara waktu dan beban kerja.	Bekerja lembur tanpa ada kompensasi.
3	Ketidakseimbangan risiko kerja dan jaminan kerja	Rendahnya perlindungan sosial dan kompensasi atas risiko kerja yang tinggi.

Temuan tersebut mengonfirmasi data pada riset SINDIKASI terdahulu berjudul *Upah Layak untuk Semua* (Wilujeng et al., 2024), di mana fleksibilisasi memengaruhi resiko kerja dalam hal fisik, mental, psikososial, organisasi kerja, serta sosial dan personal.

<b>Kategori Risiko</b>	<b>Sub kategori</b>	<b>Penyakit / Kondisi Spesifik</b>	<b>Pemicu Kerja</b>	<b>Contoh dari Data</b>
<b>Fisik</b>	Kelelahan & kurang tidur	Kelelahan kronis, kelelahan akut	Begadang, lembur, kerja 24 jam	Tidur jam 4 pagi, shooting sampai subuh
	Gangguan tidur	Insomnia, gangguan ritme sirkadian	Deadline ketat, jam kerja tak teratur	Pola tidur tidak sehat
	Gangguan pencernaan	GERD, sakit maag	Stres, makan tidak teratur	GERD kambuh karena deadline
	Penyakit infeksi	Flu berulang, penyakit menular	Daya tahan tubuh turun	Sering sakit flu setelah kerja
	Gangguan muskuloskeletal	Lower back pain, nyeri leher, pegal kronis	Duduk lama, ergonomi buruk	Terlalu lama duduk, jarang olahraga
	Gangguan neurologis	Migrain, sakit kepala tegang	Stres, layar berlebih	Migrain dan penglihatan melemah
	Gangguan kardiovaskular	Keluhan jantung (palpitasi)	Stres kronis, kelelahan	Burnout dan sakit jantung
	Kecelakaan kerja	Cedera, jatuh	Kerja outdoor, kelelahan	Jatuh, kecelakaan lapangan
	Paparan lingkungan	Iritasi pernapasan	Debu, lapangan terbuka	Terkena debu di lapangan
	Risiko kriminalitas	Luka fisik, trauma	Kerja malam, lapangan	Pulang subuh, pencurian

<b>Kategori Risiko</b>	<b>Sub kategori</b>	<b>Penyakit / Kondisi Spesifik</b>	<b>Pemicu Kerja</b>	<b>Contoh dari Data</b>
Mental	Burnout	Burnout kerja	Overwork, revisi terus-menerus	Burnout karena desain direvisi
	Stres kerja	Distres psikologis	Deadline, tuntutan cepat	Tekanan deadline & ad hoc
	Kecemasan	Anxiety, rasa takut	Relasi kuasa, ancaman	Takut tidak dibayar
	Gangguan mood	Depresi ringan-sedang	Jam kerja ekstrem	Depresi karena 10 jam Zoom
	Psikosomatis	Nyeri tanpa sebab medis jelas	Stres berkepanjangan	Diduga psikosomatis
	Kejenuhan	Boreout	Rutinitas monoton	Mudah bosan
Psikososial	Trauma sekunder	Secondary traumatic stress	Paparan kisah klien	Trauma kehamilan & persalinan
	Paparan kekerasan	Syok psikologis	Interaksi pasien	Melihat pasien RS jiwa
	Stres relasi sosial	Emotional exhaustion	Menghadapi orang	Stres menghadapi orang
	Beban tanggung jawab	Mental overload	Handle banyak klien	Handle 10 orang sekaligus
Organisasi Kerja	Jam kerja tidak sehat	Overwork struktural	Jam kerja panjang	Kerja 8-5 lanjut freelance
	Ketidakjelasan standar	Role ambiguity	Permintaan abu-abu	Diminta cepat & sempurna
	Revisi tanpa batas	Cognitive overload	Klien tidak jelas	Revisi terus
	Ketidakpastian upah	Financial stress	Sulit menagih	Klien pura-pura lupa bayar
	Politik kantor	Stres kronis	Relasi internal	Drama antarpekerja
Sosial & Personal	Waktu keluarga	Konflik kerja-keluarga	Jam kerja panjang	Kurang waktu keluarga
	Gaya hidup tidak sehat	Sedentary lifestyle	Tidak sempat olahraga	Terlalu sibuk kerja
	Isolasi sosial	Kelelahan sosial	Beban kerja tinggi	Tidak ada energi sosial

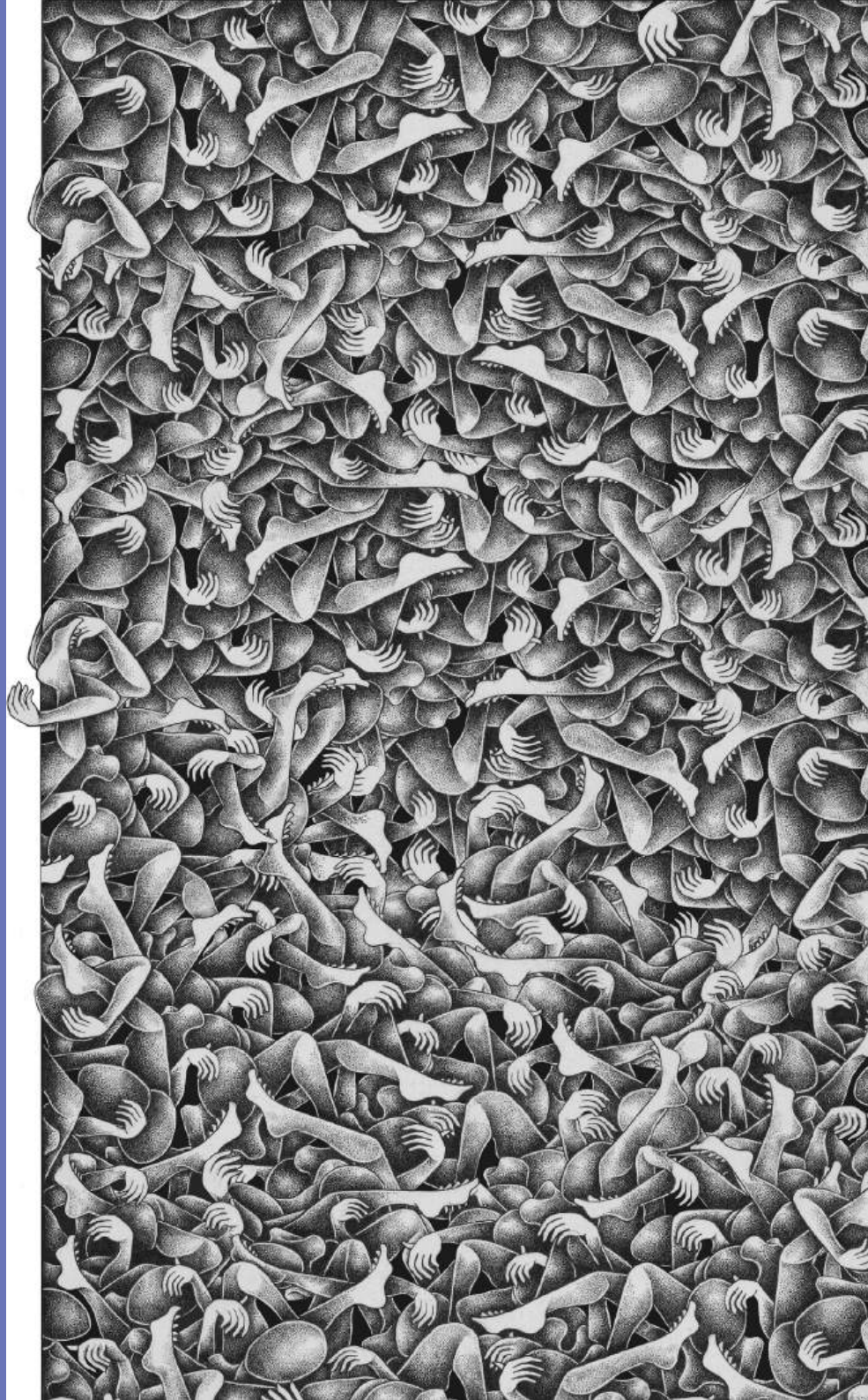
Jika menilik pada ranah struktural, fleksibilisasi kerja tidak terpisahkan dari transformasi ekonomi-politik yang dipicu oleh *neoliberal turn* sejak dekade 1980-an (Harvey, 2005). Transformasi ekonomi-politik ini menempatkan kebebasan individu, pasar bebas, dan hak milik privat sebagai fondasi utama kesejahteraan (Harvey, 2005).

Kerangka ekonomi-politik demikian, yang bertolak pada tradisi teoretik nilai-utilitas neoklasik (Dobb, 1973), menginternalisasi individu sebagai subjek ekonomi rasional yang bertanggung jawab bagi pemenuhan kesejahteraan pribadi. Fleksibilisasi kerja yang ditopang oleh logika kebebasan individu ini tampil melalui kebijakan deregulasi hubungan kerja (Harvey, 2005). Implikasinya, berbagai risiko sosio-ekonomi dialihkan sepenuhnya ke ranah individual dan mengaburkan relasi kelas yang menopang hubungan sosial dalam realitas ekonomi-politik terkini (Priyono, 2022).

Di Indonesia, diskursus kebijakan negara yang mengadopsi agenda fleksibilisasi kerja marak terjadi pada periode awal pasca-reformasi. Sejak UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disahkan, tren fleksibilisasi menjadi syarat utama bagi iklim penciptaan investasi “ramah pasar” yang memperluas praktik kerja kontrak, *outsourcing*, dan kerja tidak tetap lainnya (Tjandraningsih & Nugroho, 2008; Tjandraningsih, 2013). Tren ini diperdalam melalui UU Cipta Kerja yang semakin melonggarkan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), memperluas alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan merekonstruksi aturan pesangon (Izzati, 2022).

Fleksibilisasi tersebut berkelindan pula dengan informalisasi kerja yang dipicu oleh deindustrialisasi prematur di Indonesia, ketika kontribusi dan daya serap sektor manufaktur menurun sebelum mencapai tingkat industrialisasi yang matang. Sejak awal tahun 2000-an, pertumbuhan industri manufaktur melambat bersamaan dengan pergeseran tenaga kerja ke sektor non-formal perkotaan, yang ditandai oleh relasi kerja tidak tetap dan tanpa perlindungan sosial (Habibi, 2021). BPS mencatat bahwa proporsi pekerja non-formal secara konsisten berada di atas 55% dari total angkatan kerja nasional, dan di wilayah perkotaan angkanya mendekati 60% (Habibi, 2021). Dalam kerangka tersebut, fleksibilisasi kerja merupakan mekanisme adaptif bagi negara dan pasar untuk mengelola surplus tenaga kerja melalui normalisasi kontrak jangka pendek, kemitraan semu, dan kerja lepas akibat deindustrialisasi prematur itu sendiri.

Di sektor media dan industri kreatif, fleksibilisasi mengemuka dalam kerja-kerja terdesentralisasi, imaterial, dan berbasis jejaring yang mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu istirahat (Hardt & Negri, 2004). Pekerja diposisikan sebagai subjek otonom yang “mempekerjakan dirinya sendiri,” namun nyatanya mereka tetap menghasilkan nilai lebih bagi pemberi kerja melalui kerja yang tidak dibayar sepenuhnya. Fleksibilitas yang seakan otonom itu berfungsi sebagai modus eksploitasi, karena relasi subordinasi dan ekstraksi nilai disamarkan di balik narasi kebebasan serta pilihan individual.



# INOVASI DIJANJIKAN, KERJA DIABAIKAN

Di sektor media dan industri kreatif, keberadaan AI menjadi penolong sekaligus momok bagi para pekerjanya. Soudi, Adamson, Escandon, & Asaleh (2025) menuliskan bahwa AI semakin terintegrasi dengan alur kerja. Mereka juga mengemukakan Model Bahasa Besar (Large Language Models/LLMs) telah memfasilitasi berbagai konsep, skrip, materi audiovisual, visualisasi atau ilustrasi, dan editing.

AI berkaitan erat dengan mekanisme matematis yang terotomasi dan terangkai dalam suatu algoritma. Pasquinelli (2023) pun mendefinisikan algoritma ke dalam empat hal, yakni: “(1) *diagram abstrak yang muncul dari pengulangan suatu proses, pengorganisasian waktu, ruang, tenaga, dan operasi: ia bukan aturan yang diciptakan dari atas tetapi muncul dari bawah*; (2) *pembagian proses menjadi langkah-langkah terbatas untuk melaksanakan dan mengendalikan sesuatu secara efisien*; (3) *solusi untuk suatu masalah, sebuah penemuan yang mengatasi batasan-batasan situasi*; (4) *hingga, yang terpenting adalah proses ekonomi penggunaan sumber daya paling sedikit dalam hal ruang, waktu, dan energi, dengan menyesuaikan diri pada batasan situasi*.” Dengan demikian, seharusnya algoritma berfungsi sebagai instrumen pemecah masalah sekaligus mekanisme ekonomi yang dikelola melalui skema *bottom up*. Namun, penyimpangan terjadi tatkala pekerja yang melatih dan mengoperasikan sistem AI menghadapi permasalahan struktural, di mana efisiensi ekosistem algoritmik kini tidak serta merta berbanding lurus dengan keadilan bagi relasi kerja yang melingkupinya.

Berdasarkan FGD, tim penulis menemukan beberapa permasalahan terhadap ekosistem industri AI. Salah seorang anggota SINDIKASI mengungkapkan permasalahan itu dengan menyatakan bahwa kerja-kerja sebagai “pelatih” AI pada praktiknya menuntut intensitas ekstra—mengedit, mengoreksi, memverifikasi, dan menambahkan rujukan ilmiah pada teks yang dihasilkan mesin—agar keluaran untuk AI mencapai standar akurasi dan “kecerdasan” yang diharapkan perusahaan pengembang AI. Karena lintas negara—melalui perusahaan penyalur di Turki dan platform berbasis di Rusia—hubungan kerja antara pekerja itu dengan pemberi kerjanya berbasiskan alih daya, sehingga terlepas dari pengakuan kerja bernilai tinggi.

Meskipun cukup sentral dalam melakukan intensifikasi kerja untuk mengedit, mengoreksi, dan menambahkan rujukan, kondisi kerja “pelatih” AI justru mencerminkan

masalah sistemik terhadap kerja itu sendiri yang termanifestasi dalam minimnya upah, ketiadaan jaminan sosial, dan pengabaian terhadap waktu kerja. Secara formal, dalam kasus ini perusahaan menetapkan target kerja 20 jam per minggu dengan skema pembayaran per tugas senilai Rp40.000. Dengan menyelesaikan tiga sampai empat tugas per hari, “pelatih” AI mendapatkan upah senilai Rp120.000-Rp160.000 per hari, dan Rp2,8 juta per bulan—tanpa jaminan sosial.

Karena upah minim dan tanpa perlindungan sosial, untuk penghidupan yang lebih layak, tidak jarang “pelatih” AI bekerja melebihi ketentuan formal tersebut. Artinya, secara *de facto* untuk mendapatkan upah per bulan yang mendekati Rp10 juta, “pelatih” AI harus bekerja lebih dari sembilan jam per hari. Hal demikian menyebabkan kelelahan ekstrem dan *burnout* bagi pekerja.

Klaster Isu	Masalah Utama	Isu Spesifik	Arah Rekomendasi
Transisi Kerja & Otomasi	Kehilangan kerja, penambahan beban kerja, de-skilling, ketimpangan adaptasi	Pekerja terdampak AI tidak difasilitasi transisi dan pekerja yang tersisa mendapat tambahan beban kerja untuk menggunakan AI.	Kewajiban reskilling & upskilling tanpa biaya & di jam kerja. Kepastian perlindungan jam kerja bagi pekerja yang bertahan.
		Tidak ada jaring pengaman otomasi	Skema transition support (unemployment benefit otomasi, UBI alternatif)
		Hak pelatihan belum eksplisit	Restatement hak atas pelatihan teknologi mutakhir
Tata Kelola & Akuntabilitas AI	Keputusan AI tidak transparan & diskriminatif	Algoritma berpotensi bias & tidak adil	Independent algorithmic audit wajib
		AI dipakai untuk surveillance & union busting	Larangan eksplisit penggunaan AI untuk pengawasan berlebihan
		Pekerja tidak dilibatkan	Hak konsultasi, keberatan & grievance mechanism

<b>Klaster Isu</b>	<b>Masalah Utama</b>	<b>Isu Spesifik</b>	<b>Arah Rekomendasi</b>
Privasi & Hak Digital Pekerja	Pelanggaran privasi berbasis AI	Webcam monitoring, emotion detection	Batasan tegas & prinsip necessity–proportionality
		Pekerja selalu “online”	Hak untuk disconnect
		Data dikontrol perusahaan	Otorisasi data berada pada pekerja
Nilai Kerja & Kekayaan Intelektual	Nilai kerja manusia terhapus oleh AI	Karya manusia dianggap sekadar “prompt”	Perlindungan hak cipta & hak moral
		Pekerja melatih AI tanpa kompensasi	Skema kompensasi & lisensi adil
		Nilai kerja tidak jelas	Mekanisme penentuan nilai kerja sektoral
		Hilangnya warisan kreatif	Perlindungan arsip & hak waris karya
Kesehatan Mental & Psikososial	Alienasi & kecemasan akibat AI	De-skilling sebagai risiko kerja	Pengakuan risiko psikososial AI
		Tidak ada dukungan mental	Layanan kesehatan mental pekerja
Organisasi & Hak Kolektif	Fragmentasi solidaritas pekerja	Kompetisi berbasis algoritma	Jaminan ruang perundingan kolektif
		Union busting berbasis AI	Perlindungan serikat dari AI
		Pekerja platform terisolasi	Dorong Serikat Pekerja Digital / konsorsium AI

Klaster Isu	Masalah Utama	Isu Spesifik	Arah Rekomendasi
Kedaulatan Teknologi Nasional	Ketergantungan AI asing	Kebocoran data & nilai ekonomi	Pengembangan AI nasional berkeadilan sosial
		Tidak ada orientasi sosial	AI berbasis etika kerja & HAM
Strategi Advokasi & Implementasi	Isu AI dianggap teknis	AI tidak dilihat sebagai isu buruh	Framing AI = isu hak pekerja & demokrasi kerja
		Lemah secara politik	Koalisi lintas sektor kreatif
		Akses kebijakan terbatas	Insider allies & forum konsultasi nasional

Kondisi yang dialami oleh anggota SINDIKASI tersebut merupakan gejala dominan dari ekosistem industri AI terkini. Laporan *Labor in the Shadows* (2025) menunjukkan bahwa wilayah Asia telah menjadi pusat utama pasokan tenaga kerja tak terlihat (*hidden labour*) bagi industri AI global, terutama melalui pekerjaan pelabelan data, moderasi konten, verifikasi, dan pelatihan model AI. Negara-negara seperti India, Filipina, Indonesia, dan Vietnam menempati posisi strategis sebagai penyedia tenaga kerja murah yang menopang rantai produksi AI lintas negara (Verma, 2025). Menurut laporan itu pula, sebagian besar pekerja AI di Asia bekerja melalui metode rekrutmen dari platform yang didasarkan pada hubungan kerja alih daya dan pengupahan berbasis tugas (*task-based crowdwork*) (Verma, 2025). Karena pengupahan berbasis tugas, dan bukan berdasarkan jam kerja, waktu kerja riil kerap melampaui batasan akumulasi waktu kerja ideal tanpa kompensasi.

Lebih jauh, ekosistem industri AI itu sendiri mengejawantahkan rantai produksi global yang timpang, di mana perusahaan-perusahaan pengembang AI memecah proses produksi data ke dalam unit kerja mikro yang mengalihdayakan pekerjaannya di negara-negara dengan rezim tenaga kerja murah (Verma, 2025). Jika ditotal dari rata-rata penugasan, upah pekerja AI di Asia per jam hanya setara dengan US\$1–3 (Verma, 2025). Hal demikian kontras dengan pemasukan sebesar \$13 juta per durasi waktu satu jam untuk perusahaan pengembang AI seperti Amazon (Jones, 2021). Situasi ini menandakan bahwa keberadaan AI sarat akan praktik fleksploitasi bagi pekerja.

Jika ditilik dari sejarah, keberadaan algoritma yang menjadi dasar perhitungan bagi AI telah hadir sejak masa lampau. Pasquinelli (2023) menjelaskan bahwa sejarah algoritma dapat ditemukan sejak tradisi Hindu Kuno, khususnya dalam ritual Agnicayana yang mentransmisikan teknik pendekatan geometris bertahap dalam pembangunan altar Syenaciti. Pendekatan geometris ini pun menjadi acuan bagi pembagian kerja serta

koordinasi sosial berdasarkan praktik kerja bersama (Pasquinelli, 2023).

Berlanjut pada masa industrial awal, teknologi permesinan menjadi kerangka sistematis untuk mengukur struktur pembagian kerja (*division of labour*) dalam mengukuhkan kapitalisme (Pasquinelli, 2023). Melalui eksperimen *Difference and Analytical Engine* milik Charles Babbage, mesin berfungsi sebagai alat ukur dan kalkulasi nilai demi melanggengkan pembagian kerja kapitalistik (Pasquinelli, 2023).

Memasuki era AI generatif, pengaruh teknologi terhadap dunia kerja semakin luas dan kompleks. AI tampak mengotomasi beberapa pekerjaan. Di satu sisi, perusahaan-perusahaan pengembang AI menganggap otomasi tersebut akan mengurangi waktu dan menyederhanakan proses kerja (Timmerman and Tuasikal, 2025). Namun, di sisi lain, banyak pekerja merasakan bahwa AI justru menambah beban kerja ketika tugas-tugas yang sebelumnya dibagi antara beberapa orang, kini dengan AI, hanya dilaksanakan oleh satu orang sebagai supervisor sistem tanpa kompensasi sepadan (Timmerman and Tuasikal, 2025).

Secara khusus di sektor media dan industri kreatif, dalam riset *Studi Persepsi dan Adopsi Teknologi Kecerdasan Buatan di Kalangan Pekerja Media dan Kreatif Indonesia* (2024), sejumlah pekerja mempersepsikan AI secara pragmatis dan ambivalen. AI dimanfaatkan sebagai teknologi pendukung kerja untuk mempercepat proses produksi konten yang dapat mengurangi beban kerja repetitif di tengah ritme kerja cepat, sembari mencatat beberapa kekhawatiran terhadap penggunaannya.

Bagi para jurnalis, AI digunakan untuk mengubah rekaman suara atau video dari wawancara lapangan ke dalam bentuk teks, dengan tujuan untuk memudahkan pekerjaan penulisan berita (Setianto et al., 2024). Sementara, bagi para desainer dan ilustrator, penggunaan AI berbasis visual seperti *Midjourney* dan *DALL-E* bermanfaat untuk membuat *dummy* atau model awal dari desain yang akan mereka buat (Setianto et al., 2024).

Namun, berbagai kebermanfaatan tersebut tidak menghilangkan permasalahan penggunaan AI begitu saja. Di kalangan pekerja media dan kreatif, gejala umum mengemuka pada ketegangan antara janji efisiensi teknologi dengan risiko pengaburan tanggung jawab etis, terutama terkait transparansi proses kerja, orisinalitas karya, dan keadilan terhadap kompensasi (Setianto et al., 2024).

Bagi pekerja media, permasalahan tampak ketika penggunaan AI untuk riset atau penyuntingan berpotensi menghasilkan informasi tidak akurat sehingga menyebabkan risiko pelanggaran etika verifikasi (Setianto et al., 2024). Sementara itu, bagi pekerja kreatif, AI memunculkan kekhawatiran atas orisinalitas dan kepemilikan karya, karena visual, desain, atau audio yang dihasilkan AI berpotensi mengandung plagiarisme terselubung sekaligus memanfaatkan data kreatif tanpa kompensasi yang adil bagi penciptanya (Setianto et al., 2024).

Lebih spesifik menyinggung permasalahan struktural pada sentralitas kerja dalam ekonomi-politik kiwari, AI selaku medium alat produksi telah menempatkan kreativitas sebagai komoditas kapital yang diekstraksi dari pekerja tanpa kompensasi sepadan.

Berdasarkan landasan ontologisnya, AI memang tidak pernah “cerdas” secara otonom, melainkan merupakan wujud dari kristalisasi kerja kolektif (*living labour*) yang terakumulasi melalui *general intellect* (Marx, 1973), seperti pengetahuan, kreativitas, dan relasi sosial yang diproduksi oleh pekerja (Pasquinelli, 2023). Namun, karena kreativitas telah ditempatkan segendang-sepenarian dengan komoditas kapital, kontribusi kerja tersebut kerap tak terhitung sebagai sumber nilai sehingga terjadi asimetri kompensasi kepada pekerja—di mana merupakan perwujudan dari pencurian nilai lebih dalam sirkulasi kapital.

Sebagaimana ditegaskan oleh Steinhoff (2021), kerja-kerja dari para pekerja AI didevaluasi menurut klasifikasi sebagai pekerjaan repetitif, mikro, dan non-kreatif, meskipun pada praktiknya menuntut ketelitian epistemik, kreativitas, serta tanggung jawab etis yang tinggi. Devaluasi inilah yang menyebabkan perusahaan pengembang AI menekan biaya tenaga kerja yang sekaligus mengukuhkan klaim bahwa penciptaan nilai berasal dari teknologi itu sendiri, alih-alih terkondisikan oleh kerja manusia yang menopangnya (Steinhoff, 2021).

# RAGAM IDENTITAS, DISKRIMINASI TAK TUNTAS

Ekosistem kerja di sektor media dan industri kreatif berkelindan dengan keragaman identitas dan berbagai pengalaman hidup pekerjaannya, termasuk pekerja trans, non-biner, maupun ragam gender lainnya (Ninditya et al., 2025). Keragaman tersebut mencakup pula pekerja disabilitas, baik disabilitas fisik maupun mental. Liem et al (2022) menemukan bahwa 13,2% responden dalam survei kerja layak mengalami kondisi disabilitas, di antaranya sebagai berikut: *disabilitas berbicara/komunikasi mencapai 24%, disabilitas penglihatan mencapai 12%, retardasi mental/grahita mencapai 8%, disabilitas pendengaran mencapai 4%, gangguan kecemasan sebesar 76%, depresi sebesar 48,4%, serta bipolar dan gangguan kepribadian dengan persentase masing-masing sebesar 16%*.

Meskipun ekosistem kerja di sektor ini berkelindan dengan keistimewaan pengalaman hidup, baik keragaman gender dan disabilitas itu sendiri masih menjadi konteks bagi perlakuan diskriminatif bagi para pekerja. Dalam konteks gender, permasalahan mengemuka tatkala pekerja perempuan dan ragam gender mengalami beban berlapis yang diakibatkan oleh interseksi antara eksploitasi kelas, diskriminasi identitas, dan marginalisasi berbasis orientasi seksual, identitas gender, dan ekspresi gender (SOGIESC). Interseksionalitas ini, sebagaimana dikemukakan Bohrer (2019), merupakan beragam jenis eksklusi yang saling bertautan dan memperkuat satu sama lain.

Temuan FGD SINDIKASI menunjukkan bahwa *motherhood penalty*—ketika perempuan yang menjadi ibu mengalami penurunan upah dan peluang karier—adalah realitas yang dialami pekerja di sektor ini. Bagi pekerja tetap, terdapat kekhawatiran terhadap PHK atau penurunan posisi pasca cuti melahirkan. Sementara, bagi pekerja lepas, kehamilan berarti kehilangan pendapatan selama periode tertentu karena ketiadaan cuti hamil berbayar. Partisipan FGD yang bekerja sebagai jurnalis lepas memberikan testimoni yang mengejutkan kondisi tersebut. Ia harus kembali bekerja hanya dua minggu pasca melahirkan karena ketiadaan sumber pendapatan lain, meskipun secara fisik dan mental belum siap. Kasus ini menunjukkan bagaimana fleksibilisasi kerja tanpa jaminan sosial memaksa pekerja perempuan untuk menanggung risiko kesehatan dan

kesejahteraannya sendiri.

Minimnya akomodasi kesehatan reproduksi juga menjadi temuan dari FGD. Beberapa pekerja perempuan melaporkan bahwa mereka tidak mendapatkan hak untuk cuti haid, cuti keguguran, atau akses ke fasilitas menyusui di tempat kerja on-site. Sementara, bagi pekerja lepas, mereka kerap kesulitan untuk mengakses pelayanan kesehatan reproduksi yang dijamin oleh BPJS Kesehatan. Terlebih, karena status kepesertaan yang tidak jelas atau karena jam kerja yang kurang memungkinkan untuk mengakses layanan di waktu operasional fasilitas kesehatan. Pengabaian terhadap kebutuhan kesehatan reproduksi tersebut menciptakan hambatan pekerjaan dan memperburuk ketimpangan gender dalam media dan industri kreatif.

Temuan FGD mengidentifikasi pula *pay gap* berbasis gender. Salah seorang partisipan yang bekerja sebagai editor video menjelaskan bahwa ketika ia menegosiasikan upah, klien sering berargumen bahwa tarifnya “terlalu mahal,” padahal tarif tersebut adalah standar industri. Ia kemudian mengetahui bahwa rekan laki-lakinya dengan pengalaman serupa cenderung mudah untuk menegosiasikan upah tanpa proses berbelit. Kasus ini menunjukkan bahwa kesenjangan upah berbasis gender bukan hanya terjadi dalam hubungan kerja konvensional, tetapi juga dalam kerja lepas fleksibel yang identik dengan klaim “kebebasan.”

Gejala diskriminasi bagi pekerja perempuan tersebut tak lekang oleh beban reproduksi terkait kerja-kerja perawatan yang terabaikan. Federici (2004) dalam analisisnya tentang reproduksi sosial menunjukkan bahwa kerja perawatan (*care work*) adalah fondasi tersembunyi dari akumulasi surplus laba bagi kapital. Kerja ini tidak hanya tidak dibayar, tetapi juga diabaikan dalam perhitungan ekosistem kerja terkini. Bahkan, Fraser (2016) mengidentifikasi bahwa kapitalisme—yang diakselerasi neoliberalisme—mengalami “krisis perawatan” (*crisis of care*). Krisis demikian dapat terjadi saat reproduksi sosial yang tidak proporsional ditanggung oleh perempuan. Di sektor media dan industri kreatif, krisis ini secara khas hadir melalui fleksploitasi yang mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu istirahat, sehingga pekerja perempuan harus mengelola beban kerja produktif dan reproduktif tanpa dukungan struktural.

Diskriminasi berbasis gender tidak hanya berdampak pada pekerja perempuan cishetero, tetapi dialami juga oleh pekerja ragam gender. Riset “*Tumbuh dan Menubuh: Kondisi Pekerja Ragam Gender di Ekosistem Seni dan Kreatif*” (Ninditya et al., 2025) menemukan bahwa pekerja ragam gender menghadapi diskriminasi sistematis mulai dari proses rekrutmen, kondisi kerja, hingga akses ke peluang pengembangan pekerjaan.

Partisipan FGD melaporkan bahwa mereka sering melakukan *code-switching*—menyesuaikan ekspresi gender dengan norma heteronormatif dan maskulinitas— demi keamanan dan untuk lolos rekrutmen. Partisipan FGD, yang mengidentifikasi diri sebagai non-biner, menceritakan bahwa dalam proses interview, ia harus menggunakan nama legal dan presentasi gender yang tidak sesuai dengan identitas mereka agar tidak mendapat penolakan. Praktik ini menciptakan beban psikologis yang signifikan dan menghambat ekspresi diri yang autentik—di mana pekerja ragam gender terpaksa menyesuaikan diri terhadap norma gender yang heteronormatif.

Kekerasan dan pelecehan berbasis SOGIESC juga menjadi realitas yang dihadapi pekerja ragam gender. Namun, partisipan FGD melaporkan bahwa mereka memilih untuk tidak melaporkan kekerasan yang mereka alami karena khawatir akan mendapat perlakuan *victim-blaming*, penghakiman moral, atau *blacklist* dari industri. Ketiadaan mekanisme pengaduan yang sensitif terhadap keragaman gender membuat pekerja ragam gender rentan terhadap kekerasan tanpa akses untuk memperoleh keadilan.

Permasalahan diskriminasi pada identitas gender ini semakin diperparah oleh nir regulasi yang mengonfigurasi AI. Tim penulis menemukan bahwa AI dan teknologi digital tampak memperdalam diskriminasi struktural melalui beberapa cara. *Pertama*, algoritma rekrutmen yang digunakan oleh pemilik platform atau pemberi kerja yang memanfaatkannya kerap mengandung bias terhadap “presentabilitas” yang didefinisikan secara heteronormatif. Penelitian Köchling & Wehner (2020) menunjukkan bahwa algoritma rekrutmen cenderung memprioritaskan kandidat yang sesuai dengan penampilan yang dianggap “profesional” menurut norma maskulinitas dan heteronormativitas industri. Pekerja perempuan dan ragam gender yang tidak sesuai dengan standar ini akan menghadapi hambatan dalam mendapatkan peluang kerja.

*Kedua*, platform digital menciptakan tuntutan *visibility* yang mengharuskan pekerja untuk “marketable” melalui portofolio online, profil media sosial, dan *personal branding*. Tuntutan ini tidak netral gender. Pekerja perempuan kerap menghadapi tekanan untuk tampil “menarik” sesuai standar kecantikan heteronormatif, sementara pekerja ragam gender harus memutuskan apakah mereka akan mengidentifikasi identitas gender diri yang autentik dengan risiko diskriminasi, atau menyembunyikan identitas gender itu sendiri. Pilihan ini bukan sekadar preferensi personal, melainkan dilema struktural yang diciptakan oleh platform yang mengutamakan *visibility* berbasis norma heteronormatif.

Ketiga, pengawasan digital melalui algoritma menciptakan penilaian terhadap performativitas gender. *Rating* dan *review* yang digunakan dalam platform pekerja lepas sering kali tidak hanya menilai kualitas kerja, tetapi juga “sikap” dan “cara berkomunikasi” pekerja. Partisipan FGD melaporkan bahwa perempuan yang dianggap “terlalu asertif” atau “kurang ramah” berisiko mendapat rating rendah, sementara laki-laki dengan perilaku serupa tidak menghadapi penalti yang sama. Sementara, pekerja ragam gender yang ekspresi gendernya tidak sesuai dengan ekspektasi klien juga berisiko mendapat review negatif yang bersifat diskriminatif. Sistem rating algoritmik ini tidak memiliki mekanisme untuk mengugut bias diskriminatif yang tertanam di dalamnya.

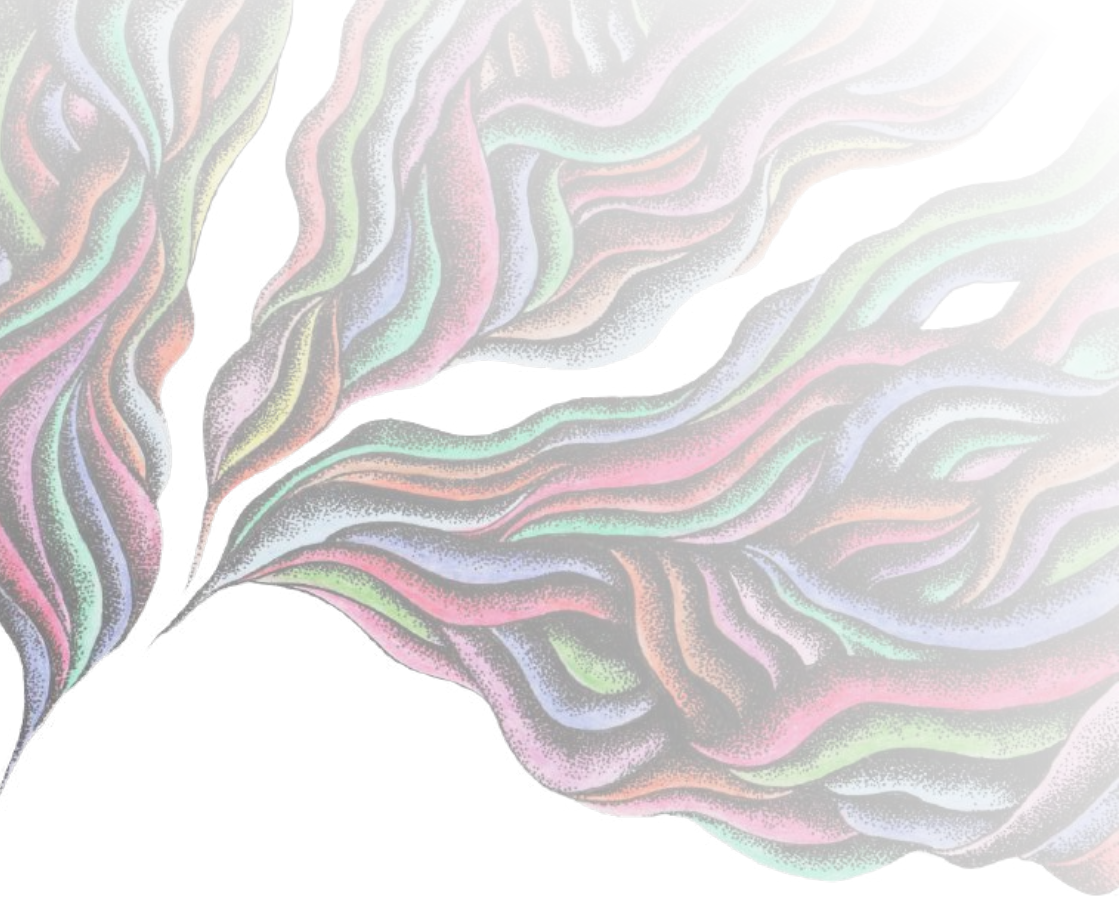
Di ranah regulasi, UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja pun belum memiliki perspektif yang memadai tentang diskriminasi berbasis gender dan SOGIESC. UU TPKS (Tindak Pidana Kekerasan Seksual) yang disahkan tahun 2022 memang merupakan langkah baik, namun masih minim memuat norma khusus untuk pengaturan di ekosistem kerja non-standar dan platform. Tidak ada kewajiban bagi pemilik platform atau pemberi kerja dalam menyediakan mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan seksual yang sensitif terhadap keragaman gender.

<b>Bentuk Permasalahan</b>	<b>Temuan FGD</b>	<b>Dampak terhadap Pekerja</b>
Minimalnya akomodasi kesehatan reproduktif	Tidak tersedia cuti haid, cuti keguguran, ruang laktasi, serta sulitnya mengakses layanan BPJS bagi pekerja lepas	Kesehatan reproduksi tidak diakui sebagai hak kerja
Motherhood penalty	Kekhawatiran PHK pasca melahirkan bagi pekerja tetap; kehilangan pendapatan bagi pekerja lepas selama periode kehamilan	Reproduksi sosial dibebankan secara individual bagi pekerja
Kerja perawatan ( <i>Care Work</i> )	Beban merawat anak, keluarga, dan kerja emosional	Krisis perawatan
Gender <i>pay gap</i>	Upah pekerja perempuan cenderung lebih rendah dan kesulitan berengosiasi upah	Normalisasi terhadap diskriminasi upah
Diskriminasi ragam gender	Praktik <i>code-switching</i> identitas ragam gender saat rekrutmen; ketakutan terhadap penolakan dan <i>blacklist</i> industri	Standar heteronormativitas dalam industri
Bias algoritmik	Algoritma rekrutmen, sistem rating, serta <i>visibility digital</i> yang mereproduksi standar maskulinitas dan heteronormativitas industri	Teknologi memperdalam diskriminasi struktural dalam hal gender

Sementara itu, dalam konteks disabilitas, Maudy (2022) menjelaskan bahwa pekerja dalam industri ini harus mengeluarkan biaya kerja yang lebih dibanding pekerja lain, seperti biaya transportasi daring yang mahal. Kelompok disabilitas juga memiliki kecenderungan untuk mendapatkan penolakan, kendati dapat melakukan pekerjaan, sehingga mereka harus menyembunyikan kondisi disabilitasnya, yang justru akan menambah biaya hidup (Scully, 2010). Ditambah lagi, pekerja dengan kondisi disabilitas masih harus mengalami penurunan nilai tukar atau upah karena keadaan dan kondisi kerja mengalami delaborisasi atau penguapan nilai pekerjaan sebagai layanan sosial yang dapat mengeksklusi pekerja dari aturan ketenagakerjaan (Rupperl, 2024).

Partisipan FGD menyampaikan prinsip *equal opportunity* di dunia kerja belum benar-benar dijalankan. Dalam proses rekrutmen, kelompok disabilitas kerap langsung tersisih sejak tahap awal seleksi, bukan karena ketidakmampuan melakukan pekerjaan, melainkan akibat asumsi pemberi kerja mengenai keterbatasan produktivitas mereka. Selain hambatan pada tahap seleksi kerja, diskriminasi juga muncul akibat minimnya fasilitas dan akomodasi yang layak di tempat kerja. Tim penulis mencatat bahwa sebagian besar pemberi kerja belum menyediakan aksesibilitas dasar, seperti fasilitas fisik ramah disabilitas, alat bantu kerja, maupun skema pendampingan bagi pekerja disabilitas.

Partisipan FGD juga menyoroti bahwa permasalahan diskriminasi terhadap kelompok disabilitas di dunia kerja ini terletak pada lemahnya implementasi pengawasan serta minimnya evaluasi dan sanksi. Kendati UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah menetapkan kewajiban kuota 1% bagi pekerja disabilitas, namun peran Dinas Tenaga Kerja dalam hal audit terhadap pemberi kerja, menerima dan menindaklanjuti pengaduan, serta memastikan bahwa kebijakan inklusi pada kelompok disabilitas benar-benar terimplementasikan, belum dijalankan secara optimal.



# MEKANISME KAKU SENGKETA KERJA FLEKSIBEL

Fenomena sengketa hubungan industrial pada sektor media dan industri kreatif tampak tak terhindarkan. Proses penyelesaiannya pun kerap menghasilkan keputusan yang bermasalah bagi pekerja. Melalui FGD, tim penulis menemukan beberapa permasalahan terkait sengketa hubungan industrial yang dialami para pekerja di sektor ini dan mencoba menelusuri beberapa penyebabnya.

Secara garis besar, sengketa yang dihadapi oleh pekerja di sektor media dan industri kreatif adalah PHK yang tidak adil, perubahan skema pembayaran sepihak, ketidakpastian waktu pembayaran, relasi kuasa antara perusahaan asing dan pekerja lokal serta perbedaan aturan antar negara, manipulasi kontrak, dan pelanggaran ketenagakerjaan lain seperti hari libur. Berbagai sengketa melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang berlaku sering merugikan pekerja di sektor ini.

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI), tidak lagi relevan dengan perkembangan pola kerja terkini. UU tersebut disusun dengan kerangka industri manufaktur yang mensyaratkan pekerja memiliki lokasi kerja tetap dan kontrak tertulis. Ketika diterapkan pada sektor media dan industri kreatif yang fleksibel, kerangka hukum ini gagal memberikan perlindungan. Hukum acara PPHI justru menjadi penghalang utama bagi pekerja non-standar untuk mendapatkan keadilan karena syarat formal yang sulit terpenuhi (Wardhana & Rasji, 2025).

Penyelesaian sengketa dengan regulasi tersebut memiliki beberapa hambatan. Hambatan pertama terjadi pada tahap pra-litigasi. Bagi pekerja kreatif yang sering kali tidak memiliki akses langsung ke pihak manajemen, atau bekerja secara terpendek, akan kesulitan melakukan perundingan bipartit.

Masalah berlanjut ke tahap mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, di mana mediator sering kali terpaku pada pemeriksaan dokumen formal semata. Ketika pekerja melaporkan pelanggaran hak seperti upah yang tidak dibayar, mediator kerap meminta bukti

perjanjian kerja tertulis. Karena banyak pekerja kreatif bekerja berdasarkan perintah lisan atau pesan singkat, mediator cenderung mengategorikan kasus ini sebagai sengketa perdata biasa. Ketidakhahaman terhadap pola kerja terkini menyebabkan banyak kasus ketenagakerjaan ditolak di tahap awal (Wibowo, 2023).

Ketiadaan kontrak tertulis tersebut menjadi salah satu strategi pemberi kerja untuk menghindari kewajiban regulasi. Pemberi kerja memanfaatkan celah hukum dengan melabeli pekerja sebagai “mitra” atau pekerja mandiri, meskipun secara substansi terdapat unsur perintah, upah, dan pekerjaan. Tanpa adanya dokumen formal, pekerja berada dalam posisi pembuktian yang lemah. Hal ini mengakibatkan pekerja kehilangan hak atas pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan upah minimum.

Jika kasus ketenagakerjaan kemudian berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), pekerja menghadapi hambatan pembuktian yang kaku. Hakim PHI terikat pada definisi hubungan kerja yang rigid dalam UU Ketenagakerjaan. Di ruang sidang, bukti digital seperti tangkapan layar instruksi kerja atau surel sering kali dikesampingkan karena dianggap tidak setara dengan kontrak kerja formal. Pendekatan positivistik ini membuat fakta fleksibilitas sehari-hari kalah oleh ketiadaan formalitas dokumen (Saputra Yasa, 2025).

Strategi hukum pemberi kerja juga kerap menggunakan eksepsi kompetensi absolut. Kuasa hukum pemberi kerja akan beralih bahwa hubungan yang terjadi adalah hubungan kemitraan perdata (B2B), sehingga PHI tidak berwenang mengadili. Karena hukum acara saat ini tidak mengenal asas *presumption of employment* (praduga hubungan kerja), hakim sering kali menerima eksepsi ini. Akibatnya, gugatan pekerja dinyatakan tidak dapat diterima (NO) dan pekerja dipaksa menempuh jalur perdata umum yang mahal.

Persoalan lokasi pengadilan atau kompetensi relatif juga menjadi kendala serius bagi pekerja lepas. UU PPHI mengharuskan gugatan diajukan di wilayah hukum pemberi kerja. Bagi pekerja lepas yang bekerja dari rumah untuk pemberi kerja di kota lain, hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum. Pekerja di daerah dipaksa bersengketa di PHI Jakarta karena domisili pemberi kerja berada di sana, sehingga biaya transportasi dan akomodasi menjadi beban bagi pekerja.

Biaya perkara atau *cost of justice* dalam mekanisme PPHI sangat tidak proporsional untuk sengketa bernilai kecil. Meskipun ada ketentuan biaya perkara gratis untuk gugatan di bawah Rp 150 juta, biaya operasional persidangan tetap tinggi. Bagi pekerja lepas yang menuntut hak sebesar Rp 5 juta hingga Rp 10 juta, proses hukum yang memakan waktu berbulan-bulan menjadi tidak masuk akal secara ekonomi. Hal ini memaksa banyak pekerja untuk melepaskan hak mereka.

Masalah yurisdiksi menjadi lebih kompleks dalam kasus lintas negara. Banyak pekerja media bekerja untuk perusahaan asing yang tidak memiliki badan hukum di Indonesia. Saat terjadi sengketa, PHI sering menyatakan tidak berwenang mengadili atau *forum non conveniens*. Ketiadaan mekanisme hukum yang jelas untuk sengketa lintas yurisdiksi ini membuat pekerja Indonesia tidak terlindungi saat bekerja untuk entitas asing (Latri et al., 2024).

Dalam proses pembuktian, pekerja juga menghadapi ketimpangan informasi. Pemberi kerja memegang kendali penuh atas data absensi digital, catatan pekerjaan, dan bukti pembayaran. Sering kali akses pekerja terhadap akun kerja diputus segera setelah sengketa dimulai. Tanpa adanya mekanisme yang mewajibkan perusahaan membuka data (*discovery*), pekerja kesulitan membuktikan klaim mereka di pengadilan.

Kualitas putusan hakim PHI pun kerap bermasalah karena kurangnya pemahaman terhadap model bisnis media dan industri kreatif. Dalam beberapa kasus pemutusan kerja, hakim menggunakan perhitungan upah minimum sebagai dasar ganti rugi, padahal pekerja kreatif sering dibayar berbasis proyek dengan nilai yang fluktuatif. Ketidakmampuan hukum mengakomodasi variabilitas penghasilan ini merugikan pekerja dalam perhitungan kompensasi (Fadillah et al., 2024).

Bahkan jika pekerja memenangkan gugatan, eksekusi putusan sulit dilakukan. Perusahaan rintisan atau agensi media kerap tidak memiliki aset tetap yang bisa disita (*asset light*). Kantor sewaan dan inventaris yang terbatas membuat putusan pengadilan hanya menjadi kemenangan di atas kertas (*paper judgment*). Mekanisme sita jaminan yang ada saat ini terlalu lambat untuk merespons perpindahan aset perusahaan yang cair.

Kegagalan jalur perdata ini diperparah oleh lemahnya penegakan hukum pidana ketenagakerjaan. Pelanggaran seperti pembayaran upah di bawah ketentuan atau pemberangusan serikat adalah tindak pidana. Namun, penyidik kepolisian dan Pengawas Ketenagakerjaan sering menolak atau tidak memproses laporan pidana dengan alasan kasus tersebut harus diselesaikan melalui mekanisme PPHI terlebih dahulu. Fenomena ini memberikan impunitas bagi pengusaha yang melanggar hukum (Seruni, 2022).

Secara sosiologis, prosedur PPHI yang panjang berfungsi sebagai alat untuk melemahkan pekerja. Pemberi kerja menyadari bahwa pekerja non-standar memiliki ketahanan finansial yang terbatas. Dengan sengaja mengulur waktu persidangan hingga tingkat kasasi, perusahaan menekan pekerja agar mau menerima penyelesaian di luar pengadilan dengan nilai yang jauh di bawah hak normatif mereka.

Rangkaian gejala di muka selaras dengan temuan dari FGD. Partisipan menyoroti kompleksitas persoalan sengketa ketenagakerjaan lintas negara dan yurisdiksi. Misalnya, pekerja AI, editor, dan jurnalis yang bekerja untuk pemberi kerja asing menyampaikan kebingungan mengenai forum penyelesaian sengketa yang dapat diakses. Dalam kasus-kasus tersebut, ketiadaan badan hukum pemberi kerja di Indonesia membuat mekanisme PPHI tidak dapat digunakan. Partisipan FGD juga membagikan pengalamannya dalam situasi ini, pekerja sering dipaksa mengandalkan strategi non-litigasi—seperti tekanan publik, solidaritas internasional, atau jaringan federasi serikat internasional—sebagai reaksi akibat keterbatasan mekanisme PPHI.

<b>Pihak Terlibat (Tersamarkan)</b>	<b>Sektor / Industri</b>	<b>Inti Masalah</b>	<b>Hambatan Penyelesaian</b>	<b>Rekomendasi yang Muncul</b>
Melati (pekerja) vs PT Media Kreatif Nusantara	Media / Industri Kreatif	Hubungan kerja hanya berdasarkan perjanjian lisan tanpa kontrak tertulis. Saat sengketa, hubungan kerja tidak dapat dibuktikan di PHI.	Sistem hukum mensyaratkan bukti formal tertulis. Relasi kerja lisan tidak dianggap cukup sebagai alat bukti.	Perubahan definisi hubungan kerja: pengakuan berdasarkan fakta perintah kerja, pembayaran upah, dan ketergantungan ekonomi, bukan semata kontrak tertulis.
Kamboja (pekerja) vs Yayasan Lestari Alam (LSM Lingkungan)	LSM / NGO	PHK yang dianggap tidak adil. Proses bipartit–tripartit–PHI berjalan ±3 tahun tanpa kepastian.	Pemberi kerja mangkir sebagai strategi mengulur waktu. Proses panjang menguras energi mental dan finansial pekerja.	Evaluasi jalur litigasi vs non-litigasi, pendampingan serikat yang lebih intensif, serta dukungan konseling bagi pekerja.
Anggrek & Seruni (AI Writer/Editor) vs Global Content Ltd. (vendor Turki, klien Rusia)	Jasa Digital / AI & Konten	Perubahan sepihak skema pembayaran dari task-based ke time-based dengan rate lebih rendah. Ketidakpastian waktu pembayaran.	Pemberi kerja tidak memiliki badan hukum di Indonesia sehingga tidak tunduk pada UU Ketenagakerjaan dan mekanisme PHI.	Intervensi lintas kementerian (Kemnaker, Kominfo, Kemlu) dan penguatan solidaritas internasional melalui federasi serikat global.

<b>Pihak Terlibat (Tersamarkan)</b>	<b>Sektor / Industri</b>	<b>Inti Masalah</b>	<b>Hambatan Penyelesaian</b>	<b>Rekomendasi yang Muncul</b>
Kenanga (pekerja) vs TechSphere Pte Ltd. (kantor operasional Batam)	Teknologi / Media Digital	Perusahaan asing membuka kantor satelit untuk merekrut pekerja Indonesia dengan upah rendah. Kontrak hanya berbahasa Inggris.	Ketidaktahuan pekerja atas prosedur formal. Bahasa kontrak menyulitkan proses mediasi. Struktur lintas negara mengaburkan tanggung jawab hukum.	Penyelesaian non-litigasi melalui tekanan publik dan media industri (misalnya Tech in Asia).
Mawar (pekerja) vs Bali Expat Hospitality Group	Pariwisata / Hospitality (Bali)	Hak libur nasional tidak sesuai UU. Sakit dianggap utang kerja. Kontrak sepihak dan ancaman tidak diperpanjang.	Iklm ketakutan pekerja. Ambiguitas standar hukum antara UU Indonesia dan “standar internasional” perusahaan.	Penyusunan panduan advokasi khusus sektor pariwisata Bali, sosialisasi hak normatif, dan pendampingan kolektif pekerja.
Dahlia (jurnalis) vs Global Voice Network (lembaga penyiaran asing)	Media / Jurnalistik	Perusahaan menarik sengketa ke hukum internasional tetapi menolak tunduk pada yurisdiksi Indonesia.	Entitas asing tanpa badan hukum di Indonesia sulit dipaksa. Pengadilan Indonesia tidak punya daya eksekusi atas aset luar negeri.	Mekanisme khusus melalui Kemlu, perjanjian bilateral, serta advokasi dan tekanan melalui federasi serikat internasional.

Berbagai kondisi demikian tidak terlepas dari keterkaitan struktural antara UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI yang sejak awal dirancang dalam keserupaan rezim hukum, dengan asumsi relasi kerja berbasis industri konvensional. UU Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja secara sempit melalui unsur perjanjian kerja tertulis dan formal, sementara UU PPHI menjadikan definisi tersebut sebagai prasyarat yuridis sekaligus dasar kompetensi absolut pengadilan. Ketika pekerja di sektor media dan industri kreatif tidak mampu membuktikan keberadaan hubungan kerja formal sebagaimana dimaksud UU Ketenagakerjaan, maka mekanisme PPHI secara otomatis menutup akses beracara mereka. Dengan demikian, hukum acara PPHI tidak bersifat netral, melainkan berfungsi sebagai instrumen seleksi yang menyaring siapa yang layak diakui sebagai “pekerja” dan siapa yang dikeluarkan dari mekanisme perlindungan ketenagakerjaan.

# Sebuah Desain Awal

Berdasarkan keempat temuan dan analisis di muka, tim penulis menemukan beberapa akar permasalahan yang mesti dicari penyelesaiannya. Akar permasalahan tersebut, antara lain: *fleksibilisasi kerja yang berdampak pada keseimbangan hidup fisik dan mental pekerja; AI dan otomasi yang menyebabkan devaluasi pekerja, upah murah, intensifikasi kerja ekstrem, serta nilai dan kekayaan intelektual yang tercuri; diskriminasi berbasis SOGIESC dan disabilitas yang berdampak pada pemenuhan hak pekerja, ketimpangan pendapatan, serta eksklusi sistemik; dan, mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang memberatkan pekerja.*

<b>Klaster Isu</b>	<b>Bentuk / Mekanisme</b>	<b>Temuan Utama (FGD &amp; Riset)</b>	<b>Dampak terhadap Pekerja</b>	<b>Akar Struktural Ekonomi-Politik</b>	<b>Implikasi / Arah Rekomendasi</b>
Fleksibilisasi Kerja	Jam kerja fleksibel, status kerja tidak jelas, kerja platform/ lepas	Jam kerja panjang & tidak terukur, selalu standby, lembur tak dibayar, kaburnya batas kerja–istirahat	Burnout, kelelahan kronis, gangguan tidur, penurunan kesehatan fisik & mental	Deregulasi hubungan kerja, informalisasi & platformisasi kerja	Pembatasan jam kerja riil, hak untuk disconnect, pengakuan kerja non-standar
	Intensifikasi kerja & risiko psikososial	Beban kerja tinggi, tekanan deadline, isolasi kerja	Gangguan kesehatan mental, penurunan kapasitas kerja jangka panjang	Pengalihan risiko ke individu	Integrasi risiko psikososial ke dalam K3
	Suspend akun, PHK terselubung	Pemutusan akses kerja sepihak tanpa mekanisme banding	Kehilangan pendapatan mendadak	Relasi kuasa asimetris platform–pekerja	Mekanisme banding & jaminan penghasilan minimum
	Kerja tanpa jaminan sosial	Tidak ada BPJS, cuti sakit, perlindungan kecelakaan	Kerentanan ekstrem	Fleksibilitas tanpa proteksi	Perluasan jaminan sosial universal
AI & Otomasi	Pelatihan AI, editing, crowdwork	Kerja intensif (verifikasi, koreksi) dengan upah rendah & tanpa jaminan	Overwork, devaluasi kerja manusia	Rantai produksi AI global, outsourcing lintas negara	Pengakuan kerja AI sebagai kerja bernilai tinggi
	Task-based payment	Upah per tugas -> jam kerja riil tak dihitung	Upah murah, jam kerja ekstrem	Logika efisiensi kapital & eksploitasi hidden labour	Standar upah berbasis waktu & beban kerja
Nilai Kerja & Kekayaan Intelektual	Data & karya dipakai AI	Pekerja melatih AI tanpa kompensasi	Pencurian nilai lebih	Komodifikasi kreativitas	Skema lisensi & kompensasi adil

<b>Klaster Isu</b>	<b>Bentuk / Mekanisme</b>	<b>Temuan Utama (FGD &amp; Riset)</b>	<b>Dampak terhadap Pekerja</b>	<b>Akar Struktural Ekonomi-Politik</b>	<b>Implikasi / Arah Rekomendasi</b>
Diskriminasi Berbasis Gender & Ragam Gender (SOGIESC)	Gender pay gap, motherhood penalty, diskriminasi rekrutmen & karier	Perempuan dan gender minoritas dibayar lebih rendah, kontrak tidak diperpanjang pasca kehamilan, tekanan menyembunyikan identitas, blacklist informal	Ketimpangan pendapatan, kerentanan kerja, stres psikologis, stagnasi karier	Norma patriarkal & heteronormatif industri, fleksibilisasi tanpa jaminan, relasi kuasa timpang	Transparansi & standar upah sektoral, perlindungan kerja berbasis gender, klausul non-diskriminasi eksplisit
	Pelecehan, microaggression, bias algoritmik platform	Candaan seksis/ transfobik dinormalisasi, rating & visibility bias	Burnout, eksklusi digital, hilangnya peluang kerja	Budaya kerja maskulin & algoritma tanpa perspektif HAM	Mekanisme pengaduan aman, audit algoritma & akuntabilitas platform
Disabilitas	Rekrutmen & akomodasi	Penolakan kerja, minim fasilitas	Eksklusi sistemik	Lemahnya implementasi UU Disabilitas	Pengawasan & sanksi kepatuhan
Sengketa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pra-litigasi & mediasi	Bukti formal jadi syarat mutlak	Kasus gugur administratif	UU PPHI berbasis industri konvensional	Pengakuan bukti digital
	Litigasi	Gugatan NO, biaya & waktu tinggi	Hak pekerja hilang	Definisi hubungan kerja kaku	Beban pembuktian terbalik
	Lintas negara	Entitas asing tanpa badan hukum	Kekosongan perlindungan	Globalisasi kerja tanpa regulasi	Mekanisme lintas negara & serikat global

Dari situ, tim penulis menawarkan desain awal yang tiap komponennya menjadi pijakan dan perlu ditransformasikan ke dalam bagian rekomendasi pada kertas posisi ini sebagai upaya untuk menyelesaikan akar permasalahan tersebut. Desain awal itu, antara lain: *Pertama*, pengakuan serta perlindungan pada praktik kerja non-standar dan waktu kerja seperti pembatasan jam kerja riil, termasuk kerja fleksibel dan digital; hak untuk disconnect di luar jam kerja; pengakuan kerja bagi pekerja lepas, pekerja platform, dan pekerja dengan kontrak jangka pendek. *Kedua*, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang mencakup integrasi risiko psikososial sebagai bagian dari K3. *Ketiga*, jaminan sosial dan keamanan penghasilan yang meliputi perluasan jaminan sosial universal tanpa memandang status kerja serta identitas sosial dan jaminan penghasilan minimum.

*Keempat*, regulasi yang mencakup pengakuan nilai kerja bagi AI sebagai kerja bernilai tinggi; penguatan kapasitas pekerja dalam menguasai teknologi, sebagai bagian dari pengaturan ulang keterampilan kerja, peningkatan standar upah berbasis waktu dan beban kerja; skema lisensi dan kompensasi adil atas data, karya, dan pelatihan AI. *Kelima*, berkaitan dengan inklusivitas gender dan non-diskriminasi yang mencakup perlindungan kerja berbasis gender, klausul non-diskriminasi secara eksplisit—termasuk ekspresi dan identitas gender—pada regulasi, serta transparansi dan standar upah sektoral untuk memudahkan pengidentifikasi upah pekerja termarjinalkan.

*Keenam*, akuntabilitas platform, terutama terkait dengan perlindungan audit algoritma dan mencegah pemilik platform—atau pemberi kerja yang memanfaatkan platform—mengambil keputusan sepihak. *Ketujuh*, norma yang memberikan kepastian bagi pekerja di sektor media dan industri kreatif mengakses mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

*Kedelapan*, kerja lintas negara dan solidaritas global. Banyak pekerja di sektor media dan industri kreatif bekerja untuk perusahaan asing yang tidak memiliki badan hukum di Indonesia. Untuk menjawab permasalahan ini, perlu mekanisme perlindungan lintas yurisdiksi bagi pekerja dalam regulasi sekaligus penguatan solidaritas aliansi lintas negara berbasiskan serikat pekerja global.

Delapan desain awal ini menegaskan posisi bahwa untuk menyelesaikan berbagai permasalahan pada ekosistem industri dan praktik kerja di sektor media dan kreatif perlu kerangka yang utuh. Utuh dalam hal menjawab perubahan struktural atas dinamika kerja kontemporer—dari fleksibilisasi, digitalisasi, hingga rantai kerja global—serta pemulihan holistik terkait waktu dan nilai kerja, kesehatan fisik dan mental, jaminan sosial, sampai nir perlakuan diskriminatif bagi pekerja ragam gender dan disabilitas.

Desain Awal	Definisi	Implikasi
Pengakuan dan perlindungan kerja non-standar serta waktu kerja	Pengakuan dan perlindungan terhadap bentuk kerja non-standar (pekerja lepas, platform, kontrak jangka pendek) serta pengaturan waktu kerja riil dalam sistem kerja fleksibel dan digital, termasuk hak untuk disconnect.	Pembatasan jam kerja aktual; pengakuan hubungan kerja non-standar; pencegahan eksploitasi waktu kerja; peningkatan keseimbangan hidup dan kerja pekerja.
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang inklusif	Perluasan kerangka K3 dengan memasukkan risiko psikososial, kesehatan mental, serta kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sebagai bagian integral perlindungan ketenagakerjaan.	Integrasi kesehatan mental dalam kebijakan K3; mekanisme pengaduan yang aman dan berpihak pada korban; pencegahan kekerasan dan burnout sistemik.
Jaminan sosial dan keamanan penghasilan	Penyediaan jaminan sosial universal dan jaminan penghasilan minimum tanpa diskriminasi status kerja maupun identitas sosial, termasuk jaminan pensiun dan dukungan transisi karier.	Akses jaminan sosial bagi semua pekerja; perlindungan pendapatan dasar; kompensasi bermartabat dan pelatihan ulang bagi pekerja terdampak perubahan teknologi.
Regulasi AI dan pengakuan nilai kerja digital	Pengaturan kerja berbasis AI dengan mengakui nilai kerja manusia dalam produksi data, karya, dan pelatihan AI, serta peningkatan kapasitas pekerja dalam penguasaan teknologi.	Standar upah berbasis waktu dan beban kerja; skema lisensi dan kompensasi adil atas data dan karya; perlindungan nilai kekayaan intelektual pekerja.
Inklusivitas gender dan non-diskriminasi	Pengarusutamaan perspektif gender dan inklusi sosial dalam regulasi ketenagakerjaan, termasuk perlindungan eksplisit terhadap ekspresi dan identitas gender serta pekerja disabilitas.	Perlindungan kerja berbasis gender; penghapusan praktik diskriminatif struktural; transparansi upah sektoral; pencegahan kesenjangan upah.
Akuntabilitas platform	Penguatan regulasi terhadap platform digital agar keputusan kerja tidak diambil sepihak melalui sistem algoritmik tanpa pengawasan dan akuntabilitas.	Hak audit algoritma; transparansi pengambilan keputusan; perlindungan dari pemutusan kerja atau penalti sepihak berbasis sistem otomatis.
Akses terhadap mekanisme penyelesaian hubungan industrial	Hak menempuh mekanisme PPHI secara berkeadilan.	Pekerja non-standar dapat mengajukan sengketa melalui tahapan penyelesaian perselisihan (bipartit, mediasi/konsiliasi, hingga pengadilan hubungan industrial).
Kerja lintas negara dan solidaritas global	Perlindungan pekerja yang bekerja lintas yurisdiksi, khususnya bagi perusahaan asing tanpa badan hukum di Indonesia, melalui kerja sama dan solidaritas serikat global.	Mekanisme perlindungan lintas negara; penguatan aliansi serikat pekerja global; peningkatan daya tawar pekerja dalam rantai kerja global.



# Rekomendasi: Multi-Skalar Regulasi Ketenagakerjaan

Delapan desain awal yang tim penulis urai sebelumnya—meliputi perlindungan kerja non-standar dan waktu kerja; kesehatan dan keselamatan kerja; jaminan sosial dan keamanan penghasilan; AI, teknologi, dan nilai kerja; inklusivitas gender dan non-diskriminasi; akuntabilitas platform; akses terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan, kerja lintas negara dan solidaritas global—patut ditempatkan sebagai acuan normatif dalam pembaruan UU Ketenagakerjaan. Seluruh desain tersebut coba ditransformasikan menjadi satu kerangka koheren bagi rekomendasi pembaruan UU *a quo* untuk merespons perubahan struktural dalam dunia kerja kontemporer, termasuk di sektor media dan industri kreatif yang lekat dengan fleksibilisasi kerja, digitalisasi, dan relasi kerja lintas negara.

Pertama-tama, tim penulis mengerangkakan pembaruan UU Ketenagakerjaan sebagai langkah formal—dalam bentuk pengaturan hal-hal pokok—untuk mengeksplisitkan pengakuan dan perlindungan terhadap pekerja. Dengan itu, unsur formalistik pada pembaruan UU *a quo* merupakan norma umum bagi pemulihan praktik kerja yang nir-fleksploitasi dari pemberi kerja, pemerintah yang abai dalam mengakui dan melindungi pekerja, serta menghindari konflik horizontal antar sesama pekerja.

Dalam mewujudkan hal tersebut, advokasi terhadap pembaruan UU Ketenagakerjaan yang direkomendasikan dalam kertas posisi ini bersifat multi-skalar, yakni sebuah arsitektur pengaturan regulasi—seperti UU Ketenagakerjaan—dipandang sebagai harmonisasi norma umum bagi pelaksanaan karakteristik rezim perburuhan yang mengakar pada berbagai aktor secara simultan, terutama untuk menjawab kompleksitas relasi kerja kontemporer. Cara pandang multi-skalar bermanfaat guna mendiagnosa fragmentasi pada regulasi ketenagakerjaan dan menyempurnakan norma dalam pembaruan regulasi *a quo* yang menjangkau karakteristik rezim perburuhan kiwari. Dalam klasifikasi regulasi di Indonesia, cara pandang ini terwujud di ranah UU, Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (Perpres), Perda Provinsi serta kota/kabupaten (Lihat Gambar di bawah).



Multi-skalar regulasi demikian sepatutnya ditopang oleh pokok pengakuan dan perlindungan, dengan mempertimbangkan aspek kepentingan pekerja dan rezim perburuhan kontemporer, serta prinsip inklusivitas yang tidak dapat dikesampingkan begitu saja. Prinsip ini menegaskan bahwa seluruh pekerja—dengan ragam identitas dan terlepas dari berbagai bentuk hubungan kerja—ialah pekerja dengan hak penuh.

Lebih lanjut, prinsip tersebut mesti mengejawantah secara konkret, mulai dari aspek formil pembentukan UU maupun aspek materiil dalam substansi UU. Secara formil, pembaruan UU Ketenagakerjaan memiliki landasan, tetapi tidak terbatas, pada Putusan MK No. 168/PUU-XVII/2023. Selain itu, di ranah materiil, secara substansial pembaruan UU Ketenagakerjaan harus menutup celah eksklusi dan memastikan pemenuhan hak pekerja tanpa diskriminasi.

Meski pengakuan dan perlindungan dalam regulasi menjadi prasyarat pokok bagi pemenuhan hak pekerja di sektor media dan industri kreatif secara legal-formal, namun penting untuk ditegaskan bahwa proses pembentukan UU Ketenagakerjaan tidak berada pada ruang hampa. Perumusan UU selalu menjadi arena yang sarat pertarungan, relasi

kuasa, serta hubungan yang timpang antara pekerja, negara, dan kepentingan modal.

Ketergantungan yang hanya mengandalkan pembentuk UU berisiko mengabaikan kenyataan bahwa proses legislasi kerap berjalan lambat, kompromistis, dan regresif terhadap kepentingan pekerja. Selain mendorong pembaruan UU Ketenagakerjaan secara legal-formal, diperlukan strategi pelengkap untuk memperluas, memperdalam, dan memaksimalkan upaya mewujudkan ekosistem kerja yang adil dan inklusif secara holistik di sektor media dan industri kreatif. Maka dari itu, rekomendasi ini menggarisbawahi bahwa UU merupakan medium legal-formal pengakuan dan perlindungan bagi pekerja di sektor media dan industri kreatif, sekaligus menganggap perlu upaya alternatif di luar mekanisme formal legalistik.

## ASPEK FORMIL

Dalam mengaplikasikan sifat atau cara pandang multi-skalar regulasi tersebut, pertamanya tim penulis memetakan aspek formil dari regulasi ketenagakerjaan. Secara formil, Putusan MK Nomor 168/PUU-XVII/2023 memberikan landasan konstitusional yang kuat untuk menata ulang politik hukum ketenagakerjaan melalui pembaruan UU, dan bukan revisi parsial. Dalam putusan tersebut, MK menyatakan:

*“ ... Oleh karena itu, menurut Mahkamah, pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru ... ”* (Lihat hlm. 676)

Selama ini, regulasi Ketenagakerjaan telah terfragmentasi dalam dua UU utama—UU 13/2003 dan UU 6/2023—yang saling tumpang tindih. Hal tersebut menyebabkan norma pada regulasi *a quo* saling bertentangan. Bahkan, setelah MK mengeluarkan putusan, sebagian pasal di UU Cipta Kerja kehilangan legitimasi konstitusionalnya. Dalam situasi demikian, pendekatan revisi terlihat sebagai upaya tambal sulam, yang terbatas hanya menambah pasal, menghapus frasa, atau menyesuaikan norma tertentu tanpa pernah menyelesaikan masalah formil menyeluruh pada regulasi ketenagakerjaan. Pendekatan revisi berpotensi memperpanjang ketidakpastian hukum.

Sebaliknya, pembaruan UU Ketenagakerjaan memungkinkan penyusunan ulang kerangka formil secara menyeluruh dan konsisten. UU Ketenagakerjaan baru pun mampu berdiri sebagai UU tersendiri di luar rezim omnibus UU Cipta Kerja dengan prinsip *single subject rule*. Konsekuensinya, peluang terhadap perlindungan bagi pekerja dapat dioptimalkan. Dalam hal ini, MK menyatakan:

*“ ... Oleh karena itu, menurut Mahkamah, pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU 6/2023. Tidak hanya itu, dengan cara mengaturnya dalam UU tersendiri dan terpisah dari UU 6/2023, UU Ketenagakerjaan akan menjadi lebih mudah dipahami ... ”* (Lihat hlm. 676)

Peluang yang dapat diintervensi dari landasan epistemik pembaruan UU Ketenagakerjaan demikian ialah pembentuk UU memiliki ruang politik dan yuridis untuk memasukkan norma-norma baru yang selama ini menjadi titik buta regulasi. Norma tersebut, antara lain: *pengakuan hubungan kerja non-formal, perlindungan pekerja non-standar, inklusivitas pada pekerja perempuan dan ragam gender, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang adaptif terhadap pola kerja fleksibel.*

Selain itu, sebagai tindak lanjut, UU Ketenagakerjaan baru memungkinkan untuk mencabut UU 13/2003 dan UU 6/2023 yang dinyatakan secara eksplisit dalam Bab Ketentuan Penutup. Pencabutan ini bukan sekadar teknis perundang-undangan, melainkan pernyataan tegas bahwa negara meninggalkan rezim lama yang terbukti menghadirkan fleksploitasi, ketidakpastian, dan eksklusif perlindungan bagi pekerja, terutama di sektor media dan industri kreatif.

Untuk menjamin aspek keterlibatan menyeluruh, pembaruan UU Ketenagakerjaan mesti secara ketat mengikuti teknik dan tata cara pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU PPP). Kepatuhan terhadap UU PPP menjadi prasyarat formil untuk menjamin legitimasi demokratis dan konstitusional dari UU Ketenagakerjaan baru, sekaligus mencegah pengulangan cacat prosedural sebagaimana terjadi dalam pembentukan UU Cipta Kerja. Dengan itu, proses legislasi berkewajiban dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan partisipatif, bukan sekadar formalitas administratif. Dalam hal ini, MK menyatakan:

**“... Oleh karena itu, selain menggunakan aturan legal formal berupa peraturan perundang-undangan, partisipasi masyarakat perlu dilakukan secara bermakna sehingga tercipta/terwujud partisipasi dan keterlibatan publik secara sungguh-sungguh. Partisipasi masyarakat yang lebih bermakna tersebut setidaknya memenuhi tiga prasyarat, yaitu: pertama, hak untuk didengarkan pendapatnya; kedua, hak**

## **untuk dipertimbangkan pendapatnya; dan ketiga, hak untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban atas pendapat yang diberikan ... “ (Lihat hlm. 393)**

Lebih jauh, partisipasi bermakna (meaningful participation) menjadi jaminan dalam seluruh tahapan pembentukan UU Ketenagakerjaan baru. Partisipasi tidak boleh direduksi hanya pada konsultasi simbolik atau dengar pendapat terbatas, melainkan harus membuka ruang pengakuan bagi kelompok-kelompok yang selama ini tereksklusi. Hal ini mencakup pekerja non-standar, pekerja ragam gender, dan kelompok rentan lainnya. Dengan melibatkan mereka secara aktif dan substantif, pembentuk UU dapat menghindari pola pembahasan nir partisipasi yang menjadi kritik utama terhadap UU Cipta Kerja, sekaligus memastikan bahwa aspirasi, pengalaman kerja, dan kerentanan mampu diartikulasikan ke dalam norma UU Ketenagakerjaan baru.

Urgensi pembaruan UU Ketenagakerjaan mesti dibaca pula dalam kerangka waktu konstitusional yang ditetapkan oleh MK, paling lambat 31 Oktober 2026. Tenggat waktu ini merupakan mandat konstitusional yang mengikat pembentuk UU untuk segera menata ulang UU Ketenagakerjaan baru secara komprehensif. Penundaan pembahasan berisiko memperpanjang kondisi ketidakpastian hukum, mempertahankan berlakunya norma yang telah kehilangan legitimasi konstitusional, serta terus menerus mereproduksi fleksploitasi dan eksklusi bagi pekerja.

Dalam konteks tersebut, pembaruan UU Ketenagakerjaan secara patut dapat diproses melalui mekanisme Daftar Kumulatif Terbuka (DKT), sebagaimana dalam sistem perencanaan legislasi nasional. Penggunaan DKT memungkinkan pembentuk UU untuk tidak terikat pada siklus ketat Prolegnas reguler, tanpa menghilangkan partisipasi bermakna. Mekanisme DKT memberikan fleksibilitas institusional untuk merespons Putusan MK secara tepat waktu, sekaligus memastikan kepatuhan pada UU PPP dan prinsip partisipasi bermakna. Dengan menempatkan UU Ketenagakerjaan baru sebagai prioritas melalui DKT, negara menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan Putusan MK.

# ASPEK MATERIIL

Pada aspek materiil, kertas posisi ini menggarisbawahi bahwa norma dalam rezim UU Ketenagakerjaan selama ini belum mampu untuk mendekati subjek dan hubungan kerja di sektor media dan industri kreatif. Definisi pekerja, pemberi kerja, dan hubungan kerja dalam rezim UU *a quo* mengasumsikan kerja konvensional yang bertumpu pada lokasi kerja tetap dan perjanjian formal. Asumsi tersebut tidak memadai untuk menjangkau kenyataan kerja-kerja kreatif, yang justru hadir melalui subordinasi pada narasi fleksibilitas, kemitraan, kewirausahaan, dan inovasi.

Lebih mendalam, definisi mengenai pekerja juga harus inklusif pada pekerja ragam gender. Prinsip inklusivitas ini mengeksplisitkan bahwa pekerja ragam gender merupakan subjek historis yang sejak lama berkontribusi dan menopang ekosistem seni dan kreatif di Indonesia. Kajian Ninditya, et al. (2025) memaparkan pekerja ragam gender—termasuk transpuan, calabai, bisnu, basir, dan ekspresi gender non biner lainnya—secara turun-temurun menempati posisi sentral dalam produksi dan reproduksi seni serta kebudayaan, jauh sebelum hadirnya hukum positif yang biner.

Oleh karena itu, berangkat dari desain awal pada bagian sebelumnya—yang mencoba menjawab akar permasalahan bagi pekerja di sektor media dan industri kreatif—serta prinsip inklusivitas, rekomendasi terhadap pembaruan UU Ketenagakerjaan menempatkan pokok pengakuan sebagai fondasi awal. Pengakuan dalam hal redefinisi norma mengenai pekerja, pemberi kerja, dan hubungan kerja yang bertolak pada kenyataan substansial rezim perburuhan di sektor ini.

Beranjak dari fondasi pengakuan tersebut, pembaruan UU Ketenagakerjaan selanjutnya perlu merumuskan pokok perlindungan yang bertolak pula dari desain awal di bagian sebelumnya. Perlindungan ini mencakup, antara lain: *inklusivitas dan anti-diskriminasi; waktu kerja; jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3); upah layak; norma mengenai PHK; serta norma dalam mekanisme penyelesaian hubungan industrial.*

Selain itu, di ranah multi-skalar regulasi, yang berkaitan dengan harmonisasi norma dalam UU, substansi aturan turunan harus selaras pada norma yang diusung oleh pembaruan UU Ketenagakerjaan itu sendiri supaya tidak menambahkan atau mengaburkan norma umum di dalamnya. Berkelindan dengan aspek materiil pada konteks ini, tim penulis merekomendasikan agar pengaturan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menjadi materi muatan PP mesti menjadi norma dalam pembaruan UU Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan MK Nomor 168/

Jika dirangkum, pembahasan mengenai aspek materiil dalam rekomendasi ini mengedepan satu tesis bahwa: *pebaruan tanpa pengakuan, perlindungan hanya angan-angan, dan tanpa perlindungan yang nyata, pengakuan kehilangan substansi sosialnya*. Lebih spesifik lagi, untuk memastikan agar pengakuan dan perlindungan tersebut berjalan secara harmonis, perlu arsitektur norma yang koheren.

## POKOK PENGAKUAN

### a. Definisi Pekerja

Pembahasan umum dalam regulasi ketenagakerjaan, sejak dan terutama pada Pasal 1 angka 3 UU 13/2003 mendefinisikan pekerja dengan tiga unsur utama, yakni pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur ini membentuk inti relasi kerja yang membedakannya dari relasi kemitraan dan kewirausahaan, bahkan perdata biasa untuk mekanisme litigasi. Pekerjaan merujuk pada aktivitas produksi yang bertanggung jawab kepada pemberi kerja; upah menandakan kompensasi ekonomi atas kerja tersebut; dan, perintah merupakan gejala subordinasi dalam bentuk instruksi langsung, target kerja, standar kinerja, serta mekanisme evaluasi yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Selain itu, regulasi ketenagakerjaan saat ini—*lihat* Pasal 1 angka 1 UU 13/2003—juga mengenal ruang lingkup temporal yang tidak bersifat statis, melainkan bergerak melalui beberapa fase. Fase sebelum masa kerja, seseorang dianggap tidak memiliki hubungan kerja karena berada dalam posisi sebagai pencari kerja atau peserta magang yang belum memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara penuh dan berkelanjutan. Pada fase masa kerja, seseorang dikategorikan sebagai pekerja karena terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah dalam suatu relasi dengan pemberi kerja. Sementara, di fase setelah masa kerja, seseorang kembali berada di luar hubungan kerja karena relasi kerja telah berakhir, akibat PHK, selesainya masa kontrak, maupun pensiun.

Kendati definisi tersebut dalam hal tertentu berguna untuk mengategorikan pekerja melalui perjanjian kerja yang dapat terlepas dari metode kerja yang digunakan, waktu kerja yang kaku, volume kerja tertentu, maupun satuan kerja berbasis jam atau proyek, namun definisi ini masih kurang memadai untuk menjangkau kenyataan kerja di sektor media dan industri kreatif. *Pertama*, unsur pekerjaan masih bias terhadap kerja produktif individual yang menghasilkan komoditas terukur, sementara kerja-kerja kreatif justru bertumpu pada aras reproduksi sosial yang bersifat kolektif dan potensial (Isabella, 2024).

*Kedua*, unsur upah tak kalah problematisnya ketika dihadapkan pada kerja-kerja perawatan dan emosional yang melekat dalam praktik keseharian media dan industri kreatif. Banyak pekerja—terutama perempuan dan kelompok rentan—menjalankan kerja menjaga relasi, merawat komunitas, mengelola konflik, dan memastikan keberlanjutan program tanpa pernah dipandang sebagai kerja yang layak dibayar (Ninditya and Paramasatya, 2021). Kerja perawatan dan emosional ini dianggap hanya sebagai dedikasi, panggilan, atau kerelawanan, sehingga tidak terhitung dalam skema

upah konvensional dan perlindungan hukum (Ninditya and Paramasatya, 2021).

*Ketiga*, unsur perintah semakin sulit dideteksi dalam konteks hubungan kerja di sektor media dan industri kreatif berbasis platform digital. Subordinasi tidak selalu hadir melalui instruksi hierarkis tertulis, melainkan termanifestasi melalui tenggat waktu fleksibel yang semu dan perintah non-formal melalui pesan singkat atau komunikasi lisan yang tidak terdokumentasi. Walaupun bentuk-bentuk perintah ini secara efektif tetap mengontrol pekerja, tetapi kerap disangkal sebagai relasi subordinasi karena terselubung dalam narasi otonomi, kebebasan, dan kemitraan.

Bertolak dari keterbatasan tersebut, perlu perumusan ulang terhadap definisi maupun norma bagi pengakuan pekerja yang inklusif, termasuk menjangkau pekerja di sektor media dan industri kreatif, yang tidak lagi berdasarkan pada relasi kerja konvensional dan pengertian sempit mengenai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam rumusan ini, definisi mengenai pekerja adalah mereka yang menghasilkan dan mengondisikan nilai lebih melalui pertukaran hasil kerja produktif dan reproduktif, baik dengan maupun tanpa upah, yang nilainya ditentukan oleh mekanisme pasar, pemberi kerja, klien proyek, maupun jejaring sejawat. Nilai lebih di sini, selain merujuk pada surplus ekonomi yang dapat dihitung secara langsung dalam proses produksi komoditas, juga mencakup akumulasi nilai sosial, simbolik, afektif, dan kognitif yang menopang proses produksi dan sirkulasi (Hardt and Negri, 2004).

Secara teoretik, seperti yang dikemukakan oleh Fraser (2014) sebagai konsepsi kapitalisme yang diperluas (*expanded conception of capitalism*), kerja reproduktif—seperti pembentukan kapasitas kreatif, pemeliharaan relasi sosial, kerja perawatan, dan kerja emosional—menjadi fondasi agar kerja produktif terus berlangsung, meskipun sering kali nir upah atau tidak dianggap sebagai kerja. Dengan mendefinisikan pekerja sebagai subjek yang terlibat dalam produksi dan reproduksi nilai lebih, pembaruan UU ketenagakerjaan dapat melampaui dikotomi sempit antara pekerja produktif dan non-produktif hingga membuka ruang pengakuan bagi pekerja media dan kreatif.

Lebih mendalam lagi, definisi pekerja dengan menempatkan produksi dan reproduksi nilai lebih sebagai satu kesatuan tersebut dapat mengakomodir pengalaman dan posisi pekerja ragam gender. Di mana kerja-kerja mereka tidak selalu pada aras produksi *marketable* komoditas seni atau kreatif, melainkan juga menopang reproduksi sosial yang intensif, seperti: *perawatan kolektif dan pengelolaan relasi komunitas* (Ninditya et al., 2025).

Unsur Definisi Pekerjaan	Definisi dalam Regulasi Ketenagakerjaan Saat ini	Rekomendasi
Pekerjaan	Dipahami secara sempit sebagai aktivitas produktif individual yang menghasilkan komoditas terukur. Tidak menjangkau kerja kreatif yang bersifat kolektif, potensial, dan berbasis reproduksi sosial.	Memperluas pengertian pekerjaan sebagai aktivitas produksi dan reproduksi nilai lebih, termasuk kerja kolektif serta kerja potensial yang menopang proses produksi dan sirkulasi.
Upah	Upah hanya diakui sebagai kompensasi keekonomian langsung, sehingga kerja perawatan, emosional, dan relasional—terutama yang dilakukan perempuan dan kelompok rentan—tidak dianggap sebagai kerja yang layak dibayar.	Mengakui bahwa nilai kerja tidak selalu dimediasi oleh upah yang berkontribusi bagi aspek keekonomian langsung; kerja reproduktif dan afektif harus diakui sebagai bagian dari kerja bernilai yang berhak atas pengakuan dan perlindungan regulasi ketenagakerjaan.
Perintah	Subordinasi dipersempit pada instruksi hierarkis formal dan tertulis, sementara kontrol kerja berbasis platform hadir secara menyeluruh melalui tenggat waktu fleksibel, standar kinerja, dan komunikasi informal.	Mendefinisikan ulang subordinasi sebagai relasi kontrol dan ketergantungan kerja, termasuk melalui mekanisme digital, algoritmik, dan norma performatif.
Waktu Kerja	Dibatasi pada jam kerja formal dan fase masa kerja, sehingga kerja pra-produksi, pasca-produksi, dan kerja afektif berkelanjutan tidak terhitung sebagai kerja.	Mengakui kerja sebagai proses temporal berlapis yang mencakup fase sebelum, selama, dan setelah produksi, termasuk kerja reproduktif tak terlihat yang menopang keberlanjutan kerja-kerja produktif.
Nilai Kerja	Nilai kerja direduksi menjadi surplus ekonomi langsung dan terukur, mengabaikan nilai sosial, simbolik, afektif, dan kognitif.	Mengadopsi konsep nilai lebih yang diperluas, mencakup akumulasi nilai ekonomi dan non-ekonomi yang menopang produksi, reproduksi, dan sirkulasi kapital.
Dimensi Gender dan Inklusi Sosial	Pengalaman pekerja ragam gender tidak terakomodasi karena kerja mereka sering berada pada ranah reproduksi sosial dan kerja perawatan yang nir pengakuan hukum.	Mendefinisikan pekerja secara inklusif dengan mengintegrasikan pengalaman kerja reproduktif dan afektif.

## b. Definisi Pemberi Kerja

Definisi pemberi kerja dalam rezim UU Ketenagakerjaan saat ini—yakni *orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain* [lihat Pasal 1 angka 4 UU 13/2003]—bersifat reduktif. Terlebih, tidak adaptif menangkap kompleksitas relasi kerja kontemporer, terutama di sektor media dan industri kreatif yang ditandai oleh fleksibilisasi, digitalisasi, dan fragmentasi rantai produksi.

*Pertama*, definisi tersebut masih bertumpu secara langsung dan personal antara pemberi kerja dengan pekerja, sehingga mengabaikan dimensi kontrol atas proses kerja yang lebih kompleks. Dalam media dan industri kreatif yang termediasi oleh fleksibilisasi kerja, kontrol kerja tidak semata perintah langsung hierarkis yang tertulis secara personal, tetapi juga melalui perintah lisan, standar editorial, KPI berbasis *engagement*, dan sistem evaluasi algoritmik. Bentuk-bentuk kontrol kerja non-tradisional demikian tampak diabaikan dalam relasi kerja selama ini. Akibatnya, pemberi kerja dapat menyangkal statusnya dengan pembuktian ketiadaan instruksi tertulis atau mengubah *terms and condition* secara sepihak.

*Kedua*, dalam konteks teknologi dan AI, pemberi kerja kerap mengakali statusnya dalam skema alih daya lintas negara. Definisi pemberi kerja berdasarkan rezim UU Ketenagakerjaan selama ini tidak mampu menjangkau rantai produksi global. Akibatnya, kerja-kerja yang menopang perusahaan pengembang AI untuk memperoleh nilai ekonomi yang sangat besar—melalui pelabelan data, moderasi konten, dan pemodelan—tidak mendapatkan skema perlindungan.

*Ketiga*, definisi pemberi kerja dalam rezim UU Ketenagakerjaan selama ini juga gagal menangkap beban berlapis dan ketimpangan relasi kuasa yang dialami pekerja perempuan dan ragam gender. Terkait fleksploitasi, pemberi kerja tidak lagi bertanggung jawab atas kerja reproduksi sosial, kesehatan reproduksi, atau perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan berbasis gender. Dengan memosisikan pekerja sebagai individu otonom atau mitra, pemberi kerja terbebas dari kewajiban menyediakan cuti melahirkan, cuti haid, akomodasi menyusui, maupun hak-hak yang terkait dengan keragaman SOGIESC.

Berangkat dari masalah demikian, definisi maupun norma terhadap pemberi kerja dalam pembaruan UU Ketenagakerjaan perlu rumusan ulang agar lebih inklusif dan adaptif berdasarkan kenyataan dari relasi kerja kiwari. Dalam kerangka ini, pemberi kerja dipahami sebagai setiap orang—perseorangan, pengusaha, platform digital, badan hukum, maupun badan lainnya—baik yang beroperasi di dalam maupun lintas negara—yang secara langsung ataupun tidak langsung mengorganisasi, mengendalikan, memediasi, atau memperoleh manfaat dari proses produksi dan reproduksi nilai lebih yang dihasilkan oleh pekerja secara sosial.

Relasi kerja tersebut tidak semata hadir melalui perintah hierarkis tertulis, melainkan juga melalui berbagai mekanisme kontrol non-tradisional seperti penugasan berbasis proyek, standar editorial dan *engagement*, sistem rating dan evaluasi algoritmik, serta pengaturan kontraktual sepihak yang menentukan tempo, kualitas, dan hasil kerja. Pemberi kerja dalam pengertian ini mencakup pula pihak-pihak yang menikmati dan

mengakumulasi nilai lebih secara sosial—baik ekonomi, sosial, simbolik, afektif, maupun kognitif—yang bersumber dari kerja produktif dan reproduktif.

Dengan demikian, klaim-klaim perihal ketiadaan relasi kerja formal tidak dapat digunakan untuk meniadakan keberadaan pemberi kerja selama terdapat kontrol kerja, ketimpangan kuasa, dan ekstraksi nilai secara sosial seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Rumusan ini menegaskan bahwa pemberi kerja memiliki tanggung jawab atas kondisi kerja, kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta menjamin perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan—termasuk yang berbasis gender, SOGIESC, dan kerja reproduktif—sebagai bagian integral relasi kerja yang menopang keberlanjutan produksi dan sirkulasi nilai dalam ekosistem media dan industri kreatif.

<b>Unsur Definisi Pemberi Kerja</b>	<b>Definisi dalam Regulasi Ketenagakerjaan Saat ini</b>	<b>Rekomendasi</b>
Subjek Pemberi Kerja	Dibatasi pada orang perseorangan, pengusaha, atau badan hukum yang secara langsung mempekerjakan pekerja dan membayar upah. Tidak menjangkau platform digital, entitas lintas negara, atau pihak yang beroperasi secara tidak langsung.	Memperluas subjek pemberi kerja mencakup setiap orang, badan, atau platform—baik domestik maupun lintas negara—yang mengorganisasi, memediasi, atau memperoleh manfaat dari kerja.
Kontrol atas Proses Kerja	Kontrol kerja hanya diakui melalui perintah formal, mengabaikan kontrol non-tradisional seperti standar editorial, KPI berbasis engagement, sistem rating, dan evaluasi algoritmik.	Mengakui berbagai bentuk kontrol non-tradisional sebagai indikator keberadaan pemberi kerja dan relasi kerja yang sah secara hukum.
Teknologi dan AI	Definisi pemberi kerja gagal menjangkau rantai produksi nilai kerja global dalam teknologi, sehingga kerja-kerja pendukung seperti pelabelan data dan moderasi konten tidak terlindungi.	Menetapkan bahwa pihak yang memperoleh manfaat dari kerja berbasis data dan AI—terlepas dari lokasi atau status hukum—dikategorikan sebagai pemberi kerja dengan kewajiban perlindungan bagi pekerjanya.

<p>Ekstraksi dan Akumulasi Nilai</p>	<p>Pemberi kerja diidentifikasi hanya melalui pembayaran upah langsung, sehingga pihak yang mengakumulasi nilai secara tidak langsung lolos dari tanggung jawab hukum.</p>	<p>Menjadikan ekstraksi dan akumulasi nilai lebih—ekonomi maupun non-ekonomi—sebagai dasar pengenaan status pemberi kerja.</p>
<p>Tanggung Jawab Ketenagakerjaan</p>	<p>Tanggung jawab pemberi kerja terbatas pada hubungan kerja formal, sehingga mudah dihindari melalui alih daya, kontrak proyek, atau skema lintas yurisdiksi.</p>	<p>Menetapkan tanggung jawab pemberi kerja atas kondisi kerja, K3 (termasuk risiko psikososial), jaminan sosial, dan non-diskriminasi selama terdapat kontrol dan ekstraksi nilai.</p>
<p>Dimensi Gender dan Inklusi Sosial</p>	<p>Dengan narasi kemitraan dan otonomi individu, pemberi kerja terbebas dari tanggung jawab atas kerja reproduktif, kesehatan reproduksi, serta perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan berbasis gender.</p>	<p>Menegaskan tanggung jawab pemberi kerja atas perlindungan pekerja ragam gender, termasuk cuti reproduksi, akomodasi kerja, dan perlindungan SOGIESC.</p>



### c. Definisi Hubungan Kerja

Bertolak dari redefinisi pekerja dan pemberi kerja yang berlandaskan prinsip inklusivitas serta berkaca dari kompleksitas relasi kerja kontemporer sebagaimana diuraikan sebelumnya, definisi hubungan kerja dalam pembaruan UU Ketenagakerjaan tidak semata bertolak dari pemenuhan unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara formalistik, melainkan sebagai relasi sosial-ekonomi yang ditandai oleh adanya pertukaran nilai, kontrol kerja, dan ketimpangan posisi tawar antara para pihak. Dalam konteks media dan industri kreatif, hubungan kerja kerap beroperasi melalui relasi kerja fleksibel, berbasis proyek, atau platform digital, yang secara *de facto* mengondisikan ketergantungan pekerja pada pemberi kerja atau pengorganisasian kerja tertentu, meskipun secara *de jure* disangkal melalui label kewirausahaan, pekerja lepas, dan kemitraan. Maka dari itu, rumusan perihal hubungan kerja dimaknai sebagai setiap relasi yang secara periodik mengikat pekerja pada struktur produksi dan reproduksi nilai lebih yang diorganisasi, dikendalikan, atau dimediasi oleh pemberi kerja, baik melalui instruksi langsung maupun mekanisme kontrol non-tradisional.

Dalam kerangka tersebut, keberadaan kontrak kerja tertulis menjadi elemen krusial, bukan untuk pembuktian formal semata, melainkan sebagai instrumen pengakuan substantif bagi pekerja media dan industri kreatif. Kontrak kerja tertulis dipahami sebagai dokumen yang disusun secara jelas, transparan, dan dapat dimengerti oleh pekerja, dengan memuat sekurang-kurangnya ruang lingkup kerja, bentuk dan besaran kompensasi—termasuk atas kerja reproduktif yang melekat—jangka waktu kerja, mekanisme evaluasi, serta hak dan kewajiban para pihak. Dalam praktik fleksploitasi selama ini, ketidakjelasan kontrak atau ketiadaan kontrak tertulis kerap digunakan untuk mengaburkan status hubungan kerja, membuka ruang perubahan sepihak, dan pada akhirnya menempatkan pekerja dalam posisi rentan. Dengan demikian, kewajiban kontrak tertulis yang dapat dimengerti pekerja menjadi prasyarat untuk menegaskan adanya hubungan kerja.

<b>Unsur Hubungan Kerja</b>	<b>Rekomendasi</b>	<b>Implikasi</b>
Definisi hubungan kerja	Mendefinisikan hubungan kerja tidak terbatas pada unsur formal pekerjaan, upah, dan perintah, tetapi sebagai relasi sosial-ekonomi yang mencakup pertukaran nilai, kontrol kerja, dan ketimpangan posisi tawar.	Relasi kerja fleksibel, proyek, dan berbasis platform dapat diakui sebagai hubungan kerja meskipun dilabeli pekerja lepas.
Mekanisme kontrol kerja	Memasukkan bentuk kontrol non-tradisional (target, algoritma, evaluasi performa, deadline, reputasi digital) sebagai bukti adanya hubungan kerja.	Praktik kontrol terselubung tidak lagi dapat digunakan untuk menyangkal kewajiban pemberi kerja.
Kontrak kerja	Mewajibkan kontrak kerja tertulis yang disusun secara jelas, transparan, dan dapat dimengerti oleh pekerja. Mekanisme kontrak kerja tertulis merupakan instrumen pengakuan substantif, bukan sekadar pembuktian formal.	Pekerja memiliki pegangan hukum yang jelas atas status, hak, dan perlindungan kerja.

## Pokok Perlindungan

### 1. Inklusivitas dan Anti-Diskriminasi

Berkaca dari analisis dan temuan sebelumnya, diskriminasi berbasis SOGIESC dan disabilitas menunjukkan lapisan eksploitasi yang memperparah kerentanan pekerja. Dalam kerangka interseksionalitas, struktur eksploitasi tidak pernah bekerja secara terpisah, melainkan berkelindan dan memperkuat satu sama lain.

Ketiadaan larangan diskriminasi yang komprehensif—termasuk keterbatasan definisi, mekanisme sanksi, dan denda yang efektif—dalam rezim UU Ketenagakerjaan saat ini [*lihat* UU 13/2003 dan UU 6/2023] membuka ruang eksklusif yang mendalam. Oleh karenanya, pembaruan UU Ketenagakerjaan mesti memuat perluasan definisi diskriminasi yang mencakup gender, disabilitas, kondisi kesehatan kronis, penyakit autoimun, dan kesehatan mental, termasuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung melalui kebijakan, praktik kerja, atau penggunaan standar produktivitas. Penegasan larangan diskriminasi tersebut harus terimplementasikan sejak tahap rekrutmen, selama hubungan kerja berlangsung, hingga PHK, disertai kewajiban pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja dengan disabilitas, menyediakan aksesibilitas dan akomodasi yang layak—tak terkecuali penyesuaian beban kerja, waktu kerja, dan lingkungan kerja bagi pekerja dengan kondisi kesehatan tertentu—serta menyelenggarakan pelatihan kerja yang inklusif. Untuk memastikan efektivitas norma, perlu diatur sanksi administratif dan denda bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban tersebut, termasuk pembatasan akses terhadap insentif negara atau perizinan usaha.

Aspek krusial lain yang perlu diperkuat adalah pengintegrasian kesehatan reproduktif menjadi bagian integral dari hak ketenagakerjaan. Dalam pembaruannya, UU Ketenagakerjaan mesti secara eksplisit menjamin cuti terkait kesehatan reproduksi. Jaminan tersebut mencakup cuti maternitas selama satu tahun dengan perlindungan penuh atas upah, posisi kerja, dan peluang pekerjaan; cuti berbayar bagi korban kekerasan berbasis gender dan seksual untuk pemulihan fisik dan psikososial tanpa stigma atau risiko kehilangan pekerjaan; serta cuti haid tanpa syarat administratif dan tanpa pengurangan upah. Selain itu, pemberi kerja wajib menyediakan akomodasi pendukung kesehatan reproduksi berupa fasilitas *day care* atau dukungan penitipan anak serta ruang laktasi yang layak dan terpisah dari toilet.

Lebih jauh, pembaruan UU Ketenagakerjaan juga harus mencegah *motherhood penalty*. Pencegahan ini mencakup kesetaraan posisi pekerja perempuan pasca cuti melahirkan dan kompensasi atas kerja perawatan untuk memastikan bahwa menjadi “ibu” bukanlah risiko inheren dalam relasi kerja. Dengan mengintegrasikan hal demikian, pembaruan UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi individu pekerja, tetapi juga mengoreksi bias struktural yang selama ini mengaitkan produktivitas dengan ketersediaan waktu kerja tanpa batas, termasuk risiko dari *motherhood penalty*.

Dalam konteks pekerja ragam gender, pembaruan UU Ketenagakerjaan mesti menegaskan hak pekerja ragam gender untuk bekerja secara aman tanpa dipaksa menyembunyikan identitasnya. Hal demikian termasuk penggunaan nama dan identitas

gender pilihan dalam seluruh relasi kerja, pengakuan terhadap ekspresi gender yang beragam, serta penghapusan persyaratan administratif dan kriteria rekrutmen yang heteronormatif dan eksklusif. Selain itu, UU Ketenagakerjaan Baru wajib menjamin mekanisme pengaduan kekerasan dan pelecehan berbasis SOGIESC yang aman dan bebas dari viktimisasi.

## **2. Waktu Kerja**

Penetapan waktu kerja berangkat dari pengakuan bahwa praktik jam kerja panjang merupakan hasil dari normalisasi relasi kerja fleksibel yang timpang, tanpa kejelasan batas waktu dan pemulihan memadai, serta kerap tanpa kompensasi yang adil. Pengaturan waktu kerja perlu diarahkan pada pembatasan jam kerja harian dan mingguan yang menghitung seluruh waktu kerja riil, termasuk waktu tatkala menunggu penugasan dan kesiapsiagaan produksi, disertai kewajiban waktu istirahat harian dan mingguan yang tidak dapat dinegosiasikan atas nama tenggat atau target produksi.

Pengaturan ini perlu dilengkapi dengan perspektif keadilan reproduktif, khususnya bagi pekerja perempuan. Perlu jaminan hak atas waktu pengasuhan, menyusui, dan pemulihan biologis tanpa pengurangan upah maupun stigma produktivitas yang timpang.

Dalam konteks pekerja platform digital, keadilan waktu kerja mensyaratkan pengakuan bahwa waktu kerja tidak hanya terjadi saat tugas dikerjakan, tetapi juga ketika pekerja menunggu penugasan dan berada dalam kendali algoritmik platform; oleh karena itu, negara wajib menetapkan pembatasan waktu kerja harian dan mingguan, jeda istirahat antar jam kerja, serta minimum waktu istirahat harian dan mingguan sebagai bentuk perlindungan dasar.

Lebih jauh, praktik fleksibilisasi kerja dan kendali algoritmik telah mengaburkan waktu kerja dan waktu non-kerja dengan persistensi pada “kesiapsiagaan kerja kapanpun dan dimanapun.” Oleh karena itu, perlu untuk penetapan hak bagi pekerja untuk tidak perlu merespons pesan, panggilan, notifikasi, atau penugasan di luar jam kerja yang disepakati tanpa konsekuensi apa pun terhadap penilaian kinerja, rating, insentif, maupun kelangsungan kontrak. Hak ini harus disertai larangan eksplisit atas penalti algoritmik atau administratif yang mendiskriminasi pekerja karena menggunakan waktu istirahatnya, serta kewajiban transparansi sistem penjadwalan dan distribusi tugas.

## **3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Jaminan Sosial**

Rekomendasi mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta jaminan sosial bagi pekerja di sektor media dan industri kreatif perlu disusun dengan terlebih dahulu mengacu pada keterbatasan pendekatan K3 yang selama ini masih berfokus pada risiko fisik dan kecelakaan kerja konvensional, serta UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang belum menangkap dinamika kerja kiwari. Temuan SINDIKASI (Raharjo dan Riyanto, 2022) menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di sektor media dan industri kreatif—terutama pekerja lepas—bekerja dengan waktu tak terbatas, intensitas tinggi, dan beban kerja individual yang besar, namun tidak mendapatkan perlindungan K3 maupun jaminan sosial yang memadai. Dalam risetnya, SINDIKASI (Raharjo dan

Riyanto, 2022) menunjukkan 93% responden pekerja lepas tidak memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, 73,7% pekerja mengaku khawatir atas ketiadaan jaminan sosial, dan 88,27% pekerja film dan iklan tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan meskipun bekerja dengan durasi 16–20 jam per hari. Kondisi ini diperparah oleh fakta bahwa dampak psikologis dan psiko-sosial—seperti stres, kelelahan mental, kecemasan, dan gangguan kesehatan mental—kerap diperlakukan sebagai masalah personal. Temuan bahwa 79% pekerja lepas menyatakan beban dan jam kerja berdampak langsung pada kesehatan mental mereka, semakin mengonfirmasi hal tersebut (Raharjo dan Riyanto, 2022).

Berdasarkan kondisi demikian, perluasan definisi K3 yang secara eksplisit mencakup aspek psikologis dan psiko-sosial sebagai bagian tak terpisahkan dari keselamatan dan kesehatan kerja menjadi penting. Di sektor media dan industri kreatif, di mana kerja-kerja sering diberlakukan dengan tenggat ketat, waktu tak terbatas, relasi kerja tidak stabil, serta tanggung jawab kerja yang ditanggung secara individual, perluasan terhadap risiko gangguan mental dan kelelahan psikis perlu diletakkan menjadi bagian dari penyakit akibat kerja.

Perluasan definisi ini sebenarnya telah tertulis dalam Perpres No. 7 Tahun 2019. Namun, untuk mendefinisikan risiko psikologis dan psiko-sosial dalam K3 mestinya tidak hanya berhenti pada tataran aturan turunan seperti Perpres, melainkan perlu secara eksplisit menjadi norma umum pada UU Ketenagakerjaan. Implikasinya, terdapat kewajiban hukum yang lebih mengikat bagi negara dan pemberi kerja untuk melakukan pencegahan, perlindungan, serta pemulihan; serta, membuka ruang harmonisasi kebijakan lintas sektor—mulai dari pengaturan waktu kerja, jaminan sosial, mekanisme pengawasan, hingga penegakan hukum—dalam satu kerangka perlindungan yang utuh. Sejalan dengan perluasan definisi K3 tersebut, prinsip jaminan sosial bagi pekerja di sektor media dan industri kreatif—terutama pekerja lepas dan pekerja platform digital—perlu ditegaskan sebagai kewajiban bagi pemberi kerja, bukan pilihan individual pekerja. Mengacu pada temuan SINDIKASI (Raharjo dan Riyanto, 2022), rendahnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di kalangan pekerja lepas terjadi karena jaminan sosial masih dibebankan kepada pekerja untuk mengurus dan membiayai sendiri, sementara pemberi kerja kerap melepaskan tanggung jawabnya.

#### **4. Upah Layak**

Membahas upah layak bagi pekerja di sektor media dan industri kreatif diawali dengan penegasan posisi bahwa metode perhitungan upah dalam rezim hukum ketenagakerjaan saat ini [*lihat UU 6/2023 dan PP 51/2023*] tidak layak karena hanya mengacu pada formula upah minimum berbasis inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan paritas daya beli. Sebagaimana ditunjukkan dalam riset *Upah Layak untuk Semua* (Wilujeng et al., 2024), pendekatan tersebut mengabaikan kebutuhan hidup riil pekerja dan gagal menangkap biaya kerja aktual yang ditanggung pekerja—terutama pekerja lepas dan pekerja platform digital yang harus menanggung sendiri alat produksi, risiko kerja, dan ketidakpastian upah. Akibatnya, upah minimum ini tampak melanggengkan politik upah murah dan memperdalam fleksploitasi.

Sebagai rekomendasi, diperlukan perombakan cara menghitung pengupahan dengan

pendekatan yang lebih inklusif dan berbasis kebutuhan hidup layak (*living wage*). Model pengupahan perlu mengintegrasikan dimensi material-reproduktif (pemenuhan kebutuhan hidup dan biaya kerja), legal-institusional (jaminan sosial, perlindungan risiko kerja), sosial-komunikatif (biaya komunikasi dan kerja-kerja digital), status dan rekognisi (penghargaan atas pengalaman, keterampilan, dan hak cipta), serta kebermaknaan dan pengembangan diri (Wilujeng et al., 2024). Dengan demikian, upah dipahami bukan sekadar imbalan atas output kerja, melainkan instrumen pemulihan daya hidup pekerja dan keberlanjutan reproduksi sosialnya. Pendekatan ini juga dapat mengakomodir kebutuhan pekerja lepas dan platform digital, di mana meskipun satuan kerja bisa beragam—per proyek, per jam, per pesanan, atau berbasis dampak—namun seluruhnya berdasarkan pemenuhan kebutuhan hidup layak.

Berangkat dari pendekatan tersebut, lebih spesifik membahas pekerja platform digital, pengaturan upah mereka perlu ditegaskan secara normatif dalam pembaruan UU Ketenagakerjaan. Pertama-tama, penentuan upah tidak dapat terlepas dari perundingan yang melibatkan serikat pekerja dengan pemberi kerja selaku pemilik atau pemanfaat platform digital, yang berdasarkan pada satuan kerja seperti per pesanan, per kilometer, atau per jam, dan wajib memenuhi paling sedikit standar upah minimum yang berlaku. Komponen upah pekerja platform digital mencakup pula satuan ritase atau volume kerja, upah minimum berbasis kebutuhan hidup layak, perbandingan standar internasional, serta kontribusi pekerja terhadap keuntungan perusahaan, ditambah komponen pelengkap seperti insentif, bonus, pulsa atau data internet, dan biaya operasional lainnya.

Pemberi kerja wajib membayarkan upah secara memadai, dalam mata uang yang sah, dibayarkan penuh dan tepat waktu; dilarang membebankan biaya akses sistem seperti pendaftaran atau langganan akun; serta wajib menyediakan fasilitas pemberian tip atau bonus dari pengguna, yang tidak boleh dihitung sebagai bagian dari upah. Setiap pemotongan upah tidak boleh dilakukan sepihak, melainkan hanya berlandaskan aturan perundang-undangan atau Perjanjian Kerja Bersama, dengan kewajiban transparansi informasi upah dan dapat dirundingkan bersama serikat pekerja. Pendekatan ini selaras dengan laporan ILO *Realizing Decent Work in the Platform Economy* (2025) yang menjadi dasar untuk memastikan bahwa otomasi tidak terus-menerus dibangun di atas pengingkaran hak atas upah layak bagi pekerja.

## **5. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon**

Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam konteks otomasi di sektor media dan industri kreatif perlu rumusan komprehensif dengan terlebih dahulu memperluas definisi PHK agar mampu menjangkau praktik yang berlangsung secara terselubung. Dalam ekosistem platform digital, PHK kerap tidak dinyatakan secara eksplisit, melainkan dilakukan melalui mekanisme suspend akun, pemblokiran sepihak, pembatasan akses, atau perubahan syarat dan ketentuan berbasis algoritma yang menurunkan pendapatan pekerja secara drastis dan berkelanjutan. Meskipun dibingkai sebagai kebijakan teknis atau penyesuaian sistem, tindakan-tindakan tersebut secara substantif telah menghilangkan sumber penghidupan pekerja, sehingga harus dinyatakan sebagai PHK yang menimbulkan konsekuensi hukum penuh.

Sejalan dengan perluasan definisi tersebut, setiap proses maupun putusan PHK terhadap

pekerja platform digital wajib terpenuhi haknya perihal pesangon dan akses terhadap mekanisme penyelesaian yang adil. PHK tanpa pesangon hanya akan memperdalam ketimpangan relasi kuasa, serta semakin menormalisasi kerentanan sebagai bagian dari model bisnis digital. Guna meminimalisir ketimpangan tersebut, pekerja platform digital harus dijamin haknya untuk mengajukan keberatan dan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atau forum penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya, tanpa ancaman pembalasan melalui sistem algoritmik. Pemberi kerja juga dilarang untuk melakukan penonaktifan akun, penangguhan, atau pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada alasan diskriminatif atau alasan lain yang tidak sah, sehingga prinsip non-diskriminasi dan keadilan substansial tetap berlaku meskipun hubungan kerja dimediasi oleh sistem digital.

Pada saat yang sama, ketentuan umum mengenai PHK perlu menempatkan PHK sebagai upaya terakhir yang hanya dapat dilakukan apabila tidak lagi tersedia cara lain untuk mempertahankan hubungan kerja. Alasan kerugian perusahaan tidak boleh digunakan secara spekulatif atau preventif, melainkan harus dibuktikan melalui laporan keuangan yang diaudit oleh auditor eksternal independen yang menunjukkan kerugian nyata selama dua tahun berturut-turut, sekaligus menghapus legitimasi PHK dengan dalih potensi kerugian spekulatif di masa depan. Pemberi kerja juga dilarang memutus hubungan kerja dengan alasan keterlibatan pekerja dalam serikat pekerja, karena praktik tersebut bertentangan dengan kebebasan berserikat sebagai hak dasar yang dijamin secara konstitusional.

## **6. Perundingan dan Norma terhadap Mekanisme PPHI**

Berangkat dari berbagai hambatan struktural dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) sebagaimana diuraikan di bagian temuan dan analisis, pembaruan UU Ketenagakerjaan yang bertolak dari redefinisi pekerja sebelumnya perlu menyatakan norma bahwa pekerja non-standar berhak menempuh mekanisme PPHI secara berkeadilan, termasuk penyelesaian di wilayah pekerja melakukan pekerjaan yang terlepas dari kedudukan hukum, domisili, atau kantor pusat pemberi kerja. Pengaturan ini penting untuk kepastian hukum dan peniadaan beban biaya yang selama ini ditanggung oleh pekerja lepas, di mana mereka dipaksa menggugat di wilayah hukum pemberi kerja.

Selain itu, pembaruan UU Ketenagakerjaan mesti secara eksplisit menegaskan norma bahwa dari definisi pekerja tersebut membawa konsekuensi yuridis bagi pekerja untuk mengakses seluruh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan pendampingan serikat pekerja hingga tingkat Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akses terhadap pendampingan ini tidak boleh dibatasi oleh peraturan di luar perundang-undangan yang hanya bersifat internal kelembagaan dan membatasi hak konstitusional pekerja dan serikat pekerja.

## **Materi Aturan Turunan yang Wajib Dimuat dalam Pembaruan UU Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Putusan MK Nomor 168/PUU-XVII/2023 terdapat keharusan untuk mengatur sejumlah materi PP ke dalam pembaruan UU Ketenagakerjaan. Dalam hal ini,

MK menyatakan:

*“... Dalam kaitan ini, yang dimaksud dengan “menjalankan UU sebagaimana mestinya” adalah penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah UU atau untuk menjalankan UU sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam UU yang bersangkutan.*

*Artinya, substansi PP harus selaras dengan semangat yang diusung oleh UU tersebut, sehingga tidak menimbulkan berbagai permasalahan dalam impelentasinya, terutama dalam hal kepastian hukum, perlindungan hak-hak tenaga kerja, dan peningkatan iklim investasi.*

*Berkenaan dengan hal tersebut, Mahkamah juga perlu menegaskan cakupan pendelegasian yang terdapat dalam UU 6/2023, di mana segala hal yang bersifat strategis seharusnya diatur dalam materi muatan UU bukan dalam peraturan pelaksana.” (Lihat hlm. 549)*

Salah satu yang menjadi perhatian dari Putusan MK tersebut ialah pengaturan mengenai jangka waktu PKWT sebagai materi muatan dalam PP No. 35 Tahun 2021. Sesuai Putusan MK Nomor 168/PUU-XVII/2023, pengaturan yang sifatnya strategis seperti jangka waktu PKWT seharusnya ditempatkan dalam norma UU Ketenagakerjaan, bukan pada aturan pelaksana. Sebab, jangka waktu PKWT ini berkaitan dengan hal mendasar menyangkut hubungan kerja—kapan hubungan kerja dianggap sementara sesuai jangka waktu tertentu, kapan hubungan kerja bertransformasi menjadi tetap, dan sejauh mana jangka waktu PKWT itu dirumuskan oleh negara agar tidak menggerus hak pekerja perihal kepastian kerja.

Menempatkan batas maksimal jangka waktu PKWT secara eksplisit menjadi norma dalam pembaruan UU Ketenagakerjaan memperkuat pula asas kepastian hukum. Norma yang tegas dalam UU akan membatasi ruang interpretasi yang terlalu elastis di tingkat pelaksanaan, sekaligus mencegah praktik fleksibilisasi berlebihan yang dapat mengarah pada perpanjangan kontrak tanpa batas. Dalam kerangka ini, UU harus menetapkan parameter normatif yang jelas—misalnya batas maksimal total masa kerja kontrak dan syarat konversi menjadi PKWTT—sementara PP cukup mengatur tata cara, prosedur administratif, atau mekanisme pencatatan. Terkait hal tersebut, MK menyatakan:

*“ ... Berkaitan dengan pengaturan jangka waktu PKWT sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bukan lagi materi muatan PP melainkan menjadi materi muatan yang harus diatur dalam UU, namun untuk materi lebih lanjut mengenai PKWT yang bersifat teknis tetap dapat ditentukan dalam PP sepanjang tidak bertentangan dengan UU.” (Lihat hlm. 569)*

*“ ... Dalam kaitan dengan jangka PKWT, sebagaimana telah dipertimbangkan di atas pengaturannya semestinya ditentukan dalam UU, bukan PP agar dapat merepresentasikan kehendak pekerja/buruh.” (Lihat hlm. 569)*

**“ ... Pengaturan demikian secara normatif jelas menimbulkan ketidakpastian hukum, terlebih PP seharusnya dibentuk untuk melaksanakan UU sebagaimana mestinya sehingga tidak boleh memperluas norma.”  
(Lihat hlm. 674)**

*“ ... Setelah membaca peraturan dimaksud, Mahkamah mendapatkan fakta, yaitu: sejumlah PP dibuat tanpa mendapat delegasi dari UU 6/2023. Tidak hanya itu, terdapat banyak materi dalam PP, yang jikalau diletakkan dalam konteks hierarki peraturan perundang-undangan, merupakan materi yang seharusnya menjadi materi UU, bukan materi yang lebih rendah dari UU. Misalnya, materi yang berkenaan dengan pembatasan hak dan kewajiban warga negara, in casu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Padahal, merujuk Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 pembatasan hanya dapat dilakukan dengan produk hukum berupa UU.” (Lihat hlm. 676)*

Implikasi konstitusional sebagaimana diputuskan oleh MK memberikan landasan bagi pekerja di sektor media dan industri kreatif untuk memosisikan diri bahwa pembatasan jangka waktu PKWT tidak dapat dilakukan melalui aturan teknis yang mudah diubah. Di sektor yang rentan terhadap praktik fleksploitasi, penguatan norma jangka waktu PKWT dalam UU Ketenagakerjaan berfungsi sebagai kerangka acuan untuk mencegah perubahan signifikan di tingkat teknis aturan pelaksana dengan dalih fleksibilisasi, dan terutama untuk menjamin kepastian kerja.

# STRATEGI EKSTRA-REGULASI

Sekalipun pembaruan UU Ketenagakerjaan merupakan prasyarat penting bagi pengakuan dan perlindungan hak pekerja secara legal-formal, pengalaman historis menunjukkan bahwa regulasi tidak pernah mewujud dalam ruang hampa. Proses legislasi yang hanya mengandalkan pembentuk UU acap berjalan lambat, kompromistis, bahkan regresif. Tidak hanya itu, pembentukan regulasi ketenagakerjaan selama ini juga dipengaruhi oleh relasi kuasa yang timpang antara pekerja, negara, dan kepentingan modal. Sebut saja seperti pembentukan UU Cipta Kerja, di mana sarat kepentingan modal yang mengeksklusi perlindungan bagi pekerja dengan melonggarkan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), memperluas alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan merekonstruksi aturan pesangon (Izzati, 2022).

Dalam sektor media dan industri kreatif yang ditandai oleh fleksibilisasi dan kerja non-standar, ketergantungan semata pada mekanisme legal-formal berisiko untuk menormalisasi relasi kuasa yang timpang dan respon lambat atas perbaikan ekosistem kerja yang kian mendesak. Oleh karena itu, dalam mengadvokasi pembaruan UU Ketenagakerjaan perlu diiringi strategi ekstra-regulasi yang bekerja di tingkat prinsip, ekosistem, dan solidaritas kolektif.

*Pertama*, di ranah prinsip, strategi ekstra-regulasi perlu dirancang dari landasan kontra-produktif. Sebuah landasan yang secara sadar melawan logika produktivitas, efisiensi, dan akumulasi nilai lebih yang teramplifikasi dalam fleksibilisasi kerja, termasuk di sektor media dan industri kreatif. Segendang sepenarian atasnya, pendekatan kontra-produktif juga tidak semata mengidentifikasi kerja sebagai aspek produktif yang terkonversi langsung menjadi nilai keekonomian “*marketable*,” melainkan mengidentifikasinya pula sebagai praktik reproduksi sosial yang terkait dengan ekstraksi nilai lebih. Dengan itu, strategi ekstra-regulasi pada kerangka ini memperluas definisi kerja, yang tidak hanya dalam tujuan “*marketable*”, tetapi melampauinya untuk mengganggu penormalan terhadap fleksiploitasi yang mengekstraksi nilai lebih melalui intensifikasi waktu kerja, ketidakpastian status kerja, kerja-kerja reproduktif tak berbayar, dan pengalihan risiko ke ranah individual pekerja.

*Kedua*, untuk menjangkau ekosistem yang lebih luas, salah satu usulan yang mengemuka dari FGD ialah penyusunan Manifesto Pekerja Media dan Kreatif. Dalam kerangka kontra-produktif, manifesto tersebut semacam dokumen politik yang

mendefinisikan ulang kerja sebagai praktik reproduksi sosial yang melekat pada relasi perawatan dan keberlanjutan hidup pekerja, sekaligus menggugat fleksibilisasi kerja yang mengaburkan batas waktu kerja, mengalihkan risiko ke ranah individual pekerja, dan mengeksploitasi kerja reproduktif tak berbayar. Berdasarkan fungsinya, manifesto ini berupaya mengkonsolidasikan pekerja media dan kreatif untuk merumuskan posisi bersama perihal ekosistem kerja yang inklusif, berkeadilan, dan bermartabat, tanpa harus melalui proses legislasi formal.

*Ketiga*, untuk memastikan agar strategi ekstra-regulasi tidak berhenti pada ranah prinsip dan konsolidasi abstrak, perlu penguatan aliansi strategis multi-aktor, baik di tingkat nasional maupun lintas negara. Aliansi tersebut bekerja sebagai simpul kolektivitas berbasis kelas pekerja. Dalam skema perlindungan, capaian dari aliansi multi-aktor ini salah satunya adalah pengembangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tingkat sektor, baik nasional maupun lintas negara, yang menegosiasikan sistem kerja layak yang melampaui regulasi.

# STRATEGI EKSTRA-REGULASI

## Ranah Strategi Ekstra-Regulasi

1

### Ranah: PRINSIP



#### Landasan

Pendekatan kontra-produktif yang melawan produktivitas, efisiensi, dan akumulasi nilai lebih dalam keterbukaan kerja pengakuan kerja sebagai praktik produksi sekaligus reproduksi sosial.

#### Bentuk Strategi

Perumusan prinsip kerja layak yang menolak normalisasi kerja fleksibel yang eksploitatif; redefinisi nilai kerja melampaui konversi keekonomian langsung.

#### Implikasi

Gangguan terhadap penormalan intensifikasi waktu kerja dan kerja tak berbayar; pengusutan legitimasi politik atas klaim hak pekerja di luar kerangka legal-formal.

2

### Ranah: EKOSISTEM



#### Landasan

Konsolidasi pekerja dalam suatu kerangka politik bersama yang menjangkau realitas kerja non-standar dan relasi kuasa di sektor industri media dan kreatif.

#### Bentuk Strategi

Penyusunan Manifesto Pekerja Media dan Kreatif sebagai dokumen politik ekstra-regulasi yang mendefinisikan ulang kerja dan ekosistem kerja yang bermartabat.

#### Implikasi

Terbangunnya posisi kolektif pekerja lintas sektor dan status kerja; peningkatan daya tawar tanpa menuggu proses legalisasi formal yang lambat dan kompromistis.

3

### Ranah: SOLIDARITAS KOLEKTIF



#### Landasan

Penguatan kolektivitas berbasis kelas pekerja untuk melampaui fragmentasi kerja dan batas nasional.

#### Bentuk Strategi

Pengembangan aliansi strategis multi-aktor di tingkat nasional dan global; perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tingkat sektor.

#### Implikasi

Terwujudnya standar kerja layak sektoral yang melampaui regulasi minimum; perlindungan konkret melalui mekanisme kolektif yang responsif terhadap kepentingan pekerja.

# Penutup

## Kesimpulan

Kertas posisi ini menegaskan bahwa fleksploitasi yang dialami pekerja merupakan imbas dari sistem ekonomi-politik dan regulasi ketenagakerjaan yang gagal mengenali serta melindungi dinamika kerja kontemporer, termasuk di sektor media dan industri kreatif. Mekanisme fleksibilisasi kerja, penyangkalan hubungan kerja, serta pengaburan tanggung jawab pemberi kerja dan negara telah menempatkan pekerja dalam situasi eksklusi hak yang sistemik. Oleh karena itu, pembaruan UU Ketenagakerjaan menjadi hal yang tidak mustahil ditunda.

Mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XVII/2023, pembaruan UU Ketenagakerjaan harus ditempuh melalui pembentukan UU baru yang berdiri sendiri di luar UU Cipta Kerja, dan bukan revisi parsial yang bersifat tambal sulam. Pendekatan pembaruan memungkinkan penataan ulang kerangka formil dan materiil secara menyeluruh, sekaligus membuka ruang politik dan yuridis untuk memasukkan norma-norma yang selama ini menjadi titik buta regulasi, khususnya pengakuan terhadap pekerja di sektor media dan industri kreatif. Dalam kerangka ini, prinsip inklusivitas harus menjadi fondasi utama, yang menegaskan bahwa seluruh pekerja—terlepas dari bentuk hubungan kerja dan identitas gender—merupakan subjek hukum dengan hak penuh atas pengakuan dan perlindungan yang adil.

Secara materiil, pembaruan UU Ketenagakerjaan perlu memadukan secara utuh pokok pengakuan dan pokok perlindungan. Redefinisi pekerja, pemberi kerja, dan hubungan kerja perlu bertolak dari kenyataan produksi dan reproduksi nilai lebih yang berlangsung dalam relasi kerja kontemporer, alih-alih semata kerja konvensional berbasis perjanjian formal. Bertolak dari fondasi pengakuan tersebut, norma perlindungan penting untuk menjawab kerentanan spesifik di sektor media dan kreatif, mencakup larangan diskriminasi berbasis SOGIESC, pengaturan waktu kerja yang berkeadilan, perlindungan K3 yang mencakup aspek psikologis, jaminan sosial sebagai kewajiban pemberi kerja, pengupahan berbasis kebutuhan hidup layak, pembatasan dan pengawasan PHK terselubung berbasis algoritma, serta akses penuh terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial—termasuk dengan pendampingan serikat pekerja.

Selain itu, kertas posisi ini juga menegaskan bahwa pembaruan regulasi tidak terjadi dalam ruang hampa. Proses legislasi selalu berada dalam medan relasi kuasa yang timpang dan berisiko melemahkan kepentingan pekerja. Oleh karenanya, advokasi atas pembaruan UU Ketenagakerjaan harus diiringi strategi ekstra-regulasi yang

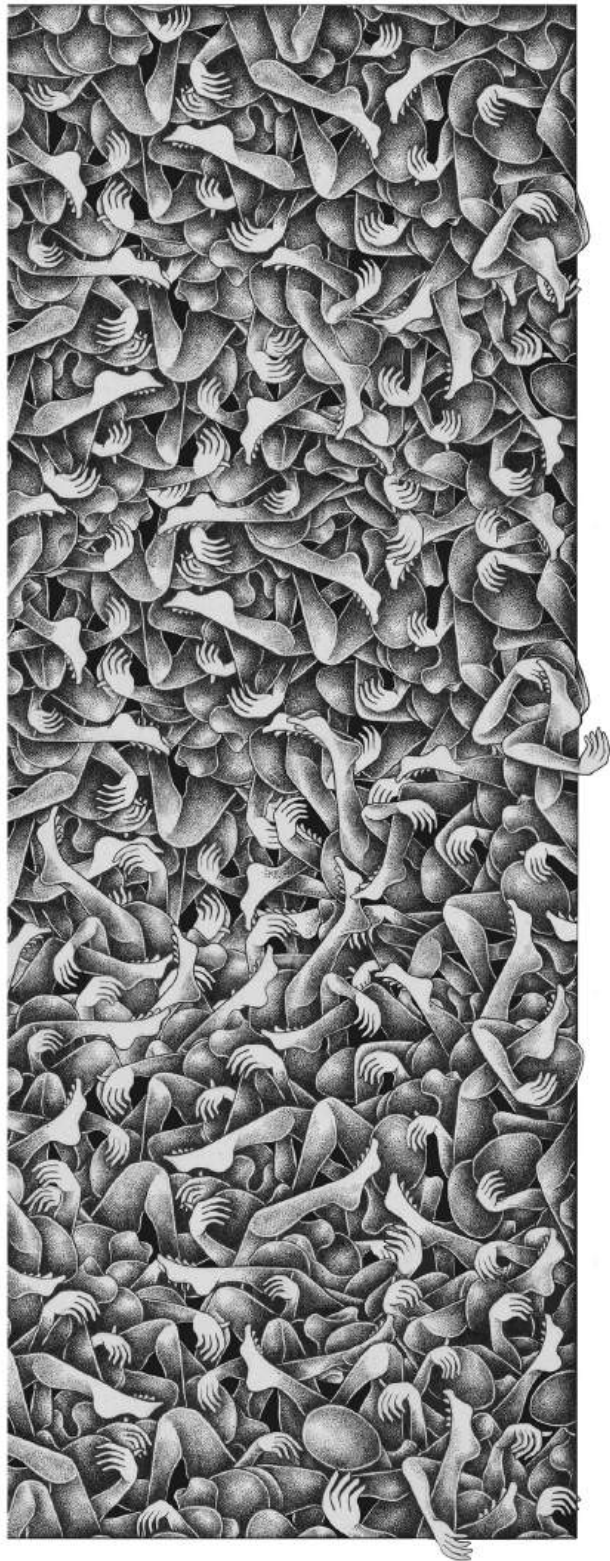
bekerja di luar mekanisme legalistik formal. Strategi tersebut meliputi pengembangan landasan kontra-produktif yang menantang normalisasi fleksibilisasi kerja, konsolidasi politik melalui penyusunan Manifesto Pekerja Media dan Kreatif sebagai dokumen kolektif, serta penguatan aliansi multi-aktor untuk mendorong standar kerja layak melalui instrumen seperti Perjanjian Kerja Bersama tingkat sektor dan lintas negara.

Dengan demikian, kertas posisi ini menempatkan pembaruan UU Ketenagakerjaan sebagai medium formal pengakuan dan perlindungan, sekaligus menegaskan bahwa perubahan nyata bagi pekerja media dan industri kreatif hanya dapat diwujudkan melalui kombinasi antara transformasi regulasi yang komprehensif dan praktik perjuangan kolektif ekstra-regulasi. Pendekatan ini menjadi harapan untuk membangun ekosistem kerja di sektor media dan industri kreatif yang adil, inklusif, dan bermartabat.

# Referensi

- Bohrer, Ashley J. *Marxism and Intersectionality: Race, Gender, Class and Sexuality Under Contemporary Capitalism*. transcript Verlag, 2019.
- Bourdieu, Pierre. *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*. Cambridge, Blackwell Publisher, 1998.
- Dobb, Maurice. *Theories of Value and Distribution Since Adam Smith*. Cambridge, Cambridge University Press, 1973.
- Fraser, Nancy. "Behind Marx's Hidden Abode: For an Expanded Conception of Capitalism." *New Left Review*, vol. 86, pp. 55-72.
- Habibi, Muchtar. "Laju Kapital dan Dinamika Kelas Ekonomi Informal Perkotaan." *Prisma*, vol. 40, 2021, pp. 13-29.
- Hardt, Michael, and Antonio Negri. *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*. New York, The Penguin Press, 2004.
- Harvey, David. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press, 2005.
- Isabella, Brigita. "Guna-guna Seni: Materialisme Historis dan Teori Kerja tentang Nilai Seni." *Indoprogress*, vol. 3, no. 1, 2024, pp. 27-51.
- Izzati, Nabilyla Risfa. "Deregulation in Job Creation: Law Future of Indonesian Labor Law." *Padjajaran Journal of Law*, 2022, pp. 191-209.
- Jones, Phil. *Work Without the Worker: Labour in The Age of Platform Capitalism*. London, Verso, 2021.
- Kong, Lily. "From Cultural Industries to Creative Industries and Back? Towards Clarifying Theory and Rethinking Policy." *Inter-Asia Cultural Studies*, 2014, pp. 593-607.
- Mahanani, C. M. *Yang Tidak Banyak Dikatakan Soal Pekerja Media*. Yogyakarta, Litani, 2022.
- Marx, Karl. *Grundrisse*. London, Penguin Books, 1973.
- Ninditya, Ratri, et al. *Tumbuh dan Menubuh: Kondisi Pekerja Ragam Gender di Ekosistem Seni dan Kreatif*. Jakarta, Koalisi Seni x SINDIKASI, 2025.

- Ninditya, Ratri, and Harits Paramasatya. *Merawat Seni dengan Hati: Kondisi Kerja Emosional Perempuan*. Jakarta, Koalisi Seni, 2021.
- Pasquinelli, Matteo. *The Eye of the Master: A Social History of Artificial Intelligence*. London, Verso, 2023.
- Priyono, B. Herry. *Memburu Manusia Ekonomi, Menggeledah Naluri*. Jakarta, Penerbit Buku Kompas, 2022.
- Purusha. "Laporan Riset Pemetaan Industri & Bisnis Kreatif di Surabaya. Surabaya." *Academia*, Tim Koperasi Riset Purusha, 2019, [https://www.academia.edu/73665630/Laporan\\_Riset\\_Pemetaan\\_Industri\\_and\\_Bisnis\\_Kreatif\\_di\\_Surabaya](https://www.academia.edu/73665630/Laporan_Riset_Pemetaan_Industri_and_Bisnis_Kreatif_di_Surabaya).
- R., Ninditya, and Paramasatya H. *Merawat Seni dengan Hati: Kondisi Kerja Emosional Perempuan*. Jakarta, Koalisi Seni, 2021.
- Raharjo, Ikhsan, and Guruh Riyanto. *Panduan Advokasi Jaminan Sosial Freelancer*. Jakarta, SINDIKASI, 2022.
- Setianto, Yearry Panji, et al. *Studi Persepsi dan Adopsi Teknologi Kecerdasan Buatan di Kalangan Pekerja Media dan Kreatif Indonesia*. Tangerang Selatan, Universitas Media Nusantara, 2024.
- SINDIKASI. *KERJA LAYAK: Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia*. Jakarta, SINDIKASI, 2022.
- Srnicek, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge, Polity Press, 2017.
- Steinhoff, James. *Automation and Autonomy: Labour, Capital, & Machines in the Artificial Intelligence Industry*. Toronto, Palgrave Macmillan, 2021.
- Timmerman, Antonia, and Rio Tuasikal. "Janji Manis AI, Derita Pekerja: Beban Bertambah dan Kehilangan Makna." *Project Multatuli*, 25 September 2025, <https://projectmultatuli.org/janji-manis-ai-derita-pekerja-beban-bertambah-dan-kehilangan-makna/>. Accessed 09 December 2025.
- Tjandraningsih, Indrasari. "State-Sponsored Precarious Work in Indonesia." *American Behavioral Scientist*, 2013, pp. 403-419.
- Verma, Disha. *Labor in the Shadows: Rights and Risks for Asia's Data Workers*. Techglobal Institute, 2025.
- Wilujeng, Estu Putri, et al. *Upah Layak untuk Semua: Model Pengupahan Pekerja Lepas Media dan industri kreatif*. Jakarta. SINDIKASI, 2024



S  
INDI  
KA  
SI ■

SERIKAT  
PEKERJA MEDIA  
DAN INDUSTRI KREATIF  
UNTUK DEMOKRASI