





## Penyusun

Tim Sindikasi: Alfa Gumilang, Bimo Aria Fundrika, Dea Rachmat Sohika, Ellena Ekarahendy, Farhanah, Fathimah Fildzah Izzati, Hambali Junaedi, Ikhsan Raharjo, Irine W, Maria Anastasia, Nur Aini, Rio Apinino

Tim LBH Pers: Ade Wahyudin, Ahmad Fathanah Haris, Gading Yonggar Ditya, Sisca Mega Prastica

Koordinator: Nur Aini  
Editor: Farhanah  
Desain Sampul dan Tata Letak: Aulia Akbar  
Ilustrator: M. Sabil Waso

Penerbit  
Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif  
untuk Demokrasi  
Jakarta, Indonesia

Edisi pertama  
CC @2019  
Attribution-NonCommercial-NoDerivatives  
4.0 International

NDI

KA

SI





**PEDOMAN ←**  
**KONTRAK ← KERJA →**  
**FREELANCER →**

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif  
untuk Demokrasi  
2019

## KATA PENGANTAR <sup>10</sup>

### SERIKAT PEKERJA SINDIKASI

TENTANG SINDIKASI <sup>12</sup>

MANIFESTO SINDIKASI <sup>14</sup>

## PEKERJA LEPAS YANG KHAS

BAGIAN 1 <sup>22</sup>

PEKERJA LEPAS DALAM TEKS: RENTAN  
DAN TERSEKAT-SEKAT

BAGIAN 2

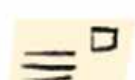
FREELANCER DALAM KERANGKA HUKUM <sup>38</sup>

BAGIAN 3

FREELANCER DI TIGA KOTA:  
PEMETAAN MASALAH <sup>55</sup>

BAGIAN 4

FREELANCER: MEREKA YANG RENTAN  
DALAM EKONOMI DIGITAL <sup>66</sup>





74

# ACUAN KONTRAK KERJA FREELANCER

78 VERSI RINCI

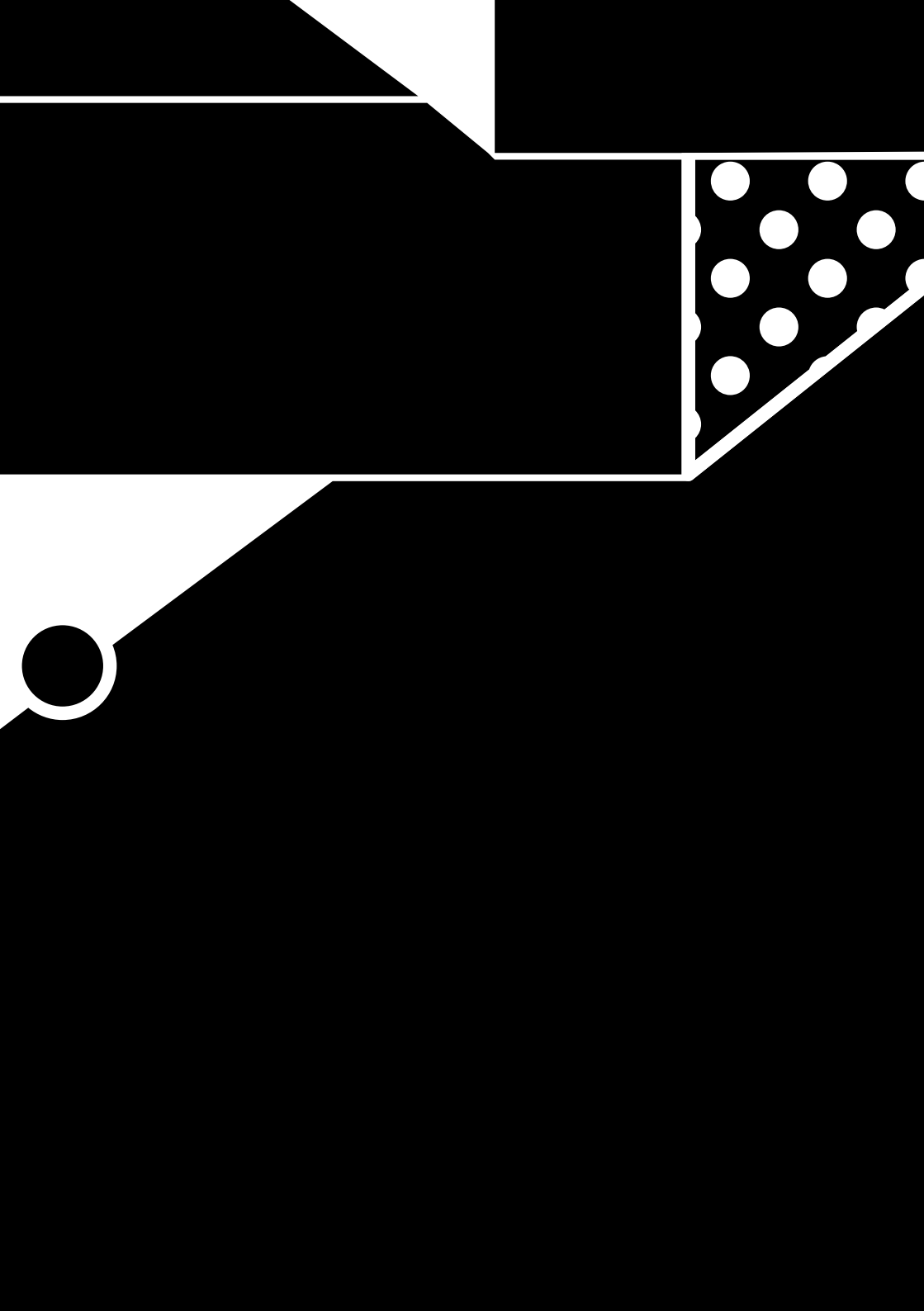
84 VERSI RINGKAS

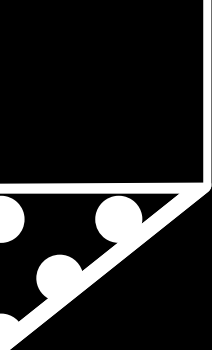
## #AYOBERSERIKAT

90  
KAMU BERTANYA,  
SINDIKASI MENJAWAB

94  
DATA & FAKTA  
KERJA FREELANCE

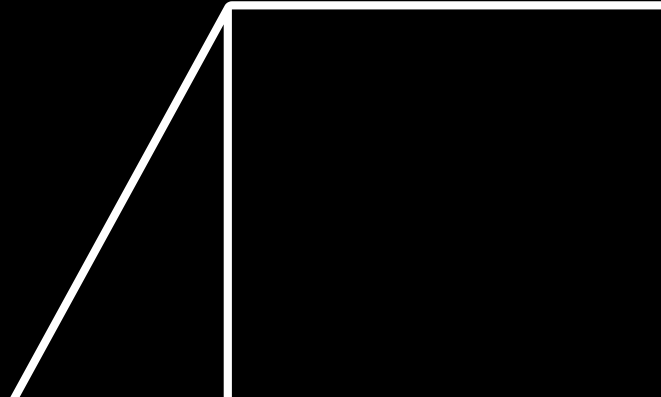






SERIKAT  
PEKERJA MEDIA  
DAN INDUSTRI KREATIF  
UNTUK DEMOKRASI

TENTANG SINDIKASI  
& MANIFESTO SINDIKASI





Sejak pembentukan Sindikasi, *freelancer* menjadi perhatian utama kami yang berlanjut hingga menjadi fokus dalam upaya perlindungan dan penguatan posisi tawar pekerja dalam perkembangan ekonomi digital. Perhatian tersebut kami berikan karena sebagian besar anggota Sindikasi memiliki hubungan kerja *freelance* atau pekerja tetap yang merangkap *freelancer*. Kami juga menilai posisi dan kondisi kerja *freelancer* rentan mengalami masalah ketenagakerjaan. Penilaian itu merupakan hasil dari berbagai pembahasan kami mengenai *freelancer* sejak 2018. Salah satu pembahasan tersebut kami lakukan dalam diskusi terbatas bertema “Kerja Pantas, Pekerja Lepas” yang menyepakati rekomendasi pembuatan pedoman kontrak kerja *freelancer*.

Rekomendasi tersebut dilandasi pentingnya perlindungan bagi *freelancer* akibat kerentanan mereka dalam bekerja yang tergal dari diskusi terbatas. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas terhadap berbagai masalah *freelancer*, kemudian kami melakukan diskusi serupa di tiga kota (Jakarta, Bandung, dan Surabaya) dengan *freelancer* yang lebih banyak dan dari berbagai profesi di industri media dan kreatif. Hasil dari diskusi di tiga kota tersebut memberi kami masukan lebih menyeluruh untuk menyusun pedoman kontrak kerja *freelancer* dalam buku ini.

Buku ini menyajikan pedoman bagi pekerja untuk membuat kontrak kerja dengan hubungan *freelance*. Dalam menyusun acuan kontrak kerja *freelancer*, Sindikasi menggandeng LBH Pers. Ada dua versi acuan kontrak kerja *freelancer* dalam buku ini, yaitu versi rinci dan ringkas yang penggunaannya dapat dipilih sesuai dengan kebutuhan. Dalam buku ini juga terdapat paparan untuk lebih memahami posisi dan kondisi kerja *freelancer* di Indonesia. Tiga pemaparan dalam buku ini disusun melalui tiga metode; yaitu studi teks, kajian hukum, dan diskusi kelompok terbatas (FGD) di tiga kota.

Sindikasi berterima kasih kepada seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan; khususnya kepada LBH Pers, para *freelancer* peserta FGD di tiga kota (Jakarta, Bandung, dan Surabaya), FNV Mondiaal, Ultimus, C20 Library & Collabative, LBH Jakarta, Purplecode Collective Space, dan seluruh pekerja Indonesia.

Buku ini merupakan edisi pertama yang diterbitkan oleh Sindikasi. Kami terbuka kepada saran dan kritik yang dapat membantu perbaikan untuk edisi selanjutnya.

Tim Penyusun



# Tentang Sindikasi

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (Sindikasi) adalah kolektif pekerja yang menjadi jaring pengaman bagi para pekerja di industri media dan kreatif di tengah kerentanan ketenagakerjaan dan perkembangan ekonomi digital.

Ide pembentukan Sindikasi pertama kali bergulir pada akhir 2016 di antara beberapa jurnalis yang ingin mendirikan serikat pekerja untuk industri media. Dalam perkembangannya, ide ini diperluas dengan menaungi juga para pekerja industri kreatif.

Kami melihat ada kesamaan masalah yang dihadapi pekerja dalam industri kreatif dan

media. Misalnya, jam kerja panjang dan fleksibilitas status kerja. Data Badan Pusat Statistik tahun 2016 mengungkap sepertiga pekerja kreatif mengalami *overwork* karena bekerja di atas 48 jam per pekan.

Perkembangan teknologi digital juga memudahkan terjadinya saling-silang profesi pada industri media dan kreatif. Irisan-irisan ini menjadikan pekerja media dan kreatif perlu bernaung dalam satu serikat pekerja yang kuat.

Bentuk serikat pekerja kami pilih setelah membedah masalah dan mempertimbangkan bentuk organisasi yang

# Kami melihat ada kesamaan masalah yang dihadapi pekerja dalam industri kreatif dan media. Misalnya, jam kerja panjang dan fleksibilitas status kerja. Data Badan Pusat Statistik tahun 2016 mengungkap sepertiga pekerja kreatif mengalami *overwork* karena bekerja di atas 48 jam per pekan.

ada. Kami menemukan banyak organisasi profesi dalam industri media dan kreatif, tapi tidak ada yang berupa serikat pekerja yang dibentuk di luar perusahaan.

Oleh karena itu, kami memutuskan mendirikan serikat pekerja ini sebagai sarana untuk membuat terobosan dalam menciptakan ekosistem kerja inklusif dan manusiawi pada industri media dan kreatif.

Gagasan ini menjadi kenyataan setelah Kongres Pembentukan Sindikasi digelar di Gedung Produksi Film Nasional, Jakarta, 26–27 Agustus 2017. Para peserta kongres juga memilih Ellena Ekarahendy dan Ikhsan Raharjo sebagai Ketua dan Sekretaris Jenderal Sindikasi periode 2017–2020.

Selain itu, Kongres Pembentukan Sindikasi juga mengesahkan adanya Majelis Pertimbangan Organisasi yang merupakan unsur perwakilan anggota dengan wewenang memberi masukan, melakukan evaluasi, dan menyelesaikan sengketa internal.

Advokasi, yang merupakan fungsi tradisional serikat pekerja, menjadi tulang punggung kerja Sindikasi. Kami tidak hanya bekerja bagi kepentingan pekerja berstatus permanen di perusahaan, tetapi juga mereka yang

berstatus fleksibel seperti pekerja lepas, konsultan, maupun pekerja kontrak.

Kami juga aktif melakukan kajian terhadap regulasi ketenagakerjaan dan melakukan advokasi dengan berbagai cara. Salah satu capaian yang telah dilakukan Sindikasi adalah terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 dan Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 yang mengakui kesehatan mental sebagai salah satu aspek penting dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Gerakan buruh merupakan elemen penting bagi demokrasi dan Sindikasi berkomitmen untuk memperjuangkan hak demokrasi ekonomi, politik, dan budaya. Untuk itu, kami pun terlibat aktif dalam berbagai inisiatif bersama kelompok prodemokrasi lain di Indonesia.

Ketiga program pokok tadi kami jalankan berdasarkan Prinsip Lima Progresif yang telah disepakati pada Kongres Pembentukan Sindikasi; yaitu Solidaritas Kelas Pekerja, Komitmen Sosial, Demokratis, Kritis dan Rasional, serta Kolektivitas. Nilai-nilai ini yang akan menuntun langkah Sindikasi dalam pengambilan keputusan maupun melaksanakan roda organisasi.

MANIF

ESTO



SIND

IKASI

*(Selama menggerakkan roda organisasi, Sindikasi memiliki pandangan dan sikap atas perkembangan industri media dan kreatif yang kami rangkum dalam sebuah manifesto. Selain pandangan dan sikap organisasi, manifesto memuat latar belakang dan tujuan berdirinya Sindikasi.)*

Pekerja media dan industri kreatif Indonesia harus bersatu. Tak ada cara lain bagi kelas pekerja di sektor ini selain untuk secepatnya mengorganisir diri, serta membangun kekuatan di tengah akselerasi modal nasional-transnasional ke dalam industri media dan kreatif di sektor ekonomi digital Indonesia.

Kami adalah pekerja kognitif. Kami bagian dari kelas pekerja. Kami bekerja dalam kondisi kerja spesifik yang mengerahkan segenap kapasitas mental untuk mencipta, meneliti, menata, dan membangun nilai-makna. Kantor dan pabrik kami ada di dalam kepala, di mana saja, kapan saja. Bagi kami, kerja adalah proses tanpa henti dan waktu luang adalah fiksi.

Kami adalah produsen kebudayaan, buruh informasi, pekerja pengetahuan, penata estetika, juru penelitian-keilmuan, mandor digital, dan pemahat kode dalam lilitan kondisi kerja yang rentan (prekariat). Kami terengah-engah mewajarkan dan terpaksa menerima eksploitasi tanpa kemungkinan akan hari esok yang lebih baik.

Ketika sektor lain bertumpu pada sumber daya alam yang kerap digerus dan dieksploitasi, kekuatan industri kreatif dan ekonomi digital harus menjadikan sumber daya manusia sebagai penopang utamanya. Di dekade

kedua abad ke-21 ini, kita berada pada teritori eksploitasi termutakhir. Setelah industri ekstraktif meranggas karena mengerutnya sumber daya alam, kerusakan ekologi serta pemanasan global mencapai puncak, eksploitasi berikutnya menyasar pekerja media dan kreatif. Di tengah kondisi alam yang mengancam keberlangsungan hidup manusia, kita menjadi produsen nilai dalam jaringan ekonomi padat makna.

Kami sama dengan para kerabat kami, pekerja industri berat, ekstraktif, dan manufaktur; walau eksploitasi kami terselubung dalam ilusi dan narasi kebebasan. Kerentanan kami menjadikan pemisahan antara waktu kerja dan waktu luang seperti dongeng. Upah dari nilai dan makna yang kita produksi ditentukan dari hasil penerawangan spekulatif pemodal dan pemberi kerja. Kita berada dalam tumpukan jejaring penghisapan yang meretas peraturan dan batas negara.

Akselerasi ekspansi modal nasional dan transnasional puluhan triliun rupiah di industri kreatif justru memungkinkan pemodal dan pemberi kerja untuk memperlakukan kita sebagai situs penghisapan terbaru yang bisa dibuang kapan saja.

Banyak profesi yang membentang di seujur sektor ini: jurnalis di industri media, pekerja di bidang pengembangan aplikasi, arsitektur, desain komunikasi visual, desain produk, industri tata busana, film, animasi, juga video. Mereka yang berada pada lini riset sosial, fotografi, kriya, kuliner, musik, penerbitan, periklanan, seni pertunjukan, seni rupa, televisi, radio, serta desain interior juga menjadi bagian dari pekerja yang berada dalam arus utama industri ini.

Mitra, konsultan, magang, dan pekerja lepas adalah beberapa julukan kami di hadapan hukum, pemodal serta pemberi kerja. Solidnya hubungan kerja yang dijalani pekerja terdahulu kini memuai ke udara. Kita tidak lagi mendapat bantalan hukum dan perlindungan dari negara, yang perannya direduksi menjadi badan administratif. Negara mempersilahkan “eksploitasi ramah” ini terjadi. Negara juga kerap mendengungkan ekonomi kreatif sebagai sektor tumpuan ekonomi termutakhir dan di saat bersamaan tidak membangun jaring pengaman bagi pekerja. Ketidakadilan hubungan kerja dan nihilnya keadilan-kesejahteraan sosial merayap dari lubang ini.

Para pekerja di sektor ini tak boleh terlena di kala negara menggaungkan ambisi besar menjadikan Indonesia sebagai kekuatan ekonomi terbesar di kawasan Asia Tenggara dengan ekonomi kreatif dan digital sebagai tulang punggung utama. Target pemerintah pun tak main-main: 130 miliar dollar Amerika Serikat pada tahun 2020.

Dalam euforia dan gegap gempita ini, kita harus mewaspadai kemunculan berbagai masalah ketenagakerjaan serta nihilnya perhatian atas kesejahteraan jutaan pekerja dalam pusaran industri ini. Masalah kerja berlebih, jam kerja yang menggilas batas kerja yang wajar, ketiadaan standar dalam hubungan kerja yang lentur, ketidakpastian kontrak kerja, pemagangan tanpa upah, *outsourcing* tanpa jaminan hukum, pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, serta

ketiadaan perlindungan jaminan sosial; adalah beberapa masalah yang harus menjadi fokus perjuangan para pekerja media dan industri kreatif.

Menguapnya batas waktu kerja-waktu luang dan longgarnya peraturan ketenagakerjaan tidak membuat hidup kita lebih baik. Sebaliknya, kerentanan kondisi kerja menghasilkan berbagai ketidakstabilan dalam skala besar. Menumpuknya beban psikis, gangguan kesehatan mental, menipisnya waktu belajar, sempitnya ruang spiritual, serta menghilangnya waktu sosial bersama keluarga, sahabat, dan lingkungan masyarakat; adalah resep aroma ketidakberdayaan. Mobilitas sosial di masa depan yang lebih baik kini terdengar seperti mitos belaka.

Inovasi teknologi yang tidak pernah berada di bawah kontrol pekerja melaju cepat tanpa kesadaran sosial. Padahal, kita adalah subjek utama di balik akselerasi ini; baik sebagai arsitek, pengonsek, perancang, pembangun, pengisi, atau pengguna. Kondisi ini konsisten menggerus solidaritas pekerja, perlahan mengubah ionisasi individu menjadi kompetisi. Kita tak mampu memantik perubahan menuju penghidupan layak dan merasa terputus dari tubuh sosial. Imajinasi kolektif kita akan masa depan yang lebih baik dikandangi oleh kerentanan kondisi kerja dan fragmentasi antarpekerja. Dalam kondisi inilah Sindikasi lahir, dengan kepercayaan pada keberadaan ruang dan kemungkinan baru yang bisa kita bangun. Melalui serikat, kita dapat mampu memperjuangkan hak dan

kesejahteraan, sekaligus menguatkan posisi tawar pekerja di era digital yang kian fleksibel. Melalui serikat pula, kita bisa memperkuat kecakapan dan mutu karya untuk penghidupan layak serta meningkatkan kualitas hidup orang banyak.

Potensi solidaritas pekerja kognitif perlu diurai dan didefragmentasi. Dengan segala kontribusi sekaligus keterbatasannya pada masyarakat, bentuk organisasi serikat masih menyimpan potensi sebagai rumah bersama untuk kembali merumuskan langkah, juga kepentingan apa saja yang kita perlu perjuangkan bersama. Jalan menuju penghidupan dan masa depan yang lebih baik dimulai saat kita menyatukan suara dalam satu melodi. Kita berserikat untuk melawan sekat.

Program mendesak pertama adalah memaksa negara untuk menjamin hak-hak normatif pekerja media dan kreatif, serta menutup celah eksploitasi di dalam kerentanan ini. Tujuan ini dicapai melalui solidaritas dan kekuatan kolektif pekerja kognitif yang berada dalam lingkup gerakan buruh nasional.

Berikutnya adalah memanfaatkan akselerasi teknologi untuk kepentingan pekerja dengan memasang kesadaran sosial di dalamnya demi memudahkan hidup orang banyak. Langkah ini akan membuka kemungkinan corak ekonomi baru/alternatif untuk kembali membangun masa depan. Peningkatan kecakapan-pengetahuan kita dalam mengarungi ombak teknologi harus selalu bertujuan untuk

membuat hidup kita lebih sejahtera, mandiri, bermanfaat, dan bermakna.

Kita harus memiliki dan menghidupi dunia baru yang akan kita bangun. Kita pertajam pandangan terhadap tumpukan jejaring eksploitasi ekonomi kreatif. Pandangan ini dimulai dengan melihat corak produksi ekonomi kreatif sebagai situs eksploitasi termutakhir di mana kita bisa mengembangkan potensi perubahan terbaru. Potensi yang mampu meretas kesejahteraan dan keadilan sosial di hari depan.

Sindikasi selalu siap membangun aliansi serta berjuang bersama serikat pekerja, organisasi rakyat, sel dan simpul prodemokrasi lain dengan cita-cita perjuangan yang sama. Berangkat dari titik ini, kita bangun solidaritas antarpekerja media dan kreatif bersama-sama dengan gerakan buruh-pekerja nasional dan internasional.

Manifesto ini adalah dokumen hidup yang akan terus berkembang bersama gerak segenap kelas pekerja, termasuk kami; pekerja kognitif, media, dan kreatif. Kita harus mulai membangun masa depan baru, sebuah dunia tanpa pembagian kerja.

23 Januari 2018  
Serikat Pekerja Media dan Industri  
Kreatif untuk Demokrasi



# Pekerja L



# lepas



*Freelancer* memiliki kondisi kerja, posisi di pasar tenaga kerja, dan hubungan ketenagakerjaan yang khas. Sindikasi menelaahnya melalui tiga metode, yaitu studi teks, kajian hukum, serta diskusi kelompok terfokus di tiga kota, yaitu Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Untuk kajian hukum, Sindikasi dibantu oleh LBH Pers yang menelaah perundangan dan aturan terkait *freelancer* di Indonesia. Hasil ketiga telaah tersebut kami paparkan dalam buku ini yang disertai dengan pembacaan Sindikasi terhadap kondisi *freelancer*.

# yang

# Khas

PEDOMAN

FREELAN

PEKERJA

DALAM TE

DAN TERS



PE  
RE  
MA  
TA

BAGIAN 1

PEDOMAN

N KONTRAK KERJA

NCER

LEPAS

KS : RENTAN

EKAT - SEKAT

EKERJA LEPAS DAN KERJA

EPRODUKTIF YANG TIDAK DIHITUNG

ASALAH KESEHATAN MENTAL DAN

ANTANGAN UNTUK BERSERIKAT

N KONTRAK KERJA

# Pekerja Lepas dalam Teks: Rentan dan Tersekat-sekat

*Fathimah Fildzah Izzati  
Divisi Riset dan Edukasi Sindikasi*



Para pekerja dihadapkan pada ketidakpastian hubungan kerja yang kemudian berdampak pada pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja.

**PENGANTAR** – Kelas pekerja (buruh) di dunia saat ini tengah berada dalam situasi dan posisi yang penuh dengan kerentanan. Para ilmuwan sosial seperti Standing (2011) menyebut kelas pekerja yang diliputi kerentanan ini sebagai kaum *precariat/ precarious proletariat*. Menurut Standing (2011), *precariat* adalah kelas sosial baru yang muncul akibat meningkatnya intensitas dari *Labour Market Flexibility* (LMF) atau lebih dikenal dengan sebutan pasar tenaga kerja fleksibel. Akan tetapi, kategorisasi *precariat* sebagai sebuah kelas ditolak oleh Wright (2015) yang menyatakan bahwa *precariat* bukanlah merupakan sebuah kelas tersendiri, melainkan bagian dari kelas buruh.



Berbagai dampak dari kerentanan yang dialami para pekerja lepas termasuk masalah kesehatan mental pekerja.



Meskipun demikian, terlepas dari perbedaan pandangan mengenai kategorisasi *precariat* dalam kelas sosial di masyarakat, ada hal penting yang harus dilihat: bahwa *precariat* memang kenyataan sosial dari kondisi kelas pekerja di dunia saat ini. Para pekerja semakin mengalami kerentanan dan kehilangan kepastian baik dalam status dan hubungan kerja maupun dalam perlindungan kerja semenjak pemberlakuan LMF pada akhir 1970-an (Standing, 1999a). Dalam LMF, efisiensi dan fleksibilitas menjadi dua kata kunci terpenting bagi pasar tenaga kerja di seluruh dunia (Ibid.). Efisiensi yang berarti pengurangan biaya dari sisi tenaga kerja merupakan prioritas bagi para pemilik modal. Sementara fleksibilitas mengindikasikan pengurangan perlindungan bagi kaum buruh (Sandrine & Nesporova, 2003). Dalam hal ini, para tenaga kerja atau tenaga kerja cadangan dapat dipekerjakan atau diberhentikan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan efisiensi para pemilik usaha dan modal.

Secara global, meningkatnya kerentanan kelas pekerja dalam era LMF dapat dilihat setidaknya melalui tiga fenomena. *Pertama*, banyaknya relokasi pabrik ke tempat-tempat dengan upah buruh yang sangat rendah yang kemudian berdampak pada status dan hubungan kerjanya. Di antaranya China, Vietnam, dan Indonesia telah menjadi sasaran utama pemindahan pabrik karena selain menyediakan standar upah yang murah, juga menyediakan cadangan tenaga kerja murah yang berlimpah (Pratap, 2014).

Relokasi yang juga terjadi di level nasional, telah membuat banyak buruh manufaktur bekerja dengan status kerja sementara dan lepas. Di Indonesia, banyak buruh yang sebelumnya berstatus kerja tetap (PKWTT) kemudian bekerja dengan status kontrak atau harian lepas setelah direkrut kembali ke pabrik di lokasi yang baru (Izzati, 2014). Kebanyakan dari para buruh yang bekerja dalam situasi relokasi yang penuh kerentanan ini ialah perempuan karena mereka dianggap patuh dan paling mudah diupah murah (Pratap, 2014). Dalam LMF, perempuan cenderung berada dalam

posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan laki-laki (Standing, 1999b).

Meskipun demikian, kerentanan yang dialami perempuan sesungguhnya bukan terjadi semata-mata karena LMF. Menurut Federici (2006), buruh perempuan di mana pun, pada dasarnya, selalu berada dalam posisi yang lebih rentan daripada buruh laki-laki. Kerentanan pada perempuan sudah terjadi sejak awal berdirinya kapitalisme dan menjadi penentu dari perkembangannya (Federici, 2014).

*Kedua*, jumlah pekerja lepas semakin meningkat di semua sektor, bukan hanya di sektor manufaktur. Di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari meningkatnya pemberlakuan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* (alih daya) yang bertujuan untuk merekrut pekerja dengan status lepas di berbagai sektor (Kontan, 2011; Petriella, 2019, Sindikasi, 2018). Oleh karena itu, para jurnalis, pekerja di industri kreatif, hingga mereka yang bekerja di sektor publik pun, banyak yang berstatus kerja lepas atau bekerja di bawah sistem kerja kontrak dan *outsourcing* (AJI, 2012; GEBER BUMN, 2018; Sindikasi, 2019). Dalam sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, para pekerja dihadapkan pada ketidakpastian hubungan kerja yang kemudian berdampak pada pemenuhan hak-hak mereka sebagai pekerja.

*Ketiga*, banyaknya pendirian serikat buruh atau unit serikat buruh di seluruh dunia yang secara khusus mengorganisir para buruh rentan. Di Korea Selatan, misalnya, para

pekerja lepas mengorganisir diri melalui serikat buruh terbesar di sana, yakni Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) (Chun, 2008). Begitu pula di Italia dan Yunani (Mattoni & Vogiatzoglou, 2014).

Oleh karena itu, ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam fleksibilitas sistem kerja yang tampak dari meningkatnya kerentanan kelas pekerja. *Pertama*, pengaburan hubungan kerja yang kian intensif menyebabkan hilangnya identifikasi kaum *precariat*—termasuk para *freelancer*—sebagai kelas buruh. *Kedua*, kerja-kerja yang bersifat reproduktif diabaikan—termasuk dalam sistem kerja lepas—dan mengakibatkan kian dalamnya kerentanan yang dialami oleh pekerja. *Ketiga*, berbagai dampak dari kerentanan yang dialami para pekerja lepas termasuk masalah kesehatan mental pekerja. *Keempat*, kondisi kerja yang menyebabkan para pekerja lepas mengalami lebih banyak tantangan dalam berserikat dan dalam mengartikulasikan kepentingannya sebagai kelas buruh.









Akibatnya,  
pekerja harus  
menanggung  
sendiri berbagai  
risiko kesehatan  
baik fisik maupun  
mental yang  
disebut-sebut  
sebagai dedikasi  
dan passion  
tersebut.





Kongres Sindikasi, 26–27 Agustus 2017



Pekerja Lepas dalam Teks:  
Rentan dan Tersekat–sekat

## Pekerja Lepas dan Kerja Reproduktif yang Tidak Dihitung

Seperti yang telah dijelaskan, semenjak pemberlakuan LMF, sistem kerja kontrak dan *outsourcing*—yang menjadikan fleksibilitas sebagai unsur utamanya—hampir berlaku di semua sektor. Salah satu wujud dari sistem kerja yang menciptakan kerentanan bagi kelas buruh berupa status kontrak/PKWT/buruh harian lepas. Di Indonesia, para buruh manufaktur yang bekerja sebagai buruh kontrak/PKWT/buruh harian lepas mengalami berbagai kerentanan baik dalam hubungan kerja maupun kondisi kerja (Izzati, 2014). Selain tidak memiliki jaminan dan kepastian kerja, mereka pun tidak memiliki jaminan dan perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja (Ibid).

Di sektor lain, sistem kerja semacam itu dalam wujud yang tidak sama persis dikenal dengan sebutan *freelance*. Para buruh dalam sistem kerja *freelance* tidak bekerja di suatu tempat kerja yang jelas seperti kantor atau semacamnya, tetapi bekerja dalam durasi tertentu. Para *freelancer* pun umumnya cenderung tidak memiliki jaminan kesehatan dan pensiun (Celia and Stanworth, 1997). Dalam sistem kerja ini, hubungan kerja antara para *freelancer* dengan pengusaha yang mempekerjakannya cenderung kabur. Dalam konteks Indonesia, ketiadaan kontrak kerja yang jelas membuat para *freelancer* merasa tidak terikat dengan pemberi kerja. Padahal, hak-hak mereka sebagai pekerja tetap ditentukan oleh keputusan pengusaha yang mempekerjakannya (Hukum Online, 2019). Oleh karena itu, keberadaan kontrak kerja yang tertulis antara pekerja *freelancer* dan pemberi kerja menjadi sangat krusial.

Pengaburan hubungan kerja juga sebenarnya diciptakan secara terstruktur melalui wacana-wacana yang muncul seiring berkembangnya LMF di era neoliberalisme. Wacana-wacana seperti *entrepreneurship*, *partnership*, atau “kemitraan” kemudian menciptakan ilusi seputar hubungan kerja dalam sistem kerja fleksibel, bahwa pekerja adalah “mitra” dari pemberi kerja (Cockayne, 2016). Padahal, tidak ada yang setara dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (pengusaha).





Dalam sistem kerja *freelance*, terdapat setidaknya dua ilusi yang mengaburkan hubungan kerja. *Pertama*, ilusi bahwa dengan status kerja *freelance*, para pekerja bisa bebas menentukan waktu kerjanya sendiri. Padahal, jam kerja mereka yang berstatus pekerja lepas tetap ditentukan oleh target yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Bahkan, dalam banyak kasus, para *freelancer* sering kali bekerja lembur tanpa mendapatkan hak upah lembur dari pemberi kerja (C20 Library & Collabtive, 2019; Haryanto, 2019).

*Kedua*, ilusi bahwa dengan status kerja *freelance*, mereka bekerja untuk dirinya sendiri, berbeda dengan pekerja lainnya yang bekerja langsung dalam perusahaan, kantor, dan tempat kerja tertentu. Padahal, *freelancer* tetap bekerja untuk pemberi kerja (pengusaha), bukan untuk dirinya sendiri. Dalam sistem kerjanya, tetap ada dinamika hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, pemberi dan penerima upah. Akibatnya, ketika terjadi pengabaian hak-hak pekerja seperti penangguhan pembayaran upah oleh pemberi kerja, para *freelancer* pun sering kali tidak dapat secara langsung menuntut pemberi kerja sebagai pihak yang seharusnya memenuhi hak mereka sebagai pekerja tersebut karena ketiadaan kontrak kerja yang jelas (Haryanto, 2019).

Konsekuensi lain dari pengaburan kerja yang juga semakin meningkat di era digital adalah semakin hilangnya pemahaman pekerja atas identitas pekerjaannya (*occupational identity*) yang secara fundamental merupakan hal penting dalam pengorganisasian pekerja (Huws, 2014).

Ketidajelasan karier pun menjadi bagian dari kehidupan kerja para *freelancer* (Sindikasi, 2019). Terlebih lagi, ketika para pekerja dengan status lepas tersebut melakukan pekerjaan-pekerjaan reproduktif—seperti menjadi admin media sosial, mengelola *event* atau *project*, dan sebagainya—yang sering kali dianggap sebagai aktivitas di luar kerja, hubungan kerja yang terjadi biasanya bersifat lebih kabur lagi.

Dalam konteks kerja *freelance* di kalangan para pekerja kognitif, kerja-kerja yang bersifat reproduktif pun cenderung lebih sering diwacanakan sebagai “karya” daripada sebagai sebuah kerja. Terlebih lagi, kebanyakan pekerja *freelancer* juga menyediakan alat kerjanya sendiri. Akibatnya, banyak dari pekerja kognitif, termasuk mereka yang bekerja di industri media dan industri kreatif, cenderung tidak secara langsung mempersepsikan dirinya sebagai bagian dari kelas pekerja (buruh) (Arismunandar, 2018).

Handwritten signature in a speech bubble.



Handwritten signature at the bottom of the page.

# Membayar biaya untuk kesehatan mental dari kantong mereka sendiri.

Pekerja Lepas dalam Teks:  
Rentan dan Tersekat-sekat

## Masalah Kesehatan Mental dan Tantangan untuk Berserikat

Di tengah hubungan dan kondisi kerja yang dipenuhi dengan kerentanan tersebut, para *freelancer* pun dipaksa menyasiasi berbagai hal yang terjadi pada dirinya. Mereka yang bekerja *freelance* dengan penghasilan minim atau sering mengalami keterlambatan pembayaran upah dipaksa menyasiasinya dengan mengambil pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, muncul kecenderungan pekerja yang memiliki beberapa pekerjaan dengan status kerja berbeda-beda (Sindikasi, 2019). Dalam kasus buruh pabrik, para pekerja jadi banyak berhutang untuk menyasiasi kebutuhan hidup yang kian tinggi (Izzati, 2014).

Selain dipaksa untuk mencari jalan keluar masing-masing, berbagai ilusi untuk menyelubungi eksploitasi para pekerja

pun terus dipromosikan negara bersama para pengusaha. Seturut dengan wacana mengenai entrepreneurship, berbagai kondisi kerja yang buruk, seperti jam kerja yang panjang atau *overwork*, diwacanakan sebagai bagian dari “dedikasi” dan “*passion*” dalam bekerja (Sabrina, 2019). Hasilnya, berbagai kondisi kerja yang buruk tersebut pun diwajarkan dengan dianggap sebagai risiko tak terhindarkan yang harus diterima oleh pekerja (Ibid.). Hal tersebut tentu berdampak pada kesehatan pekerja, baik fisik maupun mental. Kasus kematian para pekerja akibat berlebuhnya jam dan tuntutan kerja telah menjadi contoh pahit dari hal tersebut (Rosadi, 2013; Kyodo, 2017).

Lebih jauh, dalam konteks Indonesia, pewajaran atas kondisi-kondisi eksploitatif tersebut terjadi bersamaan dengan ketiadaan jaminan dan perlindungan yang melingkupi para pekerja lepas, seperti jaminan kesehatan bagi pekerja (Sabrina, 2019). Akibatnya, pekerja harus menanggung sendiri berbagai risiko kesehatan baik fisik maupun mental yang disebut-sebut sebagai dedikasi dan *passion* tersebut (C20 Library & Collabative, 2019). Maka dari itu, para pekerja lepas pun kemudian membayar biaya untuk kesehatan mental dari kantong mereka sendiri tanpa ada perlindungan apa pun dari negara (Ibid.).

Selain itu, atomisasi/individualisasi yang terjadi khusus di kalangan *freelancer* telah membuat mereka sulit mengorganisir diri dan berserikat. Atomisasi itu terjadi pada dua hal. *Pertama*, status dan hubungan kerja yang tidak jelas telah membuat banyak *freelancer* belum menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelas buruh (Sabrina, 2019). *Kedua*, ketiadaan tempat kerja yang jelas juga membuat *freelancer* mengalami kesulitan untuk mengorganisir diri dan berserikat. Oleh karena itu, para pekerja lepas semakin berada dalam kondisi yang rentan karena secara struktural pun dikondisikan untuk sulit berserikat. Padahal, peran serikat sangatlah penting, termasuk untuk mengadvokasi hak-hak pekerja lepas/*freelancer* yang kerap diabaikan oleh para pemberi kerja/pengusaha.

# DALAM SISTEM KERJA FREELANCE, TERDAPAT SETIDAKNYA DUA ILUSI YANG MENGABURKAN HUBUNGAN KERJA. PERTAMA, ILUSI BAHWA DENGAN STATUS KERJA FREELANCE, PARA PEKERJA BISA BEBAS MENENTUKAN WAKTU KERJANYA SENDIRI. PADAHAHAL, JAM KERJA MEREKA YANG PERSTATIS DEKERJA

## Penutup

Salah satu peletak teori terpenting mengenai tenaga kerja, Karl Marx, menyatakan bahwa pekerja memiliki dua kontradiksi kebebasan menyoal tenaga kerjanya atau dikenal dengan istilah “*free in the double sense*” (Marx, 1887). Di satu sisi, kelas buruh menjadi “pemilik bebas” atas tenaga kerjanya—meskipun hanya secara formal—yang berbeda dengan budak (Federici, 2014, h. 135). Di sisi lain, buruh pun tidak memiliki komoditas lain yang bisa dijual untuk memenuhi segala kebutuhannya termasuk mewujudkan tenaga kerjanya tersebut, kecuali tenaga kerjanya sendiri (Marx, 1887). Di sinilah, Marx menyorot dengan tepat sasaran bahwa sesungguhnya kelas pekerja tidak memiliki banyak pilihan.

Untuk bertahan hidup, para pekerja tidak memiliki pilihan kecuali untuk menjual tenaga kerjanya meskipun kepada sistem kerja yang buruk dan rentan. Para *freelancer*, khususnya dengan pekerjaan-pekerjaan kognitif yang bersifat reproduktif,



# BERSIAPLAH SUDAH PEKERJA LEPAS TETAP DITENTUKAN OLEH TARGET YANG DITETAPKAN OLEH PEMBERI KERJA. BAHKAN, DALAM BANYAK KASUS, PARA *FREELANCER* SERING KALI BEKERJA LEMBUR TANPA MENDAPATKAN HAK UPAH LEMBUR DARI PEMBERI KERJA (C20 LIBRARY & COLLABTIVE, 2019; HARYANTO, 2019).

harus bekerja di bawah sistem kerja yang telah banyak diselubungi sisi eksploitatifnya. Melalui berbagai macam pengaburan hubungan kerja dan perbedaan makna pekerja/buruh dalam sejarah Indonesia, para *freelancer* digambarkan seolah bukanlah kelas buruh sehingga pengabaian akan hak-haknya sebagai pekerja pun dianggap normal dan wajar. Pengabaian kerja-kerja reproduktif dalam sistem kerja kemudian membuat identifikasi *freelancer* sebagai kelas buruh kian memudar.

Di bawah eksploitasi yang diselubungi berbagai ilusi dengan beragam istilah terkini, *freelancer* pun menanggung berbagai risiko kerja, termasuk masalah kesehatan mental. Ketiadaan jaminan dan perlindungan, seperti jaminan kesehatan yang layak, membuat para *freelancer* menanggung berbagai risikonya sendiri. Oleh karena itu, perbaikan kehidupan kerja dan hak-hak *freelancer* pada dasarnya dapat dicapai dengan berserikat. Namun, adanya atomisasi yang terjadi secara khusus di kalangan *freelancer* telah membuat mereka sulit mengorganisir diri dan berserikat.

## Rekomendasi

Di tengah masih minimnya kajian akademis mengenai *freelancer*, khususnya dalam konteks Indonesia, penting bagi para peneliti, akademisi, maupun serikat buruh untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai topik ini. Khususnya mengenai hubungan kerja *freelancer* dan posisi *freelancer* dalam analisis kelas.





S  
EKSPLOITASI

FREE PITCH

DEADLINE

MENTAL

## Daftar Pustaka

Laporan Tahunan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) 2012: *Digitalisasi dan Media Sosial: Berkah atau Kutukan?*, Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia, Jakarta.

Arismanandar S, 2018, 'Mengapa Pekerja Media Tak Menyadari Dirinya Buruh?', *Remotivi.or.id*, dilihat 29 April 2018, <<http://www.remotivi.or.id/amatan/458/Mengapa-Pekerja-Media-Tak-Menyadari-Dirinya-Buruh>>.

C20 Library & Collabtive 2019, 'Catatan diskusi "Kontrak kerja freelance di industri media dan kreatif"', dilihat 6 Mei 2019, <<https://c2o-library.net/2019/05/catatan-diskusi-kontrak-kerja-freelance-di-industri-media-dan-kreatif/>>.

Celia & John S 1997, 'Managing an externalised workforce: freelance labour-use in the UK publishing industry', *Industrial Relations Journal*, vol. 28, no. 1, hh. 43-55.

Chun, J J 2008, 'The Contested Politics of Gender and Irregular Employment: the Revitalization of the South Korean Democratic Labour Movement', dalam I. L. a. D. P. A. Bieler (eds.), *Labour and the Challenges of Globalization: What Prospects for Transnational Solidarity?* Pluto Press, London, hh. 23-44.

Cockayne, D G 2016, 'Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy', *Geoforum*, vol. 77, hh. 73-82.

Federici, S 2006, 'Precarious Labor: A Feminist Viewpoint', dilihat 20 Maret 2019, <<http://inthemiddleofthewhirwind.wordpress.com/precario-labor-a-feminist-viewpoint/>>.

Federici, S 2012, *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*, PM Press.

Gerakan Bersama Buruh/Pekerja BUMN 2018, 'Darurat Outsourcing di BUMN', *FBTPi.org*, dilihat 27 Februari 2018, <<http://fbtpi.org/siaran-pers-darurat-outsourcing-di-bumn/>>.

Harian KONTAN 2011, 'Pemanfaatan tenaga kerja outsourcing di bank menjadi sorotan', *Kontan.co.id*, dilihat 7 April 2011, <<https://keuangan.kontan.co.id/news/pemanfaatan-tenaga-kerja-outsourcing-di-bank-menjadi-sorotan-1>>.

Haryanto, A 2019, 'LBH Pers dan Sindikasi Susun Perlindungan Pekerja Freelance Media', *Tirto.id*, dilihat 2 April 2019, <<https://tirto.id/lbh-pers-dan-sindikasi-susun-perlindungan-pekerja-freelance-media-dkWkz>>.

Hukum Online 2019, 'Perlindungan Hukum Pekerja Freelance dan Informal Perlu Diperketat', *Hukum Online.com*, dilihat 6 April 2019, <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ca85eb6195ed/perlindungan-hukum-pekerja-freelance-dan-informal-perlu-diperkuat/>>.

Huws, U 2014, *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*, Monthly Review Press.

Izzati, F F 2014, *Politik Serikat Buruh dan Kaum Precariat: Pengalaman Tangerang dan Karawang*, Departemen Ilmu Politik FISIP UI, Depok.

Kyoto, 2017, 'Court orders Dentsu to pay \$4,400 fine over illegal working hours that led to suicide of 24-year-old recruit', *Japantimes.co.jp*, dilihat 6 Oktober 2017, <<https://www.japantimes.co.jp/news/2017/10/06/national/crime-legal/court-orders-dentsu-pay-4400-fine-illegal-working-hours-led-suicide-24-year-old-recruit/#.XRxRJMzAT8>>.

Marx, K 1887, *Capital Volume 1*. Online version: Marx/Engels Internet Archive (marxists.org) 1995, 1999.

Matttoni, A & Vogiatzoglou, M 2014, "Today, We are Precarious. Tomorrow, We Will be Unbeatable": Early Struggles of Precarious Workers in Italy and Greece", dalam D. Chabanet & F. Royall (eds.), *From Silence to Protest: International Perspectives on Weakly Resourced Groups*, Ashgate Publishing, Burlington.

Petriella, Y 2019, 'Masih relevankah sistem outsourcing di tanah air', *Bisnis.com*, dilihat 21 Januari 2019, <<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190121/12/880788/masih-relevankah-sistem-outsourcing-di-tanah-air>>.

Pratap, S 2014, *Emerging Trends in Factory Asia: International Capital Mobility, Global Value Chains and the Labour Movement*, Asia Monitor Resource Centre, Hongkong.

Sabrina, G 2019, 'Membicarakan Hak Freelance Hingga Budaya Lembur jadi Kebanggaan, bersama Sindikasi', *Whiteboardjournal.com*, dilihat 13 Februari 2019, <<https://www.whiteboardjournal.com/ideas/human-interest/membicarakan-hak-freelance-hingga-budaya-lembur-yang-jadi-kebanggaan-bersama-sindikasi/>>.

Sandrine & Nesporova A 2003, 'Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe', *International Labour Organization*.

Sindikasi 2019, 'Survei Sindikasi: Pekerja di Industri Media dan Kreatif Kurang Istimah dan Tak Punya Kejelasan Karir di Masa Depan', Riset Serikat Sindikasi, Tidak dipublikasikan.

Sindikasi 2018, 'Ongkos Tersembunyi Ekonomi Digital: Realita Pekerja dalam Menopang Masa Depan Ekonomi Negara', Riset Serikat Sindikasi, Tidak dipublikasikan.

Standing, G 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic Publishing Plc., London.

Standing, G 1999a, 'Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice', ST Martin's Press Inc., New York.

Standing, G 1999b, 'Global Feminization through Flexible Labor: A Theme Revisited', *World Development*, vol. 27, no. 3, hh. 583-602.

Wright, E.O 2015, *Understanding Class*, Verso, London.

PEDU

FREE

# BAGIAN 2

# FREELANC

# KERANGKA



PEDU

MAN KONTRAK KERJA  
ELANCER

# CER DALAM A HUKUM

ERDAPAT PERLINDUNGAN HUKUM  
ELANCER?

A HAK DAN KEWAJIBAN  
ER DALAM REGULASI?

A SEHARUSNYA PENGATURAN DAN  
KAN PERJANJIAN KERJA FREELANCE?

MEMBEDAKAN ANTARA  
ER DENGAN MITRA?

A PENYELESAIAN SELISIH  
INDUSTRIAL FREELANCER?

MAN KONTRAK KERJA

# Freelancer dalam Kerangka Hukum

Oleh Tim LBH Pers

## Apakah terdapat perlindungan hukum bagi *freelancer*?

Ketentuan mengenai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja beserta akibat hukumnya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi tersebut juga mengatur pelaksanaannya.

UU Ketenagakerjaan

mengenalkan dua bentuk

perjanjian kerja, yaitu

Perjanjian Kerja Waktu

Tidak Tertentu (PKWTT)

dan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu

(PKWT) sebagaimana

disebutkan dan diatur

dalam Pasal 56 Ayat

1. Menurut Pasal 56

Ayat 2, pelaksanaan

PKWT didasarkan

pada jangka waktu

dan selesainya suatu

pekerjaan tertentu.





Berikut isi Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 didasarkan atas:
  - a. jangka waktu, atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 56 sampai Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki ketentuan mengenai PKWT yang pada bagian akhir Pasal 59 Ayat 8 disebutkan: *“Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”*. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kepmenaketrans tersebut merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan terkait PKWT. Di dalamnya juga terdapat aturan untuk pekerja harian lepas atau *freelancer*. Jika dilihat dari Pasal 10 sampai Pasal 12, Perjanjian Kerja Harian

Lepas merupakan bagian dari PKWT. Namun, Perjanjian Kerja Harian Lepas mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT yang memuat beberapa syarat berikut.

#### Pasal 10

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Aturan pekerja harian lepas Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 dalam Kepmenaketrans No. 100 tahun 2004 ini cukup memayungi *freelancer*, terutama pada Pasal 11 yang menyebutkan bahwa: *“Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya”*.







**Bagaimana hak dan kewajiban freelancer dalam regulasi?**

Kementerian Ketenagakerjaan telah membuat regulasi untuk pekerjaan harian lepas (*freelance*). Regulasi ini mengatur aspek perjanjian kerja harian lepas antara pemberi kerja dengan pekerja, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keputusan Menteri tersebut mengatur lebih lanjut dan rinci pelaksanaan dari ketentuan PKWT yang diatur dalam Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan di bawah ini mengakomodir perjanjian kerja harian lepas.

**Pasal 10****Ayat 1**

*Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.*

**Ayat 2**

*Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.*

**Ayat 3**

*Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.*

**Pasal 11**

*Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.*

**Pasal 12****Ayat 1**

*Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh*

**Ayat 2**

*Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:*

- a. Nama/alamat perusahaan/pemberi kerja;*
- b. Nama/alamat pekerja/buruh;*
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan;*
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.*

**Ayat 3**

*Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.*



## Perkara ruang lingkup *freelancer*

Meskipun aspek pekerjaan *freelance* telah diakomodir dalam ketentuan di atas, tapi belum rinci mengatur perlindungan hukum bagi para *freelancer*. Pasal 10 Ayat 1 memang mengatur jenis pekerjaan seperti yang dapat diadakan perjanjian kerja harian/lepas (*freelance*). Akan tetapi, rumusan klausul pasal tersebut belum mampu mengakomodir perkembangan jenis hubungan kerja *freelance* yang selama ini berjalan di lapangan. Misalnya saja, klausul kehadiran sebagai dasar menentukan upah membatasi ruang lingkup perjanjian kerja *freelance* yang sudah berlangsung selama ini.

Dari segi definisi, aturan aspek perjanjian kerja harian bermasalah. Pasalnya, praktik perjanjian kerja harian lepas yang diterapkan antara pemberi kerja dan *freelancer* di lapangan sering kali tidak mensyaratkan pekerja harus hadir di lingkungan kerja pemberi kerja. Praktik di lapangan membebaskan pekerja untuk melakukan pekerjaan di lokasi mana pun di luar lingkungan kerja. Beberapa poin penting yang diprioritaskan dalam praktik hubungan kerja *freelance* adalah hasil pekerjaan yang sesuai harapan pemberi kerja dan ketepatan waktu dalam mengerjakannya. Sedangkan rumusan klausul Pasal 10 Ayat 1 membatasi ruang lingkup pekerjaan *freelance* yang selama ini dilakukan.

## Permasalahan pengaturan perjanjian kerja *freelance*

Meskipun sudah diatur dalam Pasal 12 Ayat 2, tetapi perjanjian kerja dan substansinya tidak diatur secara rinci. Pengaturan secara umum mengenai materi muatan perjanjian kerja belum bisa menjadi pedoman khusus bagi *freelancer*. Ketentuan pekerjaan *freelance* beserta perjanjiannya memiliki pengaturan tersendiri dalam Keputusan Menteri. Pengaturan di atas dikecualikan dari aspek ketentuan yang mengatur kedua jenis perjanjian, yaitu PKWT dan PKWTT. Aturan tersebut belum melingkupi secara detail aspek-aspek pekerjaan *freelance*

yang ada selama ini. Oleh karena itu, perlu revisi terhadap pengaturan perjanjian kerja *freelance* dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja tersebut.

Materi muatan perjanjian kerja *freelance* perlu diatur lebih lanjut di tingkat regulasi agar kuat dan mengikat terhadap seluruh pemangku kepentingan serta dapat berlaku secara nasional. Jika muatan perjanjian diatur dalam regulasi, perjanjian kerja *freelance* memiliki kepastian hukum sehingga kepentingan *freelancer* pun terlindungi. Selain itu, perjanjian kerja yang dibuat dapat merujuk pada ketentuan materi muatan perjanjian dalam regulasi. Harapannya ini dapat menjadi standar baku untuk setiap pembentukan perjanjian kerja *freelance*.

## Bagaimana seharusnya pengaturan dan pembentukan perjanjian kerja *freelance*?

Untuk menyusun perjanjian kerja khusus bagi *freelancer* perlu dibuat model **perjanjian baku (standar)** yang dapat menjadi rujukan yang melingkupi seluruh pelaku industri. Sebenarnya jika merujuk pada praktik pembuatan perjanjian dalam kehidupan sehari-hari, banyak pelaku industri yang mempraktikkan hubungan kerja sama yang didasari oleh perjanjian baku. Di antaranya perjanjian kredit perbankan, *leasing* (sewa-beli), waralaba, dan lain



sebagainya. Namun, sering kali rumusan materi muatan perjanjian ditentukan secara sepihak oleh pihak korporasi.

Pembuatan perjanjian sepihak oleh korporasi tentu menguntungkan kedudukannya sebagai penyusun. Masyarakat yang mengadakan perjanjian pun tidak memiliki posisi tawar yang memadai ketika disodorkan perjanjian yang materi muatannya sudah ditentukan sebelumnya. Pilihannya hanya *take it or leave it*. Pihak yang mengadakan perjanjian tidak diberikan ruang negosiasi lebih lanjut untuk bersama-sama membuat kesepakatan.

Oleh karena itulah, perjanjian baku bermanfaat bagi pihak-pihak yang posisi tawarnya lemah di hadapan perusahaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, perjanjian baku menjadi jaring pengaman bagi setiap pemberi kerja yang berhubungan dengan pekerja. Hal tersebut penting dengan melihat tidak semua *freelancer* memiliki kapasitas memadai saat menyusun perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Sehingga perjanjian baku yang disusun menjadi rujukan atas materi muatan perjanjian kerja yang akan dibuat. Poin-poin dalam perjanjian baku pun harus mengakomodir perkembangan terkini hubungan kerja di lapangan.

Pada dasarnya, perjanjian yang dibuat harus sesuai dengan asas-asas hukum perjanjian. Tujuannya agar terbentuk suatu perjanjian kerja sama yang ideal untuk para pihak. Dalam buku

*Mengenal Hukum*, Sudikno Mertokusumo mengemukakan asas-asas hukum perjanjian yang meliputi hal-hal berikut.

#### a. Asas konsensualisme

Diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdata yang menyatakan:

*“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”*

#### b. Asas kebebasan berkontrak

Pada dasarnya manusia bebas mengadakan hubungan dengan orang lain, termasuk di dalamnya adalah hubungan kerja sama maupun mengadakan suatu perjanjian.

#### c. Asas kekuatan mengikat suatu perjanjian

Perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh para pihak yang terlibat mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak.

#### d. Asas itikad baik

Pada Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata berbunyi: *“Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”*

#### e. Asas kepribadian

Pada Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi: *“Pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan dirinya atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji daripada untuk dirinya sendiri.”*

Kepentingan antara pemberi kerja dengan *freelancer* yang seimbang dapat diterapkan dengan menentukan poin-poin kesepakatan.

**Apa yang membedakan antara *freelancer* dengan mitra?** Sebelum menjawabnya, kita pahami terlebih dahulu yang dimaksud dengan kemitraan. Menurut Mohammad Jafar Hafsah dalam *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi* (2000), kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan. Sedangkan menurut Budi Rachmat dalam *Modal Ventura* (2004),



Keunikan *freelance* dari syarat – ke-mengharuskannya di lingkungan si p-khas utama dari *freelance* adalah yang sesuai harap-terlepas dari m-lokasi diselesaikan

An illustration on a dark blue background. In the center, a person with brown hair, wearing a blue jacket over a red shirt, is sitting at a red desk. They are looking down at a white document on the desk, which has a red apple on it. To the right, a laptop is open, showing a red apple icon on its lid. In the background, there is a large, textured blue globe. The text is overlaid on the image in a large, white, sans-serif font.



**lancer** terlihat  
rja yang tidak  
untuk bekerja  
memberi kerja. Ciri  
hubungan kerja  
hasil pekerjaan  
dan pemberi kerja  
etode atau pun  
annya pekerjaan.

kemitraan merupakan hubungan kerja sama usaha berbagai pihak yang strategis, bersifat sukarela, dan berdasar prinsip saling membutuhkan, mendukung, dan menguntungkan disertai pembinaan dan pengembangan usaha kecil menengah (UKM) oleh usaha besar.

Menurut Thoby Mutis, kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih manfaat maupun keuntungan bersama sesuai prinsip saling membutuhkan dan saling mengisi sesuai kesepakatan. Keinginan dua pihak menjalin kerja sama pada prinsipnya didasari atas keinginan masing-masing pihak agar dapat memenuhi kebutuhan usaha satu sama lain.

**Dari ketiga definisi kemitraan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa prinsip kemitraan adalah:**

- 1. sebuah strategi bisnis,**
- 2. untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan,**
- 3. hubungan kerja sama yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih,**
- 4. dilakukan dalam jangka waktu tertentu.**

Dalam regulasi di Indonesia, definisi kemitraan pertama kali dirumuskan dalam Keputusan Menteri Pertanian No. 944 Tahun 1997 tentang Pedoman Kemitraan usaha pertanian. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa kemitraan usaha adalah kerja sama antara perusahaan mitra dengan kelompok mitra di bidang usaha pertanian. Keputusan

Menteri tersebut juga menyebutkan bahwa kemitraan usaha merupakan upaya untuk membudidayakan kelompok mitra dalam pembangunan pertanian yang berorientasi agribisnis. Untuk lebih meningkatkan kemitraan usaha perlu dinilai tingkat hubungan kemitraan usaha sehingga dapat diketahui masalah dan peluang pengembangannya.



Sedangkan jika ditinjau dari perundang-undangan, definisi kemitraan terdapat pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah pada Pasal 1 Angka 13. Di situ disebutkan “kemitraan adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam Usaha Besar”.

Jika merujuk pada definisi yang bersumber dari ketentuan peraturan dan pendapat ahli, maka unsur-unsur kemitraan meliputi: adanya kerja sama antara para pihak, para pihak yang sepakat menjalankan suatu strategi bisnis, tujuan kerja sama untuk mencapai hal-hal yang saling menguntungkan. Unsur-unsur tersebut identik dengan suatu jenis kerja sama bisnis antara para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Para pihak menempati posisi yang setara. Tidak ada satu pihak yang memerintahkan pihak lain untuk melakukan suatu pekerjaan. Secara kedudukan dan penerapan perjanjian, para pihak melaksanakan apa yang diperjanjikan, bukan berdasarkan perintah dari salah satu pihak. Sehingga kedudukan para pihak tidak ada



Unsur	Freelance	Kemitraan
Para Pihak	Salah satu pihak dalam perjanjian adalah individu selaku <i>freelancer</i> (pihak yang mendapatkan order pekerjaan).	Para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki kapasitas sebagai pelaku usaha.
Penentuan pembayaran	Mendapatkan bayaran setelah pekerjaan selesai.	Para pihak yang bermitra memperoleh bagi hasil dari keuntungan selama pelaksanaan kerja sama.
Jenis pekerjaan	<i>Freelancer</i> menjalankan order pekerjaan dari klien.	Para pihak menjalankan strategi bisnis yang menjadi objek perjanjian.

yang lebih rendah atau pun lebih tinggi. Menurut Umar Kasim dalam artikel di Hukum Online, “Status Hukum Tenaga Kerja Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah,” ada yang dinamakan perjanjian pekerjaan atas dasar kemitraan (*partnership agreement*). Bentuknya, bisa perjanjian bagi hasil, perjanjian keagenan (baik secara pribadi atau korporasi), inti-plasma, subkontrak, perjanjian pembayaran sejumlah nilai uang tertentu (*setoran*), dan lain-lain.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan Agus Mulya Karsona, pengajar Hukum Perburuhan Universitas Padjadjaran, dalam artikel “Saat Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja,” Agus menjelaskan perbedaan mendasar antara hubungan kemitraan dengan hubungan kerja. Secara umum, hubungan kemitraan memang tidak tunduk kepada UU Ketenagakerjaan. Kemitraan menekankan pada hubungan saling menguntungkan. Posisi para pihak setara. Berbeda dengan posisi majikan-buruh dalam hukum ketenagakerjaan yang sifatnya atasan-bawahan.

**Jika melihat berbagai rumusan di atas, terlihat perbedaan antara kemitraan dengan *freelance* dalam tiga hal berikut:**

- a. penentuan upah,**
- b. para pihak yang mengadakan perjanjian,**
- c. jenis kerja samanya.**

Karakteristik *freelancer* dapat dilihat dari jenis pekerjaan dan hubungan kerja samanya. Pihak yang mengadakan perjanjian adalah individu selaku *freelancer* dan

pemberi kerja (korporasi atau individu lainnya). Ada pihak yang memberikan perintah kepada pihak lainnya berupa pesan klien kepada *freelancer* untuk menghasilkan suatu pekerjaan. Dalam menentukan upah, ditentukan berdasarkan hari kerjanya. Jenis kerja samanya pun identik dengan jenis hubungan kerja sama antara majikan dengan buruh. Namun, keunikan *freelancer* terlihat dari syarat kerja yang tidak mengharuskannya untuk bekerja di lingkungan si pemberi kerja. Ciri khas utama dari hubungan kerja *freelance* adalah hasil pekerjaan yang sesuai harapan pemberi kerja terlepas dari metode atau pun lokasi diselesaikannya pekerjaan.



**Bagaimana penyelesaian selisih hubungan industrial *freelancer*?** Penyelesaian selisih hubungan industrial *freelancer* pada dasarnya sama dengan penyelesaian selisih hubungan industrial lainnya. Perselisihan dapat diselesaikan dengan dua jalan, yaitu:

- a. menyerahkan perselisihan pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut dengan penyelesaian sukarela melalui konsiliasi, mediasi dan arbitrase;
- b. menyerahkan perselisihan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pada dasarnya, setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai tingkat pengadilan hubungan industrial. **Perselisihan hak** merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja sama, peraturan perusahaan atau perundang-undangan. Oleh karena itu, penyelesaian tidak langsung konsiliasi maupun arbitrase, tetapi terlebih dahulu melalui mediasi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sementara **perselisihan kepentingan** terjadi akibat perbedaan kondisi ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja. Perselisihan kepentingan ini pada tingkat pertama dan terakhir diputuskan oleh pengadilan umum (tidak dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung) untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah. Namun, setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit seperti mandat Pasal 136 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam pasal tersebut penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dengan musyawarah yang mufakat terdahulu, apabila tidak tercapai maka perlu prosedur penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Proses beracara di Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 57 adalah sama dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Perbedaannya terletak pada pokok gugatan yang khusus berhubungan dengan ketenagakerjaan. Perbedaan selanjutnya adalah penyelesaian



sengketa. Penyelesaian PHI hanya melalui dua tingkat pemeriksaan, yaitu PHI sebagai Pengadilan Tingkat Pertama dan Mahkamah Agung sebagai Pengadilan Tingkat Terakhir.

Berikut adalah tabel perbandingan penyelesaian sengketa hubungan industrial dengan sengketa perdata biasa.

PHI	Perdata Biasa
Pokok gugatan khusus berhubungan dengan ketenagakerjaan.	Pokok gugatan lebih banyak.
Pemeriksaan hanya dua tingkat, PHI pada tingkat pertama dan MA tingkat akhir.	Pemeriksaan memiliki beberapa tahapan.
Harus melalui proses bipartit terlebih dahulu.	Pengajuan gugatan bisa langsung.
Memiliki banyak alternatif proses penyelesaian sebelum ke Pengadilan PHI (konsiliasi dan arbitrase).	Tidak memiliki alternatif penyelesaian masalah sebelum pengajuan gugatan ke pengadilan.

Gugatan perdata yang diajukan dan diperiksa dalam PHI merupakan perselisihan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat konsiliasi dan atau mediasi. Bisa juga karena salah satu pihak ingkar terhadap perjanjian bersama/akta perdamaian yang disepakati di tingkat bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi. Apabila terjadi, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua PHI.





# Asisten Klien

DEC 24, 2016

Mbak ditunggu revisinya ya segera. Atasan minta deadline dimajuin jadi pagi ini.

1:44 AM

Y ok mas 1:55 AM

Terkirim 2:30 AM

Makasi mbak 7:07 AM

Ok mas utk pelunasannya bisa dipercepat juga dong?

10:15 AM

Mas 1:00 PM

Mas 3:00 PM

Mas 5:30 PM

Mas 8:15 PM

Mas 9:05 PM

Mas 9:15 PM

FEB 15, 2017

Mas 8:45 AM

**Perjanjian baku (standar) bermanfaat bagi pihak-pihak yang posisi tawarnya lemah di hadapan perusahaan.**

**Dalam konteks ketenagakerjaan, perjanjian baku menjadi jaring pengaman...**

**Poin-poin dalam perjanjian baku pun harus mengakomodir perkembangan terkini hubungan kerja di lapangan.**

PEDU

FREE

# FREELANCER TIGA KOTA: PEMETAAN MAS

↓ TEM

↓ TER

↓ FRE

PER

PEDO

MAN KONTRAK KERJA  
ELANCER

# DI BAGIAN 3

## SALAH

UAN FGD FREELANCER

PAKSA FREELANCE

ELANCE BUTUH

LINDUNGAN KERJA

MAN KONTRAK KERJA



Purplecode Space

**JAKARTA**



**BANDUNG**

ULTIMUS

C2O Library

**SURABAYA**



# Freelancer di Tiga Kota

Tren pekerja harian lepas—atau yang biasa dikenal dengan sebutan *freelancer*—terus meningkat di Indonesia. Konsep kerja ini merupakan dampak sekaligus bagian dari rencana besar ketenagakerjaan yang terus mendorong fleksibilitas tenaga kerja. Semua ini bermula dengan lahirnya Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebutan 'pekerja kontrak' lebih familiar untuk menjelaskan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, bersanding dengan sebutan 'pekerja tetap' bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pada era ekonomi digital atau yang kini juga kerap didengungkan juga dengan sebutan Revolusi Industri 4.0, fleksibilitas tenaga kerja menemukan zona nyamannya. Terlebih pada industri manufaktur, fleksibilitas tenaga kerja bisa dikatakan menuai keberhasilan.

Sistem kerja *freelance* memang mendapatkan minat yang cukup tinggi. Dengan alasan tak ingin terikat dengan kerja rutinitas juga pendapatan yang mungkin lebih besar, konsep fleksibilitas tenaga kerja menemukan cinta sejatinya di industri digital, media, dan kreatif.

Namun di sisi lain, bentuk kerja ini juga memiliki kelemahan dan kerentanan bagi

para pekerja, yang sayangnya dalam observasi Sindikasi di Jakarta, masih banyak yang kurang memahaminya. Sebut saja tentang standar upah yang masih belum jelas di berbagai bidang kerja, jaminan sosial, kepastian kerja, jam kerja, pendapatan pekerja di luar upah seperti tunjangan hari raya, ditambah lagi kondisi kesehatan mental akibat kerja.

Sementara pada situasi seperti ini, pemerintah masih absen dalam pengawasan atas praktik-praktik baru hubungan kerja yang semestinya dilakukan. Perlindungan pemerintah bagi *freelancer* yang salah satunya melalui regulasi pun belum diperbaharui. Tren hubungan kerja ini masih bergantung pada regulasi usang yang tidak sesuai dengan perkembangan yang terjadi di lapangan.

Alih-alih mencoba memotret lebih detail dan menyusun regulasi sebagai perlindungan, sejauh ini pemerintah masih membiarkan praktik hubungan kerja yang merugikan berjalan begitu saja. Sehingga dampak horizontal pun muncul, seperti persaingan harga atau banting harga dari para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan.

Gambaran di atas merupakan hasil observasi Sindikasi yang tentunya masih berupa potongan kecil dari kondisi kerja keseluruhan









*freelancer* di Indonesia. Oleh karenanya, penting untuk memetakan secara lebih dalam dan luas kondisi *freelancer* di kota-kota besar. Tiga kota yang kami lihat memiliki jumlah *freelancer* yang besar—khususnya di bidang industri media dan kreatif—adalah Jakarta, Bandung, dan Surabaya.

Jumlah peserta *focus group discussion* (FGD) di setiap kota ditargetkan sebanyak lima belas orang sehingga total peserta keseluruhan berjumlah 45 orang.

### **Temuan FGD Freelancer**

FGD *freelancer* diikuti oleh peserta dengan profesi beragam di industri media dan kreatif. Periode pengalaman sebagai *freelancer* pun beragam, yakni antara satu sampai sepuluh tahun. Keberagaman peserta ini penting untuk pemetaan pengalaman dan masalah yang lebih detail dan menyeluruh.

Assessment ini juga bertujuan untuk membedakan persoalan keseharian dan persoalan konseptual antara *freelancer* dan sistem kerja konvensional (pekerja tetap dan kontrak). Dengan demikian, hasil assessment ini dapat menjadi rujukan bagi berbagai pihak untuk membuat kebijakan yang tepat bagi para *freelancer*, khususnya dalam hal perlindungan sosial dan ketenagakerjaan.

Metode yang digunakan dalam assessment ini, selain diskusi intens dengan mengajukan berbagai pertanyaan terkait hak-hak dasar pekerja, juga dengan meminta para peserta untuk mengisi kuesioner.

Satu Masalah dari Tiga Kota  
Secara umum, permasalahan *freelancer* yang ditemukan selama FGD ini adalah tidak memiliki kontrak kerja. Sebanyak 63 persen peserta menyatakan tidak pernah memiliki kontrak kerja tertulis. Bentuk komitmen hubungan kerja biasanya hanya berupa pesan di WhatsApp, surat elektronik, atau *gentlement agreement*. Hal ini biasanya terjadi karena para *freelancer* mendapatkan pekerjaannya dalam waktu singkat untuk kebutuhan mendesak sehingga menyulitkan bagi kedua belah pihak untuk membicarakan tentang kontrak kerja.

Hal lain yang biasanya menyebabkan tidak adanya kontrak kerja adalah pihak-pihak pemberi dan penerima kerja memiliki hubungan pertemanan. Tercatat 51 persen pekerjaan yang diterima oleh *freelancer* berasal dari teman, khususnya untuk pekerja di bidang industri kreatif. Sekalipun dilandasi rasa saling percaya dalam pertemanan, tak jarang pelanggaran hak tetap terjadi sehingga pada akhirnya memperburuk hubungan pertemanan.

Kasus seperti ini kami dengar dari salah satu peserta FGD, Hana, seorang ilustrator di Bandung yang pernah bekerja di studio atas ajakan temannya. Kesepakatan verbal disampaikan untuk kerja selama tiga bulan. Menjelang akhir kontrak, terjadi perselisihan kerja terkait pembayaran upah. Awal perjanjian, upah tetap sama sebanyak apa pun beban kerjanya. Dalam tiga bulan tersebut, beban kerja tiba-tiba menumpuk di akhir. Ia sempat mengutarakan bahwa ini sudah di luar kontrak. Di akhir bulan setelah pekerjaan selesai, upah yang diberikan pun senilai setengah dari yang dijanjikan.

Testimoni serupa juga dipaparkan oleh Nita seorang ilustrator di Surabaya yang lebih banyak bekerja dengan teman. Berdasarkan pengalaman tersebut, kontrak kerja menjadi penting sekali pun bekerja dengan teman karena pengalaman pelanggaran kesepakatan banyak terjadi pada *freelancer*. Hubungan pertemanan ini juga kerap menyebabkan rasa sungkan untuk menagih hak atau menuntut kontrak kerja.

Sementara, para *freelancer* yang bekerja dengan kontrak kerja tertulis biasanya berdasarkan pengalaman buruk di pekerjaan sebelumnya. Atau pengetahuan tentang kontrak kerja didapatkan justru ketika berhubungan dengan pemberi kerja dari luar negeri. Pengalaman dengan pemberi kerja di luar negeri ini lebih banyak dialami pekerja di bidang media.

Di industri media yang lebih mapan, kontrak kerja bukan hal yang baru sekalipun durasi kerja terbilang singkat. Pengalaman ini banyak terjadi pada *fixer* di Jakarta ketika menerima permintaan liputan dari media asing. Dari cerita tersebut, para pemberi

kerja dari luar negeri lebih mematuhi hal normatif dalam hubungan kerja.

### **Terpaksa *Freelance***

Ini berlawanan dengan pekerja media yang menjadi kontributor di beberapa daerah. Mereka umumnya tidak mendapatkan kontrak kerja tertulis walaupun pekerjaannya rutin menyetorkan naskah berita. Para kontributor semacam ini pun terpaksa berstatus sebagai *freelancer*.

Tak seperti pekerja sektor lain yang mempunyai standar upah minimum, pekerja industri kreatif—termasuk *freelancer* belum punya. Situasi ini kemudian memunculkan semacam persaingan mau tak mau antarpekerja untuk menerima upah murah dari pemberi kerja. Misalnya saja ketika seorang desainer tak mau menerima upah karena terlalu kecil, maka akan ada desainer lain yang mau menerimanya. Di satu sisi, hal ini merusak standar upah. Namun di sisi lain, kenyataannya pekerja membutuhkan pemasukan dan ketika hanya tawaran kecil tersebut yang ada, maka mereka pun menerimanya. Kejadian semacam ini kerap memunculkan pergesekan di antara pekerja.

Problem lain yang paling sering muncul adalah keterlambatan pembayaran upah *freelancer*. Jika dibiarkan berlarut-larut, keterlambatan ini dianggap sebagai hal yang lazim dan harus dimengerti oleh para pekerja. Tuntutan pekerja untuk memperkarakan upah yang tak kunjung diberikan sering kali membuat pemberi kerja tak lagi mau menggunakan jasanya.



Keterlambatan pembayaran upah ini salah satunya disebabkan oleh berlapisnya pihak pemberi kerja. Contohnya, sebuah perusahaan yang ingin dibuatkan profil video meminta pada agency yang akan meminta *freelancer* videografi. Ketika pekerjaan selesai, agency belum membayar upah si videografer karena pihak agency pun belum menerima pembayaran dari kliennya. Pada situasi yang berlapis seperti ini, maka pekerja (dalam kasus ini *freelancer* videografi) akan menjadi pihak yang paling rugi karena telah melaksanakan kewajibannya, tapi tak mendapatkan haknya.

Bachrul, seorang desainer asal Bandung, pernah diminta membuat satu step animasi. Setelah usai dan upahnya dibayarkan, ia diminta lagi untuk membuat dua step animasi. Namun, ketika dua step animasi ini selesai, pemberi kerja tak membayarnya dan tak bisa lagi dikontak. Sementara itu, ia juga tak pernah mengenal pihak pemberi kerja secara langsung sehingga kesulitan untuk menuntut bayarannya. Perjanjian kerja hanya didasari oleh komunikasi melalui telepon dan pesan teks sehingga begitu rentan.

Dari sejumlah peserta FGD, kami juga menemukan sejumlah pekerja yang telah memiliki standar upahnya dengan menghitung berbagai komponen; seperti perawatan alat kerja, transportasi, dan internet. Mereka juga membuat standar nilai kerjanya dengan membandingkan dengan pekerja lainnya.

Pada titik ini, standar nilai kerja yang muncul dari *freelancer* diserahkan pada mekanisme pasar. Para pemberi dan penerima kerja bertemu dalam hubungan kerja yang bebas. Belum ada peran negara dalam menentukan



Alih-alih mencoba detail dan merevisi sebagai perlindungan pemerintah masyarakat praktik hubungan merugikan berjangka. Sehingga dampak muncul, seperti patah atau banting harga untuk mendapa



...a memotret lebih  
nyusun regulasi  
ngan, sejauh ini  
sih membiarkan  
an kerja yang  
lan begitu saja.  
k horizontal pun  
persaingan harga  
a dari para pekerja  
tikan pekerjaan.

upah bagi sistem kerja *freelance*. Berbeda dengan model kerja konvensional di mana negara menentukan upah minimum yang mempertimbangkan kebutuhan hidup layak.

Begitu pula dengan jaminan sosial yang di Indonesia dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hampir semua peserta FGD dari tiga kota yang kami temui tak ada yang memiliki BPJS Ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang singkat sulit memungkinkan para pemberi kerja untuk diwajibkan mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan para pekerjanya. Para pekerja pun harus memikirkan sendiri jaminan sosialnya dengan informasi tentang BPJS Ketenagakerjaan yang tidak sampai pada mereka.

Sementara untuk kesehatan, hampir seluruh *freelancer* menanggung biayanya sendiri jika sakit. Selain itu, para pekerja banyak yang tidak tahu apakah kondisi mental dirinya sedang baik atau tidak untuk bekerja.

Pekerja perempuan menghadapi tantangan yang lebih. Hak-hak yang melekat pada pekerja perempuan sulit didapatkan, seperti berhenti bekerja ketika sedang haid hari pertama atau hamil dan menyusui. Mereka harus berhenti bekerja ketika sedang dihadapkan dengan kondisi biologisnya. Berbeda dengan hubungan kerja konvensional di mana perempuan berhak atas cuti haid dan hamil dan tetap mendapatkan bayaran.

### **Freelancer Butuh Perlindungan Kerja**

Situasi tak sehat seperti ini telah berlangsung lama dalam industri kreatif meskipun pemerintah getol menjadikannya tulang punggung ekonomi bersamaan dengan industri digital. Fokus pemerintah dalam memantik usaha-usaha baru di

bidang ini tidak disertai dengan kebijakan yang melindungi penggerakannya, yaitu pekerja--termasuk *freelancer*. Digenjotnya investasi untuk industri berbasis digital tak diimbangi dengan informasi perihal hak pekerja. Artinya, negara lebih mementingkan kehadiran modal dan keuntungan ekonomi, tapi luput memperhatikan kesejahteraan pekerja sebagai bagian besar dalam gerak roda ekonomi.



Padahal melihat tren yang ada, sistem kerja *freelance* akan semakin meningkat pada masa-masa mendatang. Industri digital--baik media dan kreatif--menjadi ladang subur pertama penerapan sistem kerja fleksibel yang semakin mengurangi berbagai kewajiban pemberi kerja.

Ilusi *freelancer* yang bebas merugikan karena sebenarnya *freelancer* sedang berada dalam perangkap pasar tenaga kerja

Problem lain yang paling sering muncul adalah keterlambatan pembayaran upah freelancer. Jika dibiarkan berlarut-larut, keterlambatan ini dianggap sebagai hal yang lazim dan harus dimengerti oleh para pekerja. Tuntutan pekerja untuk memperkarakan upah yang tak kunjung diberikan sering kali membuat pemberi kerja tak lagi mau menggunakan jasanya.

fleksibel. Pemerintah sebagai regulator perlu membaca fenomena dan masalah yang dihadapi *freelancer*. Telaah tersebut dapat menjadi dasar untuk menyusun regulasi soal *freelance* agar mendapatkan perlindungan. Dengan begitu, *freelancer* tidak lagi dibiarkan bertarung di pasar bebas yang kita ketahui bahwa posisi pemberi dan penerima kerja tidaklah setara.

Kontrak kerja *freelancer* mungkin hanya salah satu upaya kecil yang bisa dilakukan untuk memberikan perlindungan. Tanpa adanya kontrak kerja tertulis, para *freelancer* akan terjebak dalam masalah-masalah normatif pekerja yang tak berkesudahan.

PEDU  
FREE



# FREELANCER : YANG RENTAN EKONOMI DIGI

PEDU

MAN KONTRAK KERJA  
ELANCER

# BAGIAN 4

MEREKA  
DALAM  
ITAL

MAN KONTRAK KERJA





# Freelancer: Mereka yang Rentan dalam Ekonomi Digital

SINDIKASI

Jauh sebelum internet jadi bagian dari keseharian kita, kata 'kerja' masih identik dengan baju rapi, kantor di gedung atau pabrik, masuk pukul 8.00 pulang pukul 17.00, dan libur di akhir pekan. Namun kini, kerja memungkinkan untuk dilakukan tak lagi hanya di tempat kerja dan dalam waktu yang baku. Orang-orang yang menunduk di hadapan laptopnya di kafe ber-wifi sudah jadi pemandangan jamak di kota-kota besar. *Coworking space* banyak dibangun dan istilah *working from home* menjadi frasa yang makin umum. *Freelance* kini menjadi metode kerja yang banyak dipilih, utamanya di kalangan anak muda dan pekerja di sektor industri media, kreatif, dan digital.

Di Eropa, angka *freelancer* setara 16,1 persen dari total angkatan kerja. Bahkan di Amerika Serikat lebih banyak lagi, 35 persen. Sementara di Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik (BPS), per akhir 2018 jumlah *freelancer* mencapai hampir 6 juta orang. *Sribulancer*, salah satu platform *freelance* di Indonesia, mencatat *freelancer* di Indonesia pada pertengahan 2019 meningkat 16 persen dibanding tahun sebelumnya.

*Freelancer* hadir dengan prakondisi tertentu. Pertama, seperti yang dinyatakan Anthony Hussenot, profesor dalam Organization Studies, Université Nice Sophia Antipolis (UNS), banyak *freelancer* bisa jadi awalnya memilih model pekerjaan ini karena ia menawarkan (atau tampak menawarkan) kebebasan. Kebebasan

untuk bekerja kapan saja dan di mana saja. Kedua, kondisi tersebut tak bisa dilepaskan dari perkembangan teknologi. Hussenot mencatat, perkembangan teknologi tak melulu berarti meningkatkan pengangguran. Sebaliknya, industri jadi lebih banyak membutuhkan *freelancer*.

Perkembangan tersebut disambut gegap gempita oleh sebagian pihak. Direktur Riset Centre of Reform on Economics (CORE) Piter Abdullah misalnya, mengatakan pekerja memberi dampak positif untuk makroekonomi karena menciptakan lapangan kerja. Piter telah memprediksi bahwa bekerja lepas akan jadi tren, terutama di kalangan milenial. Dia juga menyatakan banyak *freelancer* yang mendapat uang lebih dari cukup. "Contohnya, mereka yang bekerja *freelance* menggarap proyek-proyek film box-office."

CEO *Sribulancer*, Ryan Gondokusumo, juga mengatakan hal serupa. Menurutnya, para *freelancer* bahkan turut serta membantu UMKM dengan keahlian yang mereka miliki, seperti pengembangan web atau pemasaran digital. Sementara, Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri pada periode pemerintahan Joko Widodo-Jusuf Kalla, mengatakan tak ada pekerja yang dikecualikan dari hak menerima tunjangan hari raya (THR). Perusahaan atau pemberi kerja wajib memberinya, termasuk kepada *freelancer*.

Permasalahannya, kenyataan yang terjadi pada *freelancer* tak semulus dalam teori dan perkataan ahli maupun pemangku kepentingan. Dari cicilan data kami melalui diskusi di tiga kota, survei, telaah hukum, sampai kajian teks menyatakan bahwa *freelancer* menghadapi banyak kerentanan ketenagakerjaan.



## Siapakah Freelancer

Secara epistemologi, *freelancer* berarti seseorang yang melakukan suatu pekerjaan yang mereka jalani sendiri. Dalam bahasa Inggris, istilah '*freelance*' pertama kali diperkenalkan oleh Sir Walter Scott (1771–1832) dari Britania Raya dalam novelnya *Ivanhoe* untuk menggambarkan seorang "tentara bayaran abad pertengahan: atau metafora untuk sebuah 'tombak yang bebas' (*free-lance*) (menunjukkan bahwa tombak tidak disumpah untuk melayani majikan mana pun".

Sementara itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia sendiri belum mendefinisikan istilah 'pekerja lepas' maupun mengadopsi lema '*freelancer*'. Meskipun begitu, 'pekerja harian' sudah resmi masuk dalam daftar yang artinya adalah buruh atau karyawan yang upahnya diperhitungkan setiap hari ia bekerja (jumlah hari kerjanya). Akan tetapi, 'pekerja harian' tidak serta-merta dapat disejajarkan dengan konsep '*freelancer*' karena unsur-unsur *freelancer* yang lebih luas dari definisi pekerja harian. Misalnya saja, banyak *freelancer* yang dibayar berdasarkan keluaran kerjanya, bukan berdasarkan hari kerja.

Sindikasi mencoba memetakan *freelancer* dalam studi teks, hukum ketenagakerjaan, serta temuan-temuan selama kegiatan yang telah dilakukan organisasi. Kami mengidentifikasi *freelancer* identik sebagai pekerja yang memiliki sejumlah kriteria berikut (tapi tidak terbatas pada):

1. bekerja secara mandiri dalam perjanjian kerja tertentu;
2. biasanya bekerja untuk periode waktu singkat dalam satu perjanjian kerja dari hitungan jam hingga hari, yaitu kurang dari 21 hari dalam sebulan;
3. bekerja untuk jenis pekerjaan yang biasanya menuntut keterampilan individu pada bidang spesifik;



Sementara tim dari Ulster University menemukan pekerja kreatif lebih mungkin mengalami masalah kesehatan mental tiga kali lebih besar ketimbang pekerja lainnya. Sebanyak 60 persen responden malah sempat memikirkan opsi bunuh diri.

4. hubungan dengan pemberi kerja diikat dengan perjanjian baik lisan maupun tertulis;
5. dapat bekerja dengan alat produksi milik sendiri maupun pemberi kerja;
6. pekerjaan tidak selalu menuntut kehadiran fisik di lokasi kerja; dan
7. upah tidak ditentukan kehadiran, tetapi oleh hasil kerja sesuai dengan perjanjian kerja.

### Kerentanan *Freelancer*

Dalam perundangan dan aturan ketenagakerjaan, *freelancer* belum diidentifikasi secara jelas sehingga pekerjaannya tidak tercakup dalam perlindungan. Seperti telah disebutkan dalam telaah hukum oleh LBH Pers di buku ini, belum ada regulasi dan hukum yang secara tepat mengatur dan melindungi *freelancer*. Sementara industri media, kreatif, dan digital sudah berlari lebih kencang dan *freelancer* harus menuruti kecepatannya tanpa mempertimbangkan risiko yang harus dihadapinya.

Dampaknya adalah *freelancer* begitu rentan dengan kondisi antara lain (tapi tidak terbatas pada):

1. ketiadaan kontrak kerja;
2. tidak ada perlindungan sosial;
3. ketiadaan hak-hak normatif: upah layak, jam kerja, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan;
4. sulit untuk berserikat;
5. beban kerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja; dan
6. menjadi korban pencurian terhadap ide dan pelanggaran hak kekayaan intelektual.

Sebanyak 59 persen *freelancer* peserta FGD Sindikasi tak memiliki kontrak kerja. Hal ini tentu dapat merugikan baik pekerja dan pemberi kerja di kemudian hari jika terjadi

perselisihan. Sementara itu, 93 persennya mengaku tak mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja selama periode kerja. Padahal *freelancer*--seperti pekerja lainnya--juga bisa mengalami sakit fisik maupun mental selama bekerja.

Survei yang diselenggarakan Sindikasi pada 2018 menyebutkan bahwa 40 persen dari total 100 responden mengaku beban kerja yang terlampau berat (secara kuantitatif) paling banyak menimbulkan stres.

Responden juga mengaku tak punya banyak waktu untuk istirahat secara teratur. Hal itu terjadi bukan hanya di Indonesia. Studi dari Entertainment Assist dan Victoria University menyebutkan bahwa para pekerja di industri kreatif punya masalah kesehatan serius, angkanya 10 persen lebih tinggi ketimbang rata-rata nasional. Sementara tim dari Ulster University menemukan pekerja kreatif lebih mungkin mengalami masalah kesehatan mental tiga kali lebih besar ketimbang pekerja lainnya. Sebanyak 60 persen responden malah sempat memikirkan opsi bunuh diri.

Dampak paling ekstrem dari iklim kerja di industri kreatif (industri yang merangkul mesra *freelancer*) adalah kematian. Salah satu contoh yang terjadi di Indonesia adalah Mita Diran yang meninggal dunia pada usia 27 tahun setelah kelelahan bekerja selama 30 jam nonstop. Pada Februari 2017 lalu, seorang brand strategist Filipina bernama Mark David Dehesa mengalami nasib serupa. Sayangnya, eksploitasi terhadap *freelancer* semacam ini lebih sering dianggap sebagai risiko yang tidak terhindarkan. Risiko tersebut dianggap wajar saja diterima oleh *freelancer* di sektor industri media dan kreatif mengatasnamakan dedikasi atau bahkan *passion*.



\*  
**Kelahiran undang-undang perlindungan pekerja tersebut juga harus turut dibidani oleh para pekerja.**  
 \*

### **Pekerja Lepas dalam Rihuh Ekonomi Digital**

Beberapa waktu belakangan, pemerintah kerap memaparkan rencananya terkait ekonomi digital. Belum lagi wacana revolusi industri keempat yang berkali-kali dibawa oleh Presiden Joko Widodo dalam berbagai forum terkait ekonomi. Potensi transaksi online pada 2020 diperkirakan mencapai 130 miliar dolar AS. Untuk itulah, pada tahun yang sama, pemerintah juga mencanangkan terciptanya 8 juta usaha kecil menengah (UKM) online. Dalam laporan World Economic Forum, “Future of Jobs”, peralihan teknologi kali ini akan melahirkan 2,1 juta lapangan kerja, akan tetapi juga menghilangkan 7,1 juta yang lama. Selain itu, hubungan kerja pun akan menjadi semakin kabur dan fleksibel.

Padahal, tawaran fleksibilitas dalam hubungan, jam kerja, upah, dan pemutusan hubungan kerja pada praktiknya bukanlah untuk memudahkan pekerja. Fleksibilitas justru merupakan kemudahan yang

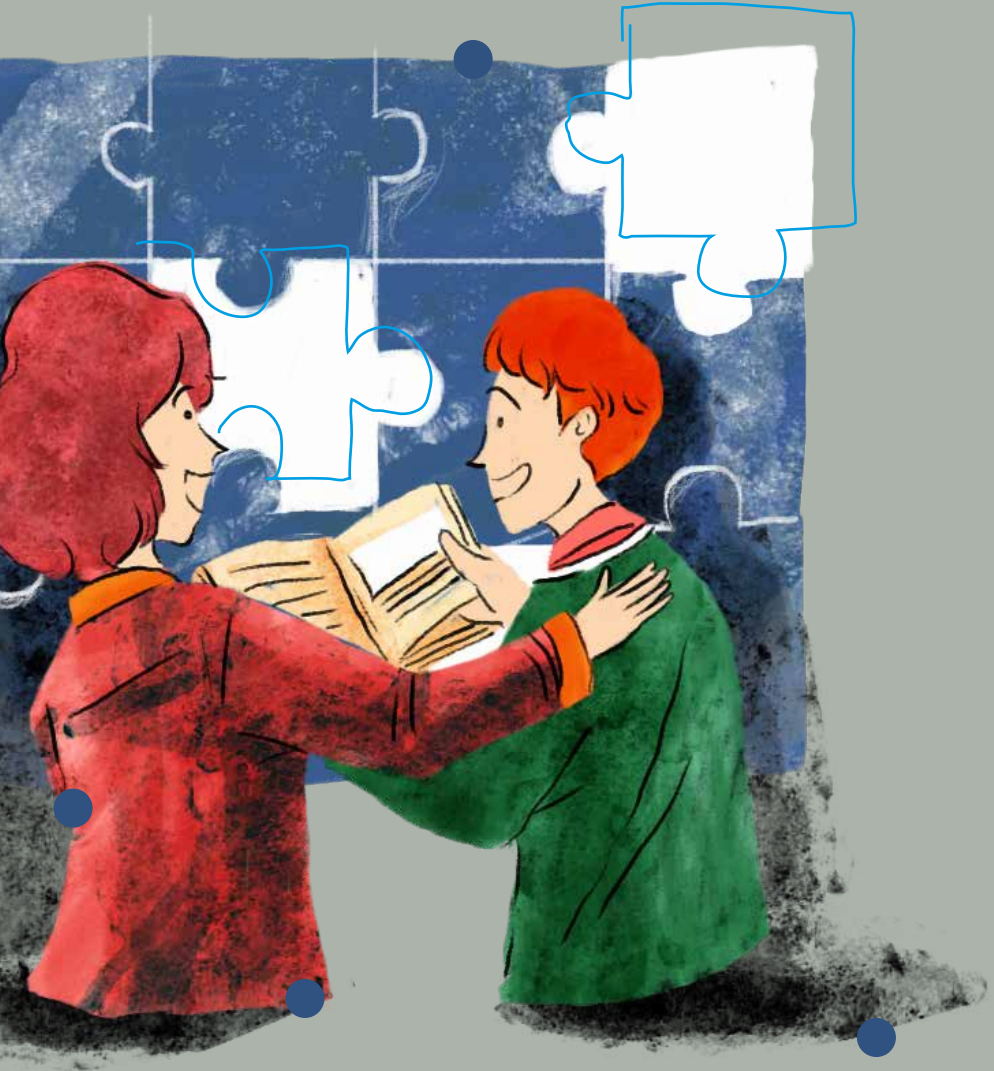
seluruhnya menguntungkan pemberi kerja dan melemahkan posisi pekerja. Pekerja dianggap fleksibel untuk sewaktu-waktu diputus hubungan kerjanya tanpa pesangon. Fleksibilitas jam kerja juga dianggap sebagai pembenaran untuk mempekerjakan pekerja sewaktu-waktu tanpa pembatasan layaknya sistem kerja lama yang mematok maksimal jam kerja per hari. Perhitungan upah yang fleksibel menyesuaikan jam kerja juga dipakai yang pada gilirannya menghilangkan standar upah layak. Hal itu karena perhitungan besaran upah layak akan ditentukan oleh lama waktu kerja.

Tenaga kerja fleksibel juga hadir melalui narasi mengenai kemudahan dalam investasi. Hubungan ketenagakerjaan di Indonesia kerap dituding mempersulit hadirnya investasi asing masuk ke Indonesia. Padahal, masalah klasik penghambat ekonomi—seperti perizinan berbelit, ketiadaan kepastian hukum, dan korupsi yang merajalela di setiap lini—belum terselesaikan. Kondisi tersebut membuat pekerja yang selama ini haknya dilanggar seolah dikambinghitamkan atas masalah ekonomi yang gagal diatasi oleh pemerintah.

Dalam temuan Sindikasi, kondisi fleksibilitas kerja telah dirasakan dampaknya oleh *freelancer*. Berbagai kerentanan yang mereka alami menegaskan bahwa fleksibilitas kerja menguntungkan pekerja hanya mitos yang didengungkan dalam narasi pekerja masa depan dalam revolusi industri 4.0. Kondisi kerja *freelancer* yang rentan adalah bukti bahwa ketiadaan perlindungan akibat fleksibilitas kerja memperdalam masalah ketenagakerjaan. Oleh karenanya, Sindikasi menilai Indonesia membutuhkan undang-undang yang khusus ditujukan untuk perlindungan pekerja, bukan hanya mengatur ketenagakerjaan yang bias pada keuntungan pengusaha.

Kelahiran undang-undang perlindungan pekerja tersebut juga harus turut dibidani oleh para pekerja. Pelibatan pekerja dalam penyusunan peraturan mengenai ketenagakerjaan wajib untuk memastikan jaminan perlindungan bagi mereka. Untuk memastikan jaminan perlindungan tersebut berarti pekerja juga harus terlibat





dalam setiap penyusunan produk hukum yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kondisi mereka. Perundangan tersebut di antaranya adalah rancangan undang-undang (RUU) ekonomi digital, RUU Pengawasan Tenaga Kerja, dan aturan pengupahan.

### Rekomendasi Sindikasi bagi *freelancer*

Sindikasi memandang perlunya upaya yang komprehensif untuk mengatasi berbagai kerentanan yang dialami oleh *freelancer*. Selain kepastian hukum untuk perlindungan kerja, *freelancer* perlu mengorganisasi diri sebagai jaring pengaman kerja kolektif. Kerja secara mandiri yang dilakukan oleh *freelancer* telah membuat hubungan kolektif pekerja terpecah per individu (atomisasi pekerja). Akibatnya, perlindungan pekerja sangat bergantung pada individu yang kondisinya telah rentan oleh tak adanya kepastian hukum ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, Sindikasi merekomendasikan para *freelancer* untuk mengorganisasi diri dalam serikat pekerja. Dalam upaya mengorganisasi diri tersebut, *freelancer* dapat meningkatkan kesadaran terhadap hak-hak normatif ketenagakerjaan. Berbagai pelanggaran ketenagakerjaan bisa terjadi karena ketidakpahaman pekerja atas hak-haknya. Di dalam serikat pekerja, peningkatan kesadaran terhadap hak-hak normatif ketenagakerjaan dilakukan sebagai upaya kolektif untuk meredam pelanggaran ketenagakerjaan. Jika pelanggaran hak tetap terjadi, serikat pekerja berdiri paling depan dalam mendampingi anggotanya untuk mendapatkan haknya kembali melalui berbagai upaya advokasi.

Selain itu, *freelancer* yang telah menyadari identitas dirinya sebagai pekerja perlu bersolidaritas terhadap sesama pekerja. Solidaritas bisa dimulai dengan tali yang pendek dalam artian solidaritas terhadap

sesama pekerja dalam industri media dan kreatif. Setelahnya, sikap sama rasa ini nantinya akan memanjang dan meluas dalam bentuk solidaritas kepada pekerja-pekerja di seluruh sektor. Dengan kesadaran inilah, pekerja--apa pun bentuk hubungan kerjanya--akan punya kekuatan lebih dalam menentukan posisinya di mata pemberi kerja dan pemerintah. Termasuk kekuatan lebih dalam meminta perlindungan akan hak-hak dasarnya sebagai pekerja juga perlindungan akan kesehatan dan keselamatan kerjanya (K3).

Kesehatan dan keselamatan kerja baik fisik maupun mental kerap tak masuk dalam hitungan risiko kerja bagi *freelancer* yang tidak bekerja di lingkungan pemberi kerja. Dengan begitu, K3 *freelancer* kerap tak jadi pertimbangan dalam negosiasi dan koordinasi kerjanya. Padahal risiko fisik dan mental yang dihadapi *freelancer* tak ada bedanya dengan risiko yang dihadapi pekerja *nonfreelance*. *Freelancer* sama-sama bisa mengalami sakit akibat kelelahan bekerja ataupun gangguan kesehatan mental akibat tekanan tenggat waktu dari pemberi kerja. Dengan begitu, kami mengajak *freelancer* untuk sama-sama belajar dan membuka kesadaran akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan kesadaran dan pengetahuan, maka *freelancer* pun mampu meningkatkan perlindungan terhadap dirinya.

Perlindungan juga dapat ditingkatkan dengan turut bergerak bersama dalam memperkuat daya tawar kolektif *freelancer*. Daya tawar kolektif ini dapat diperkuat dengan peningkatan kompetensi dan kemampuan secara bersama-sama dan bukan dalam atmosfer yang kompetitif dan saling menyikut. Dengan begitu, akan terpujuk kebiasaan untuk saling berbagi pengetahuan keprofesional dengan cara yang sehat tanpa ketakutan akan kehilangan lahan kerja. *Freelancer* dan kelas pekerja lain yang saling merangkul akan menjadi jaring pengaman pekerja yang semakin luas dan kuat.



# Acuan Kontr Kerja Free1

# ak ancer

Sindikasi bekerja sama dengan LBH Pers menyusun acuan kontrak kerja bagi *freelancer*. Kamu dapat mengacu pada contoh kontrak kerja *freelancer* dengan petunjuk berikut.

1. Contoh kontrak kerja *freelancer* dalam buku ini merupakan pedoman dalam pembuatan kontrak. *Freelancer* dapat mengadopsi kontrak kerja ini sesuai kebutuhan dan kondisi kerja masing-masing; memakai seluruh klausul, hanya pasal tertentu, atau bahkan menambah yang belum dicakup dalam acuan kontrak kerja. Akan tetapi, kami merekomendasikan agar seluruh klausul dapat diadopsi dalam kontrak kerja *freelancer*.
2. Sindikasi bersama LBH Pers menyusun versi kontrak kerja yang rinci dan yang ringkas dilengkapi dengan syarat dan ketentuan. Versi rinci bisa kamu gunakan jika butuh menyusun kontrak kerja yang

dapat mengakomodir hakmu dengan lebih detail. Akan tetapi, jika kamu ingin kontrak kerja yang lebih simpel, versi ringkas yang juga kami sediakan bisa kamu manfaatkan. Penggunaan acuan kontrak kerja *freelancer* baik versi rinci maupun versi ringkas perlu menyertakan lembar syarat dan ketentuan yang menyatakan jaminan terhadap hak-hakmu sebagai pekerja.

3. Acuan kontrak kerja *freelancer* berisi klausul mengenai hak-hak pekerja minimal yang kamu dapatkan dari pemberi kerja. Kamu bisa menambahkan klausul lain menyesuaikan dengan kebutuhan kerjamu.
4. Kami terbuka pada kritik dan masukan untuk perbaikan acuan kontrak kerja *freelancer* ke depan. Jika kamu menilai kontrak kerja *freelancer* ini bermanfaat atau justru kesulitan memakainya, jangan segan hubungi Sindikasi ya!

ACUAN K  
KERJA FR

**VERSI**

# KONTRAK FREELANCER

# RINCI

**Perjanjian Kerja**  
**No. : xxxxxxxxxxxxxx**

---

Pada hari ini, (*tanggal tanda tangan kontrak*) bertempat di (*lokasi*)

Nama :  
NIK :  
NPWP :  
Tempat Tanggal Lahir :  
Alamat :

Bertindak untuk dan atas nama diri sendiri sebagai (*profesi*) untuk selanjutnya disebut  
PIHAK PERTAMA

dan

Nama :  
NIK :  
Nama Institusi :  
NPWP :  
Jabatan :  
Alamat :

Sebagai (*jabatan pemberi kerja*) bertindak untuk dan atas nama ..... untuk selanjutnya  
disebut sebagai PIHAK KEDUA.

Dengan ini, sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja (*jenis pekerjaan*) dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan sebagai berikut.

**Pasal 1**  
**Pernyataan**

1. Pihak Pertama telah menyatakan persetujuannya untuk menjadi pekerja harian/lepas.
2. Pihak Kedua menyatakan kesediaannya selaku pemberi kerja yang tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

**Pasal 2**  
**Ruang Lingkup Pekerjaan**

Pekerjaan yang harus dilakukan Pihak Pertama selaku pekerja harian/lepas pada Pihak Kedua adalah (*detail deskripsi kerja: hasil kerja, penggunaan hasil kerja dan ketentuan maksimal revisi*).

### **Pasal 3**

#### **Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja ini berlaku untuk jangka waktu (*durasi*) terhitung sejak (*waktu/tanggal*) ..... hingga ..... dan dapat diperpanjang atas kesepakatan kedua belah pihak.

### **Pasal 4**

#### **Upah**

1. Pihak Pertama berhak menerima upah total sebesar Rp..... dengan mekanisme pembayaran tiga tahap atau 20% di awal pada saat kontrak ditandatangani, ...% di pertengahan pada tanggal.....dan ...% di akhir sebagai pelunasan pada tanggal.....
2. Apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah, Pihak Kedua sepakat untuk membayar denda keterlambatan 2,5% per hari dari total upah yang diperjanjikan dalam perjanjian ini.
3. Komponen upah terdiri dari
  - a. upah pokok sebesar Rp.....
  - b. asuransi ketenagakerjaan sebesar Rp.....
  - c. asuransi kesehatan sebesar Rp.....
  - d. alat kerja sebesar Rp.....
4. Pihak Kedua akan membayarkan semua bentuk pajak yang keluar dari perjanjian ini berdasarkan Peraturan Perpajakan Negara Indonesia.

### **Pasal 5**

#### **Hak dan Kewajiban**

1. Pihak Pertama memiliki jam koordinasi kerja 8 jam setiap hari dengan ketentuan dari jam 09.00 hingga jam 18.00 WIB (waktu menyesuaikan kesepakatan).
2. Pihak Pertama berhak memiliki waktu istirahat setelah hari kelima bekerja.
3. Pihak Pertama berhak atas upah lembur jika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan di luar jam kerja yang telah ditentukan, dengan upah lembur sebesar Rp.... /setiap jam lembur.
4. Pihak Pertama berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan mekanisme (*penggantian uang atau masuk komponen upah*).
5. Pihak Pertama beserta Keluarga (maksimal dengan 3 anak) berhak atas Jaminan Sosial Kesehatan dengan mekanisme .....
6. Pihak Pertama berkewajiban memenuhi/melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana diuraikan di dalam uraian pekerjaan Pasal 2 tentang ruang lingkup pekerjaan.

### **Pasal 6**

#### **Alat Kerja**

1. Pihak Kedua menyediakan alat kerja yang dibutuhkan oleh Pihak Pertama untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

2. Jika alat kerja yang digunakan adalah alat kerja milik Pihak Pertama atau pihak lain yang disediakan oleh Pihak Pertama, maka hal tersebut dikenakan uang sewa alat kerja sebesar Rp...../hari (*pertimbangkan untuk masuk dalam komponen upah*).
3. Pembayaran sewa alat kerja dan perlindungan alat kerja sebesar Rp..... sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

### **Pasal 7** **Jaminan**

Para pihak menjamin bahwa:

1. Kewajiban dan hak para pihak akan dilakukan dipenuhi secara profesional;
2. Tidak ada penggunaan, produksi, distribusi atau eksploitasi yang akan melanggar, menyalahgunakan atau melanggar kekayaan intelektual atau hak lain dari orang atau badan;
3. Para pihak harus mematuhi semua hukum yang berlaku di Indonesia dalam menjalankan pekerjaan yang diperjanjikan.

### **Pasal 8** **Hak Kekayaan Intelektual**

1. Para pihak menjamin untuk menghormati hak kekayaan intelektual yang dihasilkan dari perjanjian kerja ini;
2. Hasil karya yang telah dikerjakan menjadi milik kedua belah pihak setelah dilakukan pelunasan pembayaran oleh Pihak Kedua;
3. Pihak Kedua tidak diperkenankan menggunakan hasil karya yang telah diberikan oleh Pihak Pertama sebelum melakukan pelunasan biaya; dan
4. Pihak Kedua tidak diperkenankan menggunakan ulang hasil karya atau menggandakan hasil karya yang dibuat oleh Pihak Pertama lebih dari 1 kali tanpa adanya persetujuan dari Pihak Pertama.

### **Pasal 9** **Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan**

1. Dalam hal Pihak Pertama diharuskan berangkat atau pulang bekerja di luar jam kerja dan pulang di atas pukul 22.00 WIB, maka Pihak Kedua wajib menyediakan transportasi yang aman untuk Pihak Pertama atau sekurang-kurangnya menyediakan pengganti biaya taksi.
2. Hak pekerja perempuan dalam kondisi haid dan melahirkan disesuaikan dengan kesepakatan kedua pihak dengan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.
3. Pihak Kedua berkewajiban melindungi pekerja perempuan dari ancaman kekerasan dan pelecehan seksual.

### **Keadaan Darurat (*force majeure*)**

1. Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika karena keadaan atau situasi yang memaksa, seperti: bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusuhan, atau apa pun yang mengakibatkan perjanjian kerja ini tidak mungkin lagi untuk diwujudkan.



2. Pihak Pertama sakit atau dalam keadaan fisik dan nonfisik yang tidak memungkinkan memenuhi kewajiban sebagaimana pasal 2, maka waktu penyelesaian pekerjaan dapat dinegosiasikan kembali.

**Pasal 10**  
**Penyelesaian Perselisihan**

1. Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Apabila dengan cara ayat 1 pasal ini tidak tercapai kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dilakukan melalui prosedur hukum yang berlaku atau Pengadilan Hubungan Industrial.

**Pasal 11**  
**Lain-lain**

1. Hal-hal yang belum tercantum di dalam perjanjian ini akan diatur kemudian.
2. Segala perubahan terhadap sebagian atau seluruh pasal dalam perjanjian kerja ini hanya dapat dilakukan dengan persetujuan para pihak.
3. Perjanjian kerja ini dibuat rangkap 2 (dua) yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.
4. Perjanjian kerja ini wajib dibuat dalam bahasa Indonesia dan jika dibutuhkan dalam bahasa Inggris

Demikianlah perjanjian kerja ini dibuat oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak mana pun.

**PIHAK PERTAMA**

**PIHAK KEDUA**

(materai)

(materai)

1.....

2. ....

ACUAN K  
KERJA FR

**VERSI R**

KONTRAK  
FREELANCER

**RINGKAS**

## Perjanjian Kerja No. : xxxxxxxxxxxxxx

Pada hari ini, *(tanggal tanda tangan kontrak)* bertempat di *(lokasi)*

Nama :  
NIK :  
NPWP :  
Tempat Tanggal Lahir :  
Alamat :

Bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, sebagai *(profesi)* untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

dan

Nama :  
NIK :  
Nama Institusi :  
NPWP :  
Jabatan :  
Alamat :

Sebagai *(jabatan pemberi kerja)*, bertindak untuk dan atas nama ....., untuk selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

Dengan ini sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja .... dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan sebagai berikut.

### Pasal 1 Pernyataan

1. Pihak Pertama telah menyatakan persetujuannya untuk menjadi pekerja harian/lepas.
2. Pihak Kedua menyatakan kesediaannya selaku pemberi kerja yang tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

### Pasal 2 Ruang Lingkup Pekerjaan dan Jangka Waktu

1. Pekerjaan yang harus dilakukan Pihak Pertama selaku pekerja harian/lepas pada Pihak Kedua adalah *(detail deskripsi kerja: hasil kerja, penggunaan hasil kerja dan ketentuan maksimal revisi)*.
2. Perjanjian Kerja ini berlaku untuk jangka waktu ... terhitung sejak waktu/tanggal ..... hingga ..... dan dapat diperpanjang atas kesepakatan kedua belah pihak.

### **Pasal 3 Upah**

1. Pihak Pertama berhak menerima upah total sebesar Rp.... dengan mekanisme pembayaran tiga tahap atau 20 % di awal pada saat kontrak ditandatangani, ... % di pertengahan pada tanggal .... dan ... % di akhir sebagai pelunasan pada tanggal .....
2. Apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah, Pihak Kedua sepakat untuk membayar denda keterlambatan 2,5% per hari dari total upah yang diperjanjikan dalam perjanjian ini.
3. Komponen upah harus terdiri dari:
  - i. Upah pokok sebesar Rp....
  - ii. Asuransi ketenagakerjaan sebesar Rp....
  - iii. Asuransi kesehatan sebesar Rp....
  - iv. Alat kerja sebesar Rp....
4. Pihak Kedua akan membayarkan semua bentuk pajak yang keluar dari perjanjian ini berdasarkan Peraturan Perpajakan Negara Indonesia.

### **Pasal 4 Hak dan Kewajiban**

1. Pihak Pertama memiliki jam koordinasi kerja 8 jam setiap hari dengan ketentuan dari jam 09.00 hingga jam 18.00 WIB dan setelah hari kelima kerja, Pihak Pertama berhak memiliki waktu istirahat 2 hari. (waktu menyesuaikan kesepakatan)
2. Pihak Pertama berhak atas upah lembur jika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan di luar jam kerja yang telah ditentukan, dengan upah lembur sebesar Rp..../setiap jam lembur.
3. Dalam hal Pihak Pertama diharuskan berangkat atau pulang bekerja di luar jam kerja dan pulang di atas pukul 22.00 WIB, maka Pihak Kedua wajib menyediakan transportasi yang aman untuk Pihak Pertama atau sekurang-kurangnya menyediakan pengganti biaya taksi.
4. Para pihak menjamin untuk menghormati hak kekayaan intelektual yang dihasilkan dari perjanjian kerja ini.
5. Pihak Kedua tidak diperkenankan menggunakan hasil karya yang telah diberikan oleh Pihak Pertama sebelum melakukan pelunasan biaya; dan Pihak Kedua tidak diperkenankan menggunakan ulang hasil karya atau menggandakan hasil karya yang dibuat oleh Pihak Pertama lebih dari 1 kali tanpa adanya persetujuan dari Pihak Pertama.

### **Pasal 5 Lain-lain**

1. Perjanjian ini adalah satu kesatuan dengan lampiran pernyataan
2. Hal-hal yang belum tercantum di dalam perjanjian ini, akan diatur kemudian.

Demikianlah perjanjian kerja ini dibuat oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak mana pun.

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

(materai)

1.....

(materai)

2. ....

-----  
HALAMAN TERPISAH

#### **Lembar Syarat dan Ketentuan**

Pekerjaan dengan hasil terbaik muncul dari hubungan yang baik. Kejujuran, rasa hormat, dan rasa terima kasih adalah kunci untuk hubungan yang hebat dan oleh karena itu kami memiliki minat untuk saling memperlakukan dengan nilai-nilai ini setiap saat. Sekali pun dokumen-dokumen hukum ini merupakan hal yang penting, namun yang benar-benar mengikat kita adalah dorongan untuk melakukan dan menghasilkan pekerjaan terbaik dengan orang-orang hebat dan untuk mengembangkan hubungan yang saling menghormati dan percaya.

#### **Pernyataan**

Pihak Pertama telah menyatakan persetujuannya untuk menjadi pekerja harian/lepas; Pihak Kedua menyatakan kesediaanya selaku pemberi kerja yang tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

#### **Jaminan**

Para pihak menjamin bahwa pemenuhan perjanjian ini akan dipenuhi secara profesional; tidak ada penggunaan, produksi, distribusi atau eksploitasi yang akan melanggar, menyalahgunakan atau melanggar kekayaan intelektual atau hak lain dari orang atau badan; para pihak harus mematuhi semua hukum yang berlaku di Indonesia dalam menjalankan pekerjaan yang diperjanjikan.

#### **Hak Kekayaan Intelektual**

Para pihak menjamin untuk menghormati hak kekayaan intelektual yang dihasilkan dari perjanjian kerja ini; hasil karya yang telah dikerjakan menjadi milik kedua belah pihak setelah dilakukan pelunasan pembayaran oleh Pihak Kedua; Pihak Kedua tidak

diperkenankan menggunakan hasil karya yang telah diberikan oleh Pihak Pertama sebelum melakukan pelunasan biaya; dan Pihak Kedua tidak diperkenankan menggunakan ulang hasil karya atau menggandakan hasil karya yang dibuat oleh Pihak Pertama lebih dari 1 kali tanpa adanya persetujuan dari Pihak Pertama.

### **Penghindaran Pelecehan Seksual**

Para pihak berkewajiban menghindari segala bentuk tindakan yang mengarah kepada ancaman kekerasan dan pelecehan seksual; dalam hal Pihak Pertama diharuskan berangkat atau pulang bekerja di luar jam kerja dan pulang di atas pukul 22.00 WIB, maka Pihak Kedua wajib menyediakan transportasi yang aman untuk Pihak Pertama atau sekurang-kurangnya menyediakan pengganti biaya taksi; hak pekerja perempuan dalam kondisi haid dan melahirkan disesuaikan dengan kesepakatan kedua pihak dengan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

### **Keadaan Darurat (*force majeure*)**

Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika karena keadaan atau situasi yang memaksa, seperti: bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusuhan, atau apa pun yang mengakibatkan perjanjian kerja ini tidak mungkin lagi untuk diwujudkan; jika Pihak Pertama sakit atau dalam keadaan fisik dan nonfisik yang tidak memungkinkan memenuhi kewajiban sebagaimana pasal 2, maka waktu penyelesaian pekerjaan dapat dinegosiasikan kembali.

### **Penyelesaian Perselisihan**

Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat; apabila dengan cara musyawarah tidak tercapai kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dilakukan melalui prosedur hukum yang berlaku atau Pengadilan Hubungan Industrial.

### **Lain-lain**

Hal-hal yang belum tercantum di dalam perjanjian ini, akan diatur kemudian; segala perubahan terhadap sebagian atau seluruh pasal dalam perjanjian kerja ini hanya dapat dilakukan dengan persetujuan para pihak; perjanjian kerja ini dibuat rangkap 2 (dua) yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama; perjanjian kerja ini wajib dibuat dalam bahasa Indonesia dan jika dibutuhkan dalam bahasa Inggris.

Tertanda,

(lokasi), DD/MM/YY  
(materai)

Nama:  
Jabatan:





DIGITAL, MEDIA, SENI, BUDAYA, DAN INDUSTRI KREATIF—SERIKAT MELAWAN

LINDUNG  
ELAYON  
HAZ BIKAN  
BERKEM  
BERKEM

100% KARYAWAN



BANYAK KERJA  
MINIM HARTA  
LEKAS MATI MUDA

W—SERIKAT  
AN

SINDIKA  
AT  
8

S  
INDI  
KA  
SI



#AYOBERSERIKAT

Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan yang sering kali masuk ke Sindikasi, baik melalui media sosial maupun temu muka.

**Q:** Apakah serikat bisa membantu saya ketika saya mengalami masalah ketenagakerjaan?

**A:** Tentu saja. Advokasi ketenagakerjaan merupakan salah satu fungsi serikat yang kami lakukan di Sindikasi. Dengan menjadi anggota, kamu sebagai pekerja berhak untuk dibela dan didampingi oleh serikat dalam masalah ketenagakerjaan.

**Q:** Kenapa harus jadi anggota serikat?

**A:** Dengan menjadi anggota Sindikasi, kita secara otomatis memperoleh hak utama sebagai anggota serikat pekerja, yakni hak mendapat perlindungan dan pembelaan dalam hal ketenagakerjaan.

**Q:** Inisiatif per profesi sudah banyak, kenapa masih harus berserikat?

**A:** Ada banyak cara untuk berkolektif dan serikat pekerja hanya salah satu contohnya. Namun, di hadapan hukum ketenagakerjaan, hanya serikat pekerja bentuk yang dianggap sah untuk membela pekerja ketika terjadi konflik ketenagakerjaan.

Kamu bertanya → S

**Q:** Kayaknya ribet deh jadi anggota serikat?

**A:** Wah, percaya deh, di tengah kondisi seperti sekarang ini, justru lebih ribet lagi ketika pekerja ngotot untuk tetap sendirian dan enggak berserikat. Semua harus dihadapi seorang diri, sementara yang kita hadapi sifatnya sudah sistemik dan struktural. Kita perlu gerak bareng-bareng.

**Q:** Saya tidak bekerja di industri media ataupun kreatif, apakah masih bisa bergabung jadi anggota?

**A:** Oleh karena kebutuhan advokasi sektoral, saat ini keanggotaan Sindikasi hanya berlaku bagi individu yang bekerja dalam ekosistem industri media dan kreatif. Jika kamu belum yakin apa saja yang termasuk dalam ekosistem industri media dan kreatif, kunjungi: [www.sindikasi.org](http://www.sindikasi.org).

**Q:** Bagaimana cara membayar iuran Sindikasi?

**A:** Kamu cukup mentransfer iurannya di nomor rekening: 207401000225568 (BRI) lalu konfirmasi pembayaranmu ke WhatsApp pusat informasi Sindikasi di nomor: 0811-1662-708.

**Q: Apa manfaatnya cuma saat ada masalah?**

A: Nggak dong. Sindikasi juga secara aktif memberikan materi pendidikan dan pelatihan dasar-dasar ketenagakerjaan serta hal-hal terkait agar pekerja bisa memiliki daya tawar yang lebih seimbang di hadapan pemberi kerja.

Sindikasi juga merancang serangkaian kegiatan dan program yang bisa membantu para anggotanya dalam mengembangkan kariernya.

Di samping itu, dengan berserikat, kita bisa saling terhubung dengan sesama pekerja kognitif dari berbagai latar belakang profesi di bidang media dan kreatif yang bukan hanya akan menjadi teman di tengah gundah ketenagakerjaan, tapi juga menjadi teman dalam upaya mewujudkan kondisi yang lebih baik (dan tentu, bisa ketemu teman baru buat bikin karya kolaborasi ciamik!).

**Q: Apa kewajibannya jadi anggota serikat?**

A: Dengan menjadi anggota serikat, kita cukup berkewajiban mendukung kepentingan bersama sesama pekerja dalam serikat. Caranya dengan berpartisipasi aktif dalam menyepakati asas, prinsip, dan tujuan organisasi yang diterapkan ke dalam kebijakan dan keputusan organisasi. Sindikasi sendiri berpegang pada Prinsip 5 Progresif, yakni: solidaritas kelas pekerja, komitmen sosial, demokratis, kritis dan rasional, serta kolektif. Selain itu, anggota juga perlu aktif berkontribusi berupa iuran bulanan untuk menyokong gerak organisasi agar tetap bersifat demokratis, independen, dan berintegritas.

# Sindikasi menjawab

**Q: Bagaimana cara menjadi anggota?**

A: Cukup mendaftarkan diri dengan cara mengisi formulir pendaftaran yang bisa diakses di <http://bit.ly/formSINDIKASI>, membayar iuran perdana minimal 4 bulan pertama (total Rp100.000,00), dan menunggu konfirmasi dari Sekretariat Sindikasi.

**Q: Apakah yang bisa menjadi anggota hanya yang sudah bekerja?**

A: Keanggotaan Sindikasi ada dua. Pertama adalah anggota tetap yang dikhususkan bagi para pekerja/profesional. Kedua adalah anggota muda yang ditujukan bagi mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di bidang media dan kreatif.

**Q: Uang iuran akan digunakan untuk kepentingan apa?**

A: Sindikasi merupakan serikat pekerja yang kegiatannya dilakukan secara kolektif, di mana pendanaannya juga dilakukan secara kolektif dan pendapatan lain yang sesuai AD/ART. Sebagai serikat pekerja penting bagi Sindikasi untuk bisa berjalan dengan independen dan transparan. Karenanya, partisipasi kamu sebagai anggota penting bagi perjalanan Sindikasi. Uang iuran yang kamu bayarkan akan digunakan untuk membiayai kebutuhan harian sekretariat seperti sewa, listrik, air, dan internet, dan kegiatan kolektif seperti pendampingan anggota, kegiatan advokasi, pendidikan, dan pengembangan organisasi yang semua manfaatnya kembali kepada pembayar iuran alias kamu sendiri sebagai anggota Sindikasi.

Apa saja pendampingan masalah ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Sindikasi?

Sindikasi akan mendampingi kamu dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan. Dalam perselisihan hubungan industrial (ketenagakerjaan), ada tiga tahap berjenjang untuk penyelesaian, yaitu bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial (PHI). Sindikasi akan mendampingi kamu minimal satu kali dalam tahap bipartit, yaitu perundingan antara kamu dan pihak pemberi kerja. Jika dalam perundingan bipartit tidak menemukan mufakat, Sindikasi akan mendampingi kamu kembali minimal satu kali dalam tahap tripartit, yaitu mediasi dinas tenaga kerja dengan kamu dan pemberi kerja. Setelah tripartit menemui kebuntuan, Sindikasi akan mendampingi kamu minimal satu kali dalam berperkara di PHI. Posisi Sindikasi dalam penyelesaian kasus ketenagakerjaan adalah serikat pekerja yang memberi pendampingan pada anggotanya, bukan lembaga bantuan hukum. Sehingga, keaktifanmu dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan sangat menentukan.

Apakah *freelancer* juga butuh kontrak kerja?

Tentu saja. Kontrak kerja akan membantumu menghindari potensi masalah ketenagakerjaan yang bisa terjadi. Sindikasi sudah menyusun acuan kontrak kerja *freelancer* yang bisa menjadi contoh untuk kontrak kerja dalam buku ini. Acuan tersebut juga bisa menjadi panduan mengenai hakmu sebagai pekerja, meski hubungan ketenagakerjaanmu bukan *freelance*, tapi pekerja kontrak atau pekerja tetap.

Apakah saya bisa mendirikan serikat di tempat saya bekerja? Bagaimana caranya?

Tentu saja. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja tempat mereka bekerja. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kamu bisa membentuk serikat bekerja di tempat kamu bekerja dengan sekurang-kurangnya 10 orang pekerja.

Untuk proses administrasi, kamu perlu menyiapkan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga yang di dalamnya berisi nama dan lambang, dasar negara, asas, dan tujuan, tanggal pendirian, tempat kedudukan, keanggotaan dan kepengurusan, sumber dan pertanggungjawaban keuangan dan ketentuan perubahan anggaran dasar dan/ atau anggaran rumah tangga. Setelah proses pembentukan selesai, langkah selanjutnya adalah memberitahukan ke dinas tenaga kerja di tempat perusahaan kamu berada untuk dicatat. Sindikasi bisa mendampingi kamu dalam membentuk serikat pekerja.

# Jawaban untuk pertanyaan yang sering kamu tanyakan

Saya memiliki masalah ketenagakerjaan, bagaimana cara mengadu ke Sindikasi?

Saat kamu memiliki masalah ketenagakerjaan, Sindikasi selalu ada untukmu. Kamu bisa mengadu ke Sindikasi dengan mengirimkan email ke [aduan@sindikasi.org](mailto:aduan@sindikasi.org) dengan menyertakan kronologis, yaitu merunut peristiwa penting yang terkait dengan masalahmu mulai dari tanggal kamu bekerja hingga terjadinya masalah ketenagakerjaan. Selanjutnya tunggu balasan dari Sindikasi.

Setelah mengirim pengaduan, apa yang akan dilakukan Sindikasi?

Sindikasi akan memahami permasalahanmu dan memintamu untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan. Sindikasi akan memberi masukan untuk penyelesaian kasus ketenagakerjaanmu. Jika kamu anggota Sindikasi dan membutuhkan pendampingan, selanjutnya, kamu akan diminta mengisi formulir pengaduan yang dikirimkan oleh Sindikasi. Isi formulir itu dan sertakan bukti-bukti pendukung yang menguatkan pengaduanmu. Selanjutnya, Sindikasi akan mendampingi sesuai dengan kondisi masalah ketenagakerjaanmu.

Bagaimana menghubungi Sindikasi untuk kerja sama, penelitian, atau wawancara?

Kamu bisa menghubungi Sindikasi melalui email [serikat@sindikasi.org](mailto:serikat@sindikasi.org) atau melalui WA pusat informasi SINDIKASI: 081-1166-2708. Informasi mengenai Sindikasi bisa didapatkan melalui website [www.sindikasi.org](http://www.sindikasi.org) dan media sosial berikut.

**Twitter:** @SINDIKASIL  
**Instagram:** SerikatSindikasi  
**Facebook:** FPSINDIKASI

## Data dan Fakta Kondisi Kerja *Freelancer*

Selama menemui *freelancer* dari tiga kota (Jakarta, Bandung, Surabaya), Sindikasi sempat memberikan sejumlah pertanyaan melalui kuesioner mengenai kondisi kerja mereka. Berikut fakta-fakta yang kami temukan.

38%

Bekerja lebih dari 8 jam per hari.



38%

Biasa bekerja di rumah.

59%

Tidak mempunyai kontrak kerja.

76%

Freelancer perempuan tidak mendapatkan cuti haid yang ada dalam aturan ketenagakerjaan.





# 86%

Pernah telat/tidak dibayar.

# 25%

Memilih kerja di kafe.

# 93%

Tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja selama periode kerja.

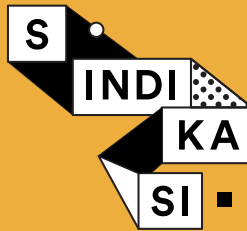


# 79%

Merasa beban, jam kerja, dan nilai pembayaran mempengaruhi kesehatan mental.

# 77%

Tidak tergabung serikat pekerja.



**Serikat Pekerja Media  
dan Industri Kreatif untuk Demokrasi**

**PUSAT INFORMASI SINDIKASI 08111662708**

**f Serikat SINDIKASI   t @SINDIKASI\_   i @serikatsindikasi**

**#ayoberserikat**