

The background features several hands in various colors (pink, yellow, purple, light green) holding or placing puzzle pieces. The puzzle pieces are in shades of yellow, dark blue, teal, orange, and brown. There are also scattered geometric shapes like triangles and circles in muted colors. The overall theme is collaboration and building something together.

Kerja Layak

Survei tentang Kondisi Pekerja Media
dan Industri Kreatif di Indonesia

KERJA LAYAK:

Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia



KERJA LAYAK:

Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia

© SINDIKASI

Tim Peneliti dan Penulis: Windy Liem, Wisnu Prasetya, Citra Maudy

Nita Roshita, Sammy Irooth

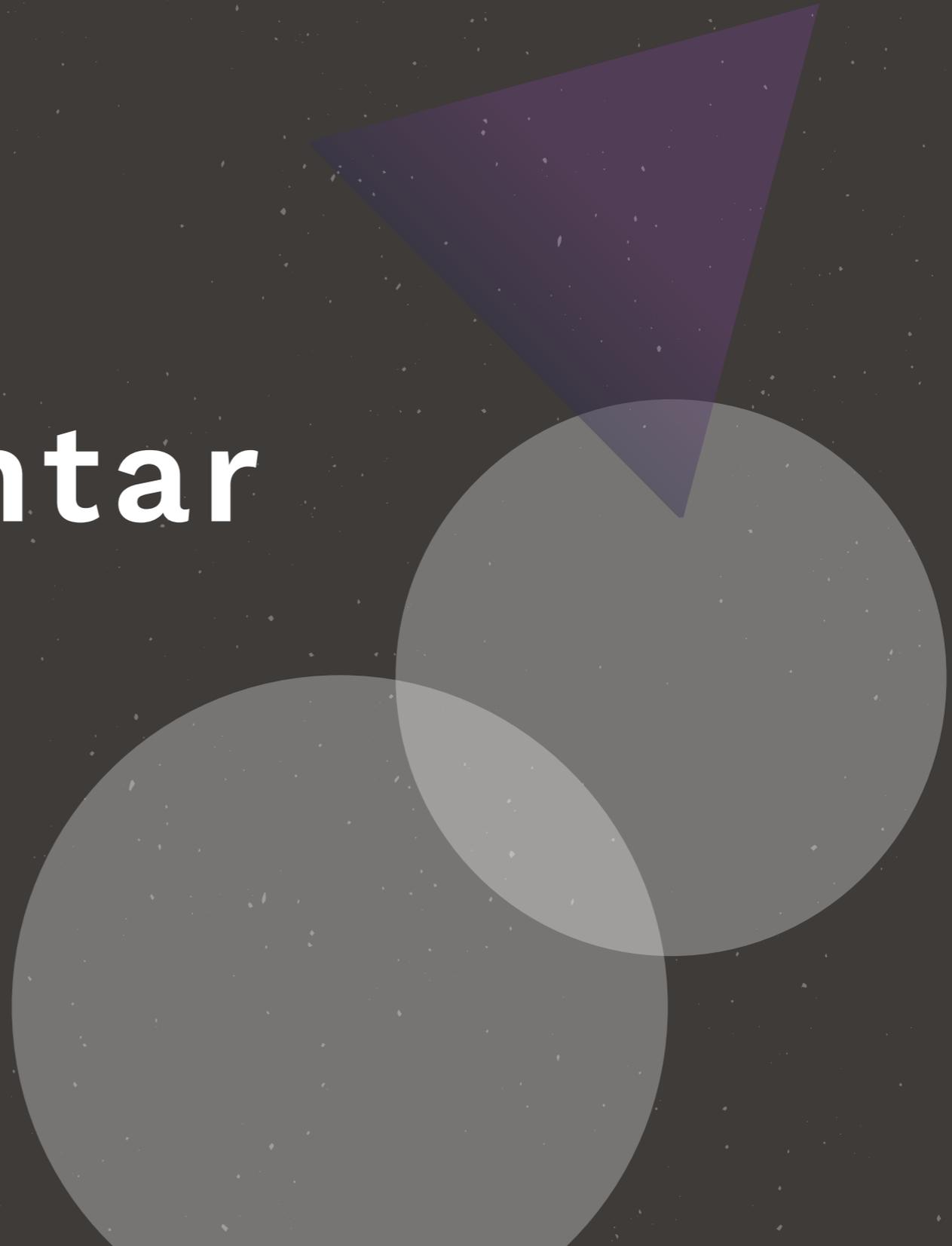
Desain sampul dan tata letak: Trezanor Fadli Munadar, Indraswari Agnes

Diterbitkan oleh: SINDIKASI x FNV Mondiaal

DAFTAR ISI:

Pengantar	2
Panggilan untuk Perbaikan Ekosistem Kerja	4
1. Latar Belakang	7
2. Tujuan Penelitian	8
3. Metodologi	9
3.1 Definisi dan Indikator Kerja Layak	15
3.2 Sampel	15
3.3 Metode dan Pengumpulan Data	15
3.4 Kuesioner dan Uji Keterbacaan	16
3.5 Keterbatasan Penelitian	17
4. Etika Penelitian	18
4.1 Persetujuan setelah Penjelasan	18
4.2 Privasi dan Kerahasiaan	18
4.3 Insentif dan Kompensasi	18
4.4 Kontak Layanan Rujukan	19
5. Kajian Literatur	20
5.1 Kerja Layak	21
5.2 Fleksibilitas dan kerentanan pekerja media industri kreatif, dan pekerja gig di Indonesia	21
5.3 Upah Tenaga Kerja Kreatif	22
5.4 Kerentanan Pekerja Kreatif karena Pandemi Covid-19	23
5.5 Kerentanan Pekerja di Era UU Cipta Kerja	24
6. Hasil Survei	25
6.1 Karakteristik Responden	30
6.2 Indikator Kerja Layak	69
7. Kesimpulan	73
Daftar Pustaka	

Pengantar



Panggilan untuk Perbaiki Ekosistem Kerja

Kerja di perkantoran atau kafe, duduk di ruangan ber-AC, fleksibel menentukan waktu kerja, dan menghadap laptop dengan internet kerap dipandang sebagai gambaran sebagian kenyamanan pekerja *gig*. Pada saat pandemi Covid-19 melanda, sebagian dari mereka bisa kerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Namun, gambaran kenyamanan itu apakah pula berarti pekerja mendapatkan kerja layak?

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) telah mengulik lebih dalam mengenai kondisi pekerja. Pembahasan mengenai kondisi kerja terutama pekerja media dan industri kreatif telah diinisiasi sebelum SINDIKASI terbentuk pada 2017 sebagai bagian dari persiapan pembentukan serikat pekerja. Dari diskusi santai ala duduk-duduk di taman hingga diskusi terfokus (FGD) dilakukan, yang kemudian ditindaklanjuti dengan lebih serius lewat riset dan dialog publik.

Pada 2018, SINDIKASI menuliskan hasil diskusi terfokus tersebut dalam dua kertas posisi yaitu “Ongkos Tersembunyi Pekerja Digital” dan “Kerja Keras Menukar Waras”. Keduanya menyoroti tentang kondisi kerja pekerja media dan kreatif yang harus mengongkosi sendiri perlindungan

dan penyakit akibat kerja, termasuk dampak terhadap kesehatan mental pekerja. Kertas posisi tersebut juga menjadi tawaran SINDIKASI untuk melakukan advokasi perbaikan kondisi kerja. Salah satu fokus advokasi tersebut mendorong pengakuan kesehatan mental sebagai bagian dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Di mana advokasi itu membuahkan hasil dengan diterbitkannya Permenaker No 5 Tahun 2018 tentang K3.

Pembahasan mengenai kondisi kerja terus dilanjutkan SINDIKASI sepanjang 2018-2020 terutama dengan mereka yang memiliki kerentanan karena status kerjanya sebagai pekerja lepas atau *freelancer*. Diskusi bersama para *freelancer* menemukan bahwa mereka kerap tidak memiliki kontrak kerja tertulis, di

mana biasanya perintah kerja hanya berdasarkan pesan dari telepon genggam atau bahkan hanya disampaikan secara verbal. Kondisi itu membuat para *freelancer* tidak memiliki dasar yang kuat untuk menuntut hak saat ada pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja. Selain itu, mereka juga tidak memiliki perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Padahal, para *freelancer* mengeluhkan jam kerja panjang dengan beban kerja berlebih yang berdampak pada kesehatan mental mereka.

Temuan-temuan itu ditindaklanjuti SINDIKASI dengan menyusun buku “Pedoman Kontrak Kerja *Freelancer*” pada 2019. Buku itu memberikan panduan bagi pekerja lepas untuk menyusun kontrak kerja tertulis yang dapat diajukan kepada pemberi kerja sebelum

menerima pekerjaan. Pada saat pandemi Covid-19 pada 2020, buku tersebut mengalami penyesuaian setelah adanya perubahan kondisi kerja *freelancer*. Berdasarkan temuan survei SINDIKASI pada tahun tersebut, *freelancer* kehilangan pekerjaan dan pendapatan, tanpa adanya kompensasi atas pembatalan kerja.

Riset mengenai kondisi pekerja media dan industri kreatif pada ekonomi gig dilanjutkan oleh SINDIKASI. Pada 2021, SINDIKASI menerbitkan “Pekerja Industri Kreatif Indonesia: *Flexploitation*, Kerentanan, dan Sulitnya Berserikat” yang merupakan hasil penelitian mengenai kondisi kerja pekerja gig di sektor media dan kreatif. Penelitian itu menemukan pekerja gig mengalami fleksibilitas kerja sekaligus eksploitasi atau yang disebut dengan *flexploitation*. Hasil dari *flexploitation* itu membuat pekerja gig mengalami berbagai kerentanan seperti ketiadaan jaminan perlindungan sosial dan kepastian kerja.

Atas temuan itu, SINDIKASI membuat sejumlah alternatif untuk perlindungan pekerja gig yang penuh kerentanan, terutama yang berstatus *freelancer* lewat jaring pengaman kolektif. Pada masa pandemi Covid-19, SINDIKASI menyalurkan bantuan keuangan kepada 84 pekerja yang kehilangan pendapatan dan tidak mendapatkan bantuan sosial. Selain itu, SINDIKASI menyalurkan bantuan berupa paket sembako dan kesehatan kepada belasan pekerja anggota yang positif Covid-19. Keseluruhan bantuan itu berasal dari urun dana kolektif (*crowd-funding*). Saat ini, SINDIKASI juga menginisiasi pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan lewat serikat pekerja bagi *freelancer*. Hal itu untuk memudahkan *freelancer* mendapatkan perlindungan dari jaminan ketenagakerjaan yang diselenggarakan negara.

Meski demikian, SINDIKASI menyadari berbagai inisiatif serikat tersebut belum cukup untuk memperbaiki kondisi ekosistem kerja industri media dan kreatif. Terbitnya Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja (Ciptaker) pada 2020 menjadi malapetaka bagi pekerja. Alih-alih melindungi, Omnibus Law Ciptaker justru melegitimasi *flexploitation* yang sebelumnya telah dialami oleh para pekerja media dan kreatif. Regulasi itu di antaranya memperpanjang status kontrak, menambah jam lembur, dan memotong pesangon pekerja.

Dengan berbagai kerentanan tersebut, SINDIKASI membutuhkan basis data yang lebih kuat untuk mendorong perbaikan ekosistem kerja. Buku yang anda pegang saat ini, merupakan hasil riset mengenai kondisi kerja layak pekerja media dan industri kreatif. Riset ini memberi gambaran mengenai kondisi kelayakan kerja pekerja media, industri kreatif, dan pekerja gig. Di dalamnya juga mengulas, pengaruh situasi pandemi Covid-19 terhadap kelayakan kerja, serta dukungan apa yang dibutuhkan oleh pekerja media, industri kreatif, dan pekerja gig untuk menciptakan kondisi kerja yang layak.

SINDIKASI berharap temuan-temuan dalam riset kerja layak tersebut menjadi panggilan bersama bahwa ada perubahan yang mesti kita ciptakan bersama. Kondisi kerja yang belum layak itu bukan hanya persoalan individu, ini adalah masalah kolektif yang menuntut usaha kolektif pula untuk mengubahnya. Perubahan menuju ekosistem kerja yang layak, manusiawi, dan berkeadilan bisa dimulai dari mengorganisir diri untuk bergabung dengan serikat pekerja. Melalui serikat, pekerja bisa memulai upaya kolektif untuk mengubah kondisi kerja. Temuan dalam riset kerja layak ini akan ditindaklanjuti oleh SINDIKASI dengan berbagai upaya advokasi, yang membutuhkan masukan anda. Suara pekerja yang penuh kerentanan ini harus dilantangkan untuk perubahan ekosistem kerja yang layak dan berkeadilan.

Ketua SINDIKASI

**Salam,
Nur Aini**

SINDIKASI berharap temuan-temuan dalam riset kerja layak tersebut menjadi panggilan bersama bahwa ada perubahan yang mesti kita ciptakan bersama.

The background is a solid dark orange color. In the upper center, there are two overlapping circles of a lighter orange shade. In the lower right, there is a diagonal bar of the same lighter orange shade, extending from the bottom right towards the center.

01.

Latar Belakang



Dalam beberapa tahun terakhir, SINDIKASI melakukan beberapa upaya pengumpulan data terkait kondisi kerja pekerja industri media dan kreatif. Pada tahun 2018, SINDIKASI melakukan pemetaan terhadap implikasi ekonomi digital melalui Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan pekerja dengan berbagai latar belakang: komunikasi digital, pegawai bank, pengemudi ojek *online*, peneliti, pengajar, manufaktur, dan sebagainya. Hasilnya menjelaskan bahwa model ekonomi digital hanyalah wajah baru dengan pola eksploitasi yang lama, di mana dengan konteks pasar tenaga kerja yang fleksibel, keretakan bekerja ikut merembet pada kepastian dan keamanan kerja yang sering kali harus ditanggung sendiri.

Di tahun yang sama, SINDIKASI juga melakukan FGD bersama dokter spesialis kejiwaan, lembaga pendampingan psikologis, serta para pekerja media dan industri kreatif. FGD ini dilakukan untuk menelusuri keterkaitan kultur kerja dengan kesehatan mental serta hambatan yang sering dihadapi pekerja dalam menanganinya. Dari diskusi tersebut, kami mendapati bahwa kompleksitas antara beban kerja yang banyak, jam kerja yang fleksibel, risiko pekerjaan yang ditanggung sendiri, beberapa alasan ekonomi seperti upah layak dan jaminan sosial yang sulit didapatkan, hingga sulitnya mencari pekerjaan membuat para pekerja media dan industri kreatif rentan mengalami gangguan kesehatan mental.

“kompleksitas antara beban kerja yang banyak, jam kerja yang fleksibel, risiko pekerjaan yang ditanggung sendiri, beberapa alasan ekonomi seperti upah layak dan jaminan sosial yang sulit didapatkan, hingga sulitnya mencari pekerjaan membuat para pekerja media dan industri kreatif rentan mengalami gangguan kesehatan mental.”

Sayangnya, dalam kondisi seperti ini pun para pekerja masih harus mencari jalan keluarnya sendiri, dengan sisa tenaga dan sumber dayanya sendiri tanpa dukungan apapun yang dijamin negara. Tidak banyak perubahan yang berarti di level kebijakan publik untuk merespons ini, meski berulang kali SINDIKASI dan jaringan serikat buruh secara masif mengkampanyekan dan mengadvokasi hal ini.

Seiring waktu berlalu, pada tahun 2019 peradaban manusia di dunia ini mengalami pandemi Covid-19. Kondisi pekerja media dan industri kreatif yang ditemukan dalam FGD pada tahun 2018 pun menjadi semakin nyata dan masif, bahkan bisa lebih parah. Di masa krisis seperti ini, fleksibilisasi pasar tenaga kerja semakin terasa. Pemberitaan media-media

massa nasional serta kompilasi aduan di jejaring serikat-serikat buruh dibombardir dengan kabar pemberhentian kerja yang terus bertambah—seringkali tanpa pemenuhan hak dengan dalih mengalami kerugian. Belum lagi pada tahun-tahun itu rencana Omnibus Law RUU Cipta Kerja makin menguat.

Pada kuartil pertama tahun 2020, SINDIKASI pun menginisiasi melakukan survei kerentanan pekerja lepas sebagai upaya menjangkau para pekerja yang mengalami pembatalan proyek atau pekerjaan akibat pandemi. Dari total 130 responden, kami menemukan beberapa temuan: lemahnya jaring pengaman di tengah kerentanan membuat pekerja lepas kelabakan dengan perubahan tak terduga dan terjadi secara cepat, akibatnya berbagai risiko yang

terjadi harus ditanggung punggungnya sendiri.

Selain survei, penelitian kami yang lain turut mengungkap bahwa fleksibilisasi yang sering digadang-gadang di sektor ini hanyalah ilusi. Seseorang mungkin bisa saja mengerjakan pekerjaannya di manapun dan kapanpun ketika sebenarnya yang mereka alami justru jam kerja panjang. Tak hanya soal ruang dan waktu, upah dan hak-hak mendasar lainnya juga jadi terkesan fleksibel. Padahal, seorang pekerja bisa saja menjadi *sandwich generation* yang harus menanggung orang tuanya yang telah menua, atau dengan kata lain, ia tak punya jaring pengaman dari keluarga. Sekali lagi, absennya perlindungan dari negara membuat situasi ini semakin rumit dan sulit.

Setelah dua tahun disahkannya UU Cipta Kerja, kekhawatiran para buruh sedikit demi sedikit terjadi. Seperti yang terjadi akhir-akhir ini, di mana para pekerja kreatif di perusahaan-perusahaan rintisan di Indonesia mulai banyak yang di-PHK. Dalam banyak pemberitaan yang mudah ditemukan di media arus utama, ratusan pekerja dirumahkan tanpa dipenuhi haknya. Sejarah kembali terulang.

Walau begitu, serikat pekerja dan berbagai organisasi jaringan serikat buruh tidak diam saja. Selain lewat advokasi yang dilakukan lewat bipartit maupun tripartit, serikat buruh terus berstrategi untuk menyatukan solidaritas pekerja dan mendorong perubahan yang layak dan adil.

Penelitian ini pun termasuk salah satu siasat kami untuk sekali lagi berupaya mengumpulkan data terkait kondisi kerja pekerja industri media dan kreatif yang dapat menunjukkan realita yang sedang kita alami sekaligus menjadi basis untuk bergerak bersama.

Penelitian ini diselenggarakan oleh tim riset SINDIKASI, melalui dukungan dari FNV, untuk menilai kondisi kelayakan kerja para pekerja di industri media dan kreatif, serta pekerja gig. Kami telah mengumpulkan 190 responden yang

mengisi kuesioner digital secara mandiri pada tanggal 1 September-15 Oktober 2021. Dokumen ini memaparkan temuan dari kajian literatur dan analisis data survei.

Kami berharap, upaya ini bisa mengajak pekerja untuk bersama-sama bergerak sembari kembali mengajukan pertanyaan, apakah sistem ekonomi politik yang selalu mempertentangkan dirinya dengan keberlangsungan hidup manusia ini mau terus menerus kita pelihara?



02.

Tujuan Penelitian

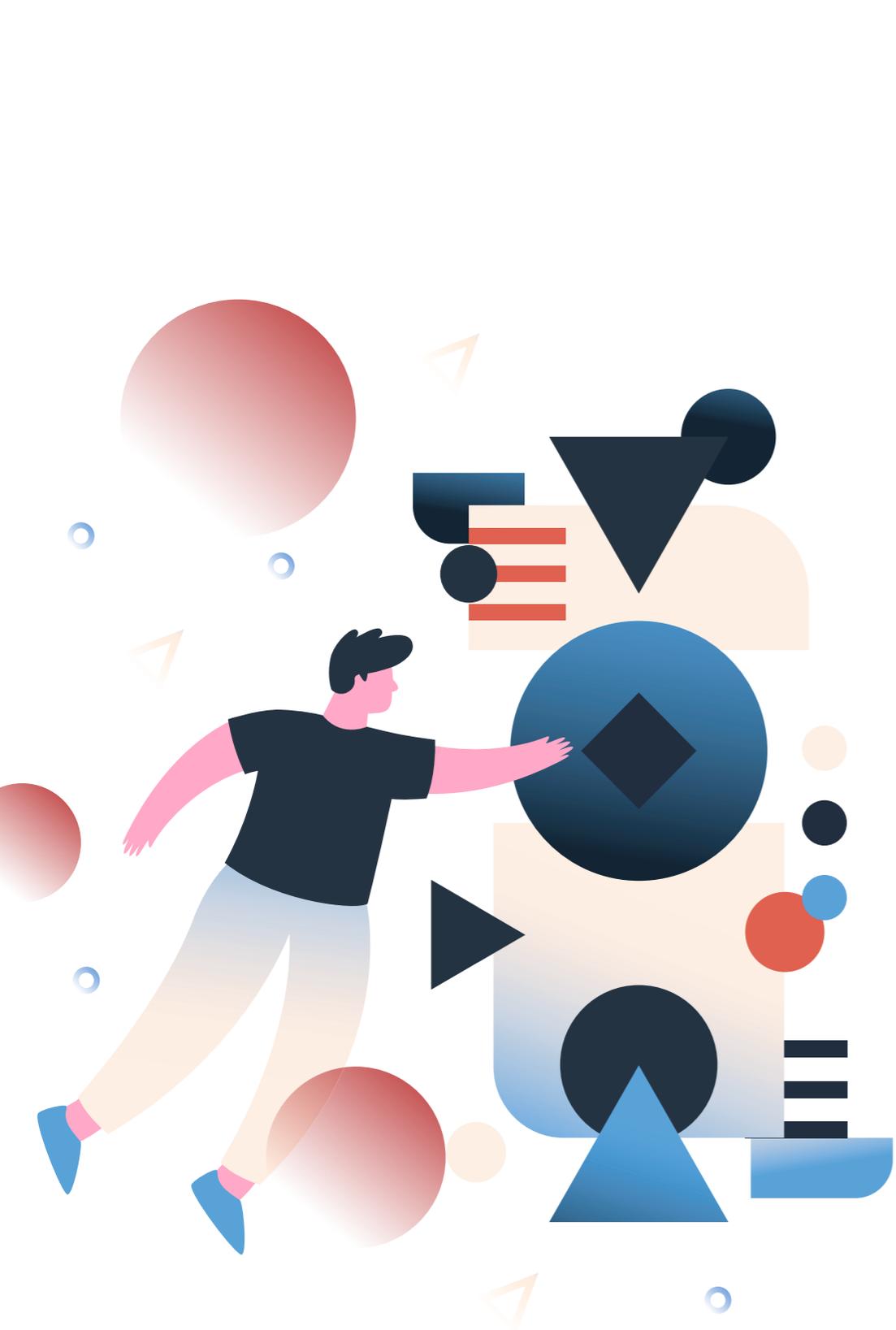
Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menelusuri kondisi kelayakan kerja dan kerentanan para pekerja di industri media dan kreatif dan pekerja gig di Indonesia. Berdasarkan pada tujuan tersebut, kami merumuskan tiga pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1 Bagaimana kondisi kelayakan kerja para pekerja di media, industri kreatif, dan pekerja gig?
- 2 Bagaimana pengaruh situasi pandemi COVID-19 terhadap kelayakan kerja para pekerja di media, industri kreatif, dan pekerja gig?
- 3 Dukungan seperti apa yang dibutuhkan oleh para pekerja di media, industri kreatif, dan pekerja gig untuk menciptakan kondisi kerja layak?

The background is a solid orange color. In the upper left, there are two overlapping circles of a lighter shade of orange. In the lower left, there is a diagonal bar of a darker shade of orange. The text '03.' is centered in the middle of the page in a white, outlined font.

03.

Metodologi



3.1 Definisi dan Indikator Kerja Layak

Pada penelitian ini, kami mendefinisikan kerja layak (*decent work*) dengan mengacu pada penjelasan International Labour Organization (ILO), yaitu suatu kondisi kerja yang memberikan pekerja kebebasan, keadilan, keamanan, dan menghargai harga diri manusia. Variabel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengacu pada sepuluh indikator kerja layak dari ILO. Dari indikator tersebut, kami menilai ada dua komponen yang sulit untuk diukur melalui penelitian ini karena kurang relevan dengan pertanyaan pertanyaan dan keterbatasan metode pengumpulan data. Kedua indikator tersebut adalah kesempatan kerja (*employment opportunities*) dan pekerjaan yang harus dihapuskan (*work that should be abolished*).

Tidak semua indikator kerja layak tersebut akan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa indikator seperti stabilitas dan jaminan pekerjaan, jam kerja yang layak, menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi, kesempatan dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja yang aman. Indikator seperti pekerjaan yang harus dihapuskan, misalnya, tidak kami

gunakan karena memang ruang lingkup penelitian ini tidak sampai mendiskusikan tentang kategori atau jenis pekerjaan yang harus dihapuskan.

Selain itu, kami juga menggunakan beberapa indikator tambahan seperti kondisi finansial, kerentanan pekerja bebas, fasilitas pendukung pekerjaan, dukungan terkait COVID-19, dan kesehatan mental. Peneliti menilai bahwa penggunaan indikator tambahan ini penting khususnya terkait dengan COVID-19 dan kesehatan mental karena penelitian ini dilakukan di masa pandemi yang kondisinya cukup memukul para pekerja di industri media dan kreatif. Penelitian yang dilakukan Sindikasi pada tahun 2020 menunjukkan bagaimana efek pandemi terhadap kondisi pekerja kreatif. Berangkat dari hal tersebut, ketika membicarakan tentang kerja yang layak khususnya dua tahun belakangan, faktor pandemi tidak bisa dilepaskan. Begitu juga dengan kondisi kesehatan mental yang dialami oleh pekerja.

Sehingga total indikator yang kami gunakan berjumlah tiga belas, yaitu:

1. Penghasilan yang memadai dan pekerjaan yang produktif
2. Waktu kerja layak
3. Menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan

kehidupan pribadi

4. Stabilitas dan keamanan kerja
5. Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan
6. Lingkungan kerja yang aman
7. Keamanan sosial
8. Dialog sosial, perwakilan pekerja, dan pengusaha
9. Kondisi keuangan
10. Kerentanan pekerja lepas (freelancer)
11. Penyediaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan
12. Dukungan terkait Covid-19
13. Kesehatan mental

Berikut adalah penjelasan untuk tiap indikator kerja layak dalam survei ini:

Indikator 1: Kesempatan kerja

Elemen kunci dari kerja layak adalah kesempatan kerja yang mengindikasikan jumlah permintaan dan suplai tenaga kerja dalam aktivitas ekonomi. Elemen yang menargetkan aspek penting dari kondisi pasar tenaga kerja yang dihadapi oleh pekerja dan calon pekerja juga pemberi

kerja. Di dalamnya termasuk indikator analisis kualitas pekerjaan yang diukur melalui sisi pekerjaan informal dan komponen kerja lainnya dari total pekerjaan. Termasuk menargetkan indikator yang terkait keturnya tenaga kerja atau tenaga kerja yang tidak dimanfaatkan dengan baik, di antara angka pengangguran yang seringkali digunakan sebagai indikator utama perubahan yang terjadi pada lingkaran bisnis.

Kesempatan kerja meliputi indikator yang berasal dari pengukuran dasar dalam kerangka tenaga kerja yang bergantung pada konsep khusus tentang ketenagakerjaan, pengangguran, angkatan kerja dan yang tidak dalam angkatan kerja yang diukur dalam hubungan yang lebih luas merujuk pada variabel dalam populasi. Indikator-indikator ini didefinisikan dalam pemilahan

kompleksitas antara beban kerja yang banyak, jam kerja yang fleksibel, risiko pekerjaan yang ditanggung sendiri, beberapa alasan ekonomi seperti upah layak dan jaminan sosial yang sulit didapatkan, hingga sulitnya mencari pekerjaan membuat para pekerja media dan industri kreatif rentan mengalami gangguan kesehatan mental.

konsep angkatan kerja, yang memungkinkan pengguna data memahami perbedaan utama dalam kesempatan kerja yang dialami oleh kelompok komponen seperti kelompok usia, tingkat pendidikan atau status pekerjaan.

Indikator 2: Pendapatan yang memadai dan pekerjaan yang produktif

Salah satu tujuan dibentuknya ILO adalah menerapkan Deklarasi Philadelphia yang memastikan “pembagian yang adil untuk kemajuan semua, dan upah minimum untuk pekerja dan dalam kebutuhan untuk



perlindungan.” Secara setara, mempromosikan pendapatan yang memadai dan pekerjaan yang produktif sebagai elemen sentral dari agenda kerja layak. Ada delapan indikator statistik untuk memonitor perkembangan negara dalam mencapai tujuan ini, salah satunya menggunakan indikator SDGs dalam pengentasan kemiskinan.

Indikator 3: Waktu kerja yang layak

Pengaturan jam kerja yang layak menjadi bagian yang esensial dari kerja layak dan meliputi indikator yang terkait dengan pekerjaan dan jam kerja. Waktu yang dimaksud terkait dengan batas aktivitas dalam produksi Sistem Neraca Nasional dan pengaturan soal waktu. Ada dua indikator statistik yang digunakan dalam mengukur Waktu Kerja yang Layak ini (1) data yang memberikan informasi tentang rentang waktu kerja atau (2) fokus untuk mengukur waktu yang digunakan pekerja untuk bekerja.

Indikator 4: Menggabungkan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi

Elemen substantif “menggabungkan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi” meliputi satu paket indikator kerja layak yang berkaitan dengan standar dan prinsip-prinsip fundamental dan hak-hak di tempat kerja dan perlindungan sosial. Dua indikator utama yang mengukur elemen ini adalah (1) adanya jam kerja yang tak biasa (2) perlindungan untuk persalinan. Dua indikator legal mengukur elemen ini adalah (1) cuti melahirkan (termasuk berapa minggu cuti, dan manfaat yang diberikan), dan (2) cuti orang tua (*parental leave*).

Indikator 5: Pekerjaan yang harus dihapuskan

Konvensi internasional dan deklarasi ILO tentang prinsip fundamental dan hak-hak di tempat kerja menuntut sejumlah tipe kerja seperti pekerja anak dan kerja paksa untuk dihapuskan. Dengan tujuan ini, pengukuran kerja yang harus dihapuskan sangat penting untuk mengukur kejadian, distribusi dan karakteristik dan menginformasikan Tindakan dan memonitor perkembangan penghapusannya.

Untuk pengukuran elemen ini, perlu memperhatikan peraturan nasional yang tersedia, dan pedoman yang disediakan oleh standar internasional tenaga kerja,

standar *statistic* internasional dan instrumen internasional lainnya yang digunakan untuk mengembangkan konsep dan definisi dari pekerja anak dan kerja paksa.

Indikator 6: Stabilitas dan keamanan kerja

Stabilitas dan keamanan kerja adalah dimensi yang memungkinkan adanya perbedaan pekerja menjadi mereka yang dicirikan dengan level permanen dan kondisi penguat dalam hal ini ketiadaan kondisi kerja minimal untuk bertahan.

Indikator diberikan dalam hal bagian pekerjaan yang termasuk dalam kategori pekerja yang tidak stabil atau tidak aman.

Indikator 7: Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan

Mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan menjadi elemen utama dalam kerja layak. Deklarasi ILO



tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil mengindikasikan bahwa keadilan gender dan tidak adanya diskriminasi harus dipertimbangkan sebagai isu lintas-sektor dalam objektif strategis kerja layak. Tujuan ini terkait erat dengan SDGs yaitu mempromosikan keadilan gender dan pemberdayaan perempuan.

Indikator dalam elemen ini juga mencakup kelompok dalam populasi yang rentan mengalami diskriminasi karena perbedaan ras, etnik atau kelompok pribumi, juga pekerja dari desa, pekerja migran dan orang dengan disabilitas. Indikator ini juga membantu negara memonitor perkembangan yang mereka lakukan untuk mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan.

Indikator 8: Lingkungan kerja yang aman

Keamanan dan kesehatan di tempat kerja adalah komponen dalam Pekerjaan yang Layak. Dalam hal pekerja terlindungi dari bahaya yang berkaitan dengan kerja, dan risiko, dapat dilihat dan dimonitor melalui empat indikator: (1) frekuensi kecelakaan kerja dalam angka, fatal; (2) frekuensi kecelakaan kerja dalam angka, tidak fatal; (3) waktu

yang hilang per kecelakaan kerja; (4) inspeksi ketenagakerjaan (*inspector* per 10.000 orang yang dipekerjakan)

Indikator 9: Jaminan sosial

Jaminan sosial meliputi semua pengukuran yang menyediakan manfaat, baik dalam tunai maupun barang, untuk mengamankan perlindungan, antara lain, dari (a) kurangnya pendapatan terkait pekerjaan (atau pendapatan tidak cukup) yang disebabkan karena sakit, disabilitas, kehamilan, kecelakaan kerja, pengangguran, usia tua, atau kematian anggota keluarga; (b) kurangnya akses atau tidak kemampuan akses untuk perawatan kesehatan; (c) dukungan keluarga yang tidak mencukupi, terutama untuk anak-anak dan tanggungan orang tua. ; (d) kemiskinan secara umum dan kelompok sosial terpinggirkan.

Tiga indikator kerangka hukum dalam elemen ini adalah: jaminan sosial untuk orang tua atau manfaat pensiun (umum / swasta), ketidakmampuan bekerja karena sakit atau cuti sakit (penggantian pendapatan karena sakit / cuti sakit) dan ketidakmampuan untuk bekerja karena ketiadaan pekerjaan yang sah (penggantian pendapatan dalam hal ketiadaan keabsahan pekerjaan)



Indikator 10: Dialog sosial, perwakilan pekerja dan pemberi kerja

Dialog sosial meliputi semua jenis negosiasi, konsultasi dan pertukaran informasi antara perwakilan pemerintah, pemberi kerja dan pekerja dalam hal yang menyangkut kepentingan bersama. Hal ini juga meliputi proses tripartit dan institusi dialog sosial, seperti dewan ekonomi dan sosial; institusi seperti serikat pekerja atau organisasi perusahaan / pemberi kerja dan proses, seperti tawar-menawar kolektif.

Tujuan utama dari dialog sosial adalah membangun konsensus di antara para pihak dalam dunia kerja. Kesuksesan struktur dan proses dialog sosial akan berpotensi menyelesaikan masalah ekonomi dan sosial yang penting, mendorong tata kelola yang baik, meningkatkan stabilitas dan kedamaian kehidupan sosial dan industrial, juga meningkatkan peningkatan ekonomi. Karena itu, dialog sosial menjadi peran kunci untuk mencapai objektif ILO dalam mempromosikan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif dalam lingkungan kerja yang bebas, setara, aman dan menghormati manusia.

Indikator dialog sosial adalah elemen penting

untuk mengukur perkembangan Kerja Layak yang dilengkapi dengan tiga indikator kerangka hukum; konsultasi tripartite, hak tawar-menawar kolektif, kebebasan berserikat dan hak untuk mengorganisir / mengelola serikat dan aspirasi pekerja.

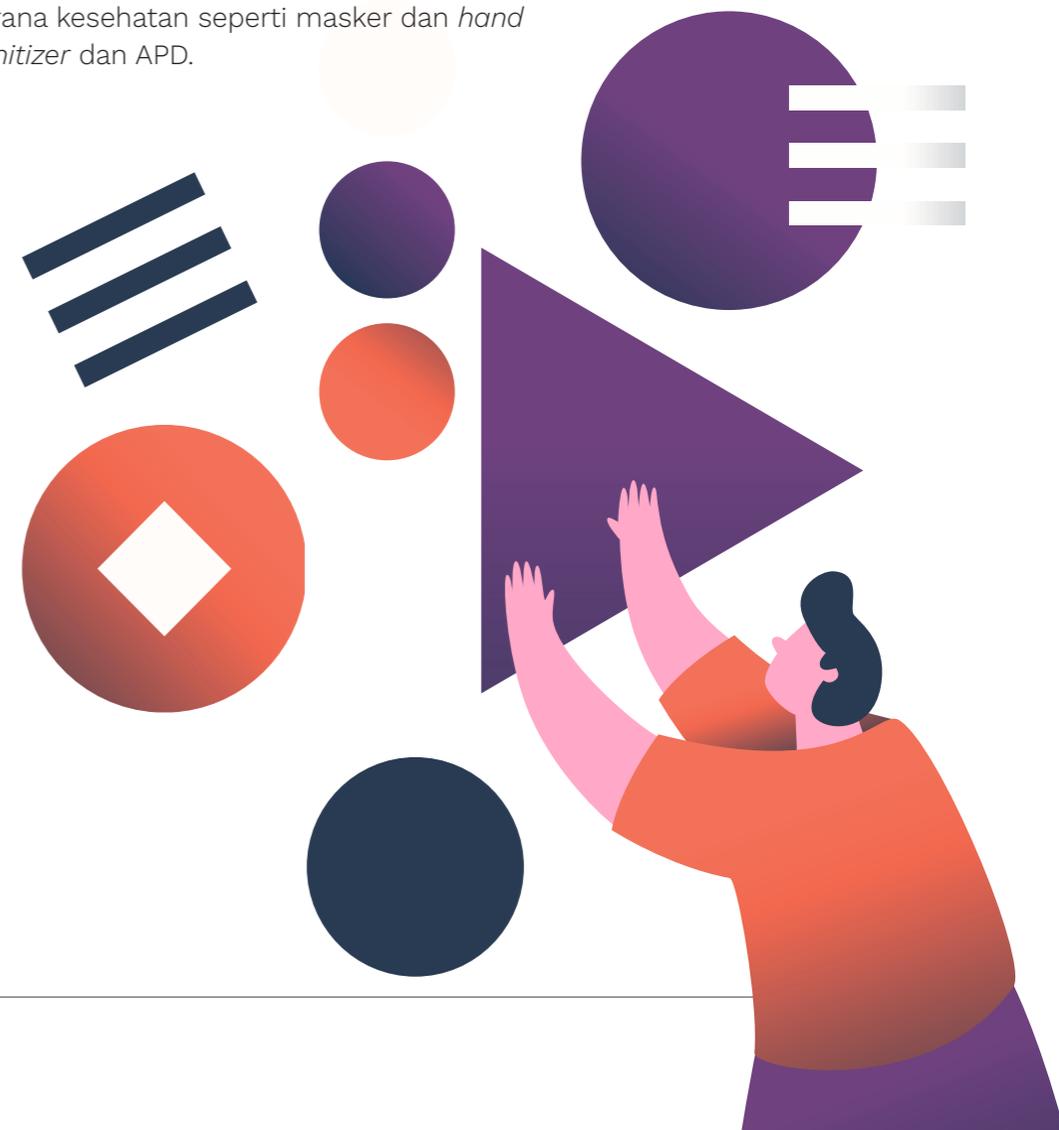
Deklarasi Philadelphia yang diadopsi oleh ILO pada 1944 menetapkan tenaga kerja bukanlah komoditas, bahwa kebebasan berekspresi dan berserikat sangat penting untuk kemajuan berkelanjutan dan kemiskinan di mana pun adalah berbahaya bagi kesejahteraan. Ketika dunia kerja berubah menuju digitalisasi, robotisasi dan mengubah hubungan tradisional pekerja dan pemberi kerja, kita membutuhkan elemen-elemen Agenda Kerja Layak lebih dari sebelumnya. Elemen-elemen tersebut harus dipenuhi untuk memastikan tidak ada yang tertinggal dan menjadi bekal untuk upaya menuju pekerjaan yang layak dan berkeadilan sosial.

Indikator 11: Penyediaan fasilitas untuk menunjang pekerjaan

Covid-19 mengubah pola kerja seiring dengan dibatasinya mobilitas dari yang semula tersedia segala perlengkapan kerja di kantor menjadi kebutuhan tambahan untuk pekerjaan yang dilakukan di rumah. Fasilitas yang kami ukur

dalam penelitian ini antara lain kebutuhan internet, barang elektronik seperti laptop dan gawai bersama perangkat lunaknya dan kendaraan ketika terpaksa beraktivitas di luar rumah.

Aturan pemerintah tentang lingkungan kerja berisiko selama pandemi telah diatur jelas selain tentang pemberian subsidi dan bantuan kepada pekerja yang menderita COVID-19 dan juga tentang penerapan protokol kesehatan di lingkungan kerja. Selama pandemic pemberi kerja juga diminta menyediakan perlengkapan sarana kesehatan seperti masker dan *hand sanitizer* dan APD.



Selain itu UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 juga menyebutkan tentang kewajiban perusahaan menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memerhatikan kebutuhan pekerja dan mengukur kemampuan perusahaan. Salah satu yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan pekerja adalah tempat penitipan anak.

Kami ingin mengetahui (1) apakah hak-hak pekerja untuk mendapatkan fasilitas penunjang pekerjaan termasuk kesehatan dan keselamatan ini terjamin selama pandemi, (2) dukungan apa yang saja yang paling dibutuhkan pekerja dari pemerintah.

Indikator 12: Kesehatan mental di tempat kerja

ILO (2019) memperkirakan bahwa stres, jam kerja yang terlalu panjang, dan penyakit dapat berkontribusi pada kematian pekerja hampir 2,8 juta setiap tahunnya. Angka ini dua kali lipat lebih banyak dibandingkan data kematian yang disebabkan karena kecelakaan di jalan. Lewat FGD yang dilakukan pada tahun 2018 lalu, SINDIKASI juga menemukan bahwa pekerja media dan kreatif menghadapi situasi yang pelik yang disebabkan dengan tidak sehatnya kultur kerja dan minimnya dukungan terkait kesehatan mental dari tempat kerja maupun negara.

Meskipun isu kesehatan mental di tempat kerja telah menjadi topik yang sering dibicarakan setidaknya akhir-akhir ini, belum banyak studi yang benar-benar membahas hal ini (termasuk memberikan indikatornya). Salah satu yang cukup serius membahas isu ini adalah penelitian yang Newman et al. (2020). Lapornya menyebutkan beberapa indikator atau kondisi yang mungkin efektif dilakukan tempat kerja dalam kaitannya menciptakan lingkungan yang kondusif dan responsif bagi kesehatan mental, yakni mulai dari memenuhi kesejahteraan finansial pekerjanya hingga menciptakan kultur kerja yang suportif. Namun, dengan mempertimbangkan jaminan kesehatan mental saja yang masih terbatas di Indonesia, pengukuran semacam itu perlu dilakukan lewat penelitian khusus dan terfokus. Oleh sebab itu, sebagai awalan, kami ingin mengetahui: 1) kondisi kesehatan mental yang dialami oleh pekerja media dan kreatif serta 2) dukungan yang diberikan oleh tempat kerjanya setidaknya dalam kebutuhan akan layanan profesional.

Indikator 13: Dukungan terkait Covid-19

Sejak awal 2020, pandemi Covid-19 telah mengubah banyak hal yang berkaitan dengan kerja dan pekerja. Kerentanan sistem ekonomi

yang ada terbukti menunjukkan betapa rentannya posisi kelas pekerja. Kehilangan pekerjaan, gaji dipotong, dirumahkan, kehilangan jaminan pekerjaan, adalah sekelumit contoh bagaimana pandemi punya dampak yang signifikan terhadap para pekerja. Riset SINDIKASI (2020) menunjukkan bagaimana efek pandemi begitu memukul para pekerja di segala sektor: ekstraksi, manufaktur, juga jasa termasuk di dalamnya adalah industri informasi dan teknologi seperti media dan ekonomi kreatif. Seiring dengan pandemi yang juga belum akan berakhir, penting untuk mengetahui sejauh apa para pekerja mendapatkan dukungan dalam bekerja di masa pandemi ini. Karena itu dukungan terkait Covid-19 menjadi salah satu indikator yang digunakan dalam penelitian ini.



3.2 Sampel

Target sampel penelitian ini adalah 200 pekerja di industri media dan kreatif dan pekerja gig (cukup satu sub-sektor) di kota-kota besar di Indonesia. Rekrutmen sampel akan menggunakan metode *convenience* sampling dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa asosiasi dan perkumpulan pekerja industri media dan kreatif, dan pekerja gig. Peneliti memilih metode ini karena beberapa alasan. Pertama, untuk memastikan bahwa responden adalah benar-benar pekerja di industri kreatif, karena keterbatasan survei daring yang tidak memungkinkan observasi atau verifikasi langsung pekerjaan oleh peneliti. Kedua, untuk memaksimalkan representasi berbagai sub-sektor dalam industri media dan kreatif, dan pekerja gig.

3.3 Metode Pengumpulan data

Melakukan penelitian di masa pandemi membuat kami harus menyesuaikan proses pengumpulan data. Dilatarbelakangi oleh beberapa pertimbangan seperti tidak adanya enumerator, akses yang mudah bagi responden,

dan kuesioner yang cukup panjang, kami memutuskan untuk menggunakan Typeform, salah satu platform berbayar untuk survei daring yang diisi sendiri. Platform tersebut kami pilih karena beberapa fitur yang memungkinkan kami menentukan jenis pertanyaan dan jenis data yang diinput responden, serta aspek tampilan antarmuka yang dapat memudahkan responden. Tidak lupa, kami menyertakan informasi tujuan pengolahan data melalui formulir persetujuan pada bagian depan kuesioner yang harus disetujui oleh responden dahulu.

Survei ini menerapkan metode sampling nonprobabilitas, atau *purposive sampling*, di mana peneliti menentukan kelompok sasaran respondennya. Ada setidaknya 26 kelompok yang terdiri dari asosiasi profesi atau serikat pekerja di sektor media dan kreatif yang berada dari (tetapi tidak hanya terbatas pada) beberapa daerah di Indonesia, seperti Yogyakarta, wilayah Jabodetabek, Makassar, Bali, Medan, dan Surabaya. Penyebaran kuesioner dilakukan selama rentang 1 September-15 Oktober 2021 kepada daftar kelompok sasaran responden yang disusun sebelumnya. Selain menyebarkan kuesioner lewat kelompok sasaran tersebut, mendekati akhir periode pengumpulan data, kami berinisiatif untuk menggenjot responden dengan menyebarkan tautan kuesioner pada

Instagram SINDIKASI (@serikatsindikasi). Untuk itu, kami menambah pertanyaan sebagai filter untuk memastikan bahwa responden yang mengisi benar-benar pekerja sektor media, kreatif, atau pekerja gig.

3.4 Kuesioner dan Uji keterbacaan

Dalam rangka penyusunan kuesioner, sumber pertanyaan yang menjadi rujukan kami di antaranya adalah Sakernas (2019), Bekraf (2015), Labour Rights Index (2020), Sakernas (2020), Freelancemaps, serta penelitian Lambert & Hogan (2009) terkait kepuasan kerja. Dari variabel yang telah ditentukan, kuesioner dibagi dalam empat bagian untuk kemudahan analisis data: A) Karakteristik Responden; B) Kelayakan Kerja; C) Inveksi Covid-19 dan Dukungan dari Tempat Kerja; D) Dukungan Kesehatan Mental dari Tempat Kerja.

Demi menguji keterbacaan instrumen, sebelum menyebarkannya secara luas, kami memilih sebagian pengurus SINDIKASI yang memang merupakan pekerja media dan kreatif untuk mengisi kuesioner. Kami mengevaluasi diksi

dan redaksi, alur pengisian, dan lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh pertanyaan. Dengan demikian kuesioner yang disebarakan telah direvisi dan disesuaikan dengan hasil uji coba keterbacaan kuesioner.

3.5 Keterbatasan Penelitian

Pengisian kuesioner digital yang dilakukan mandiri oleh responden menjadi salah satu tantangan tersendiri dalam pengumpulan data ini, sebab kami tidak bisa melakukan observasi dan verifikasi terkait jawaban yang diisikan. Untuk menghindari kesalahan analisis karena responden salah mengisi, kami berupaya melakukan pengecekan terhadap konsistensi jawaban serta data yang hilang dan mencurigakan selama proses pembersihan (*cleaning data*).

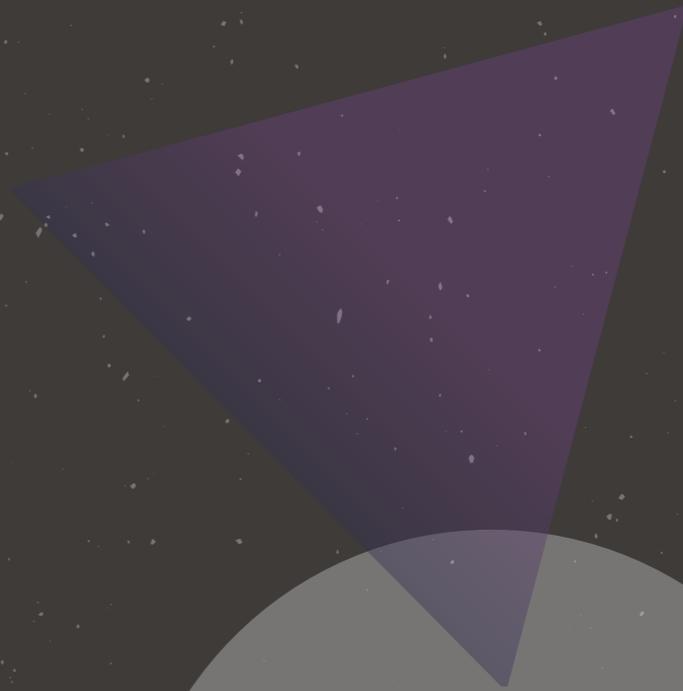
Responden juga bisa dengan mudah berhenti mengisi kuesioner dan tidak melanjutkan lagi, tanpa peneliti bisa mengetahui alasannya. Padahal alasan responden berhenti mengisi mungkin saja karena kendala teknis atau hal lain yang dapat dimitigasi oleh enumerator jika

survei dilakukan secara tatap muka. Salah satu batasan teknik sampling non probabilitas adalah hasil penelitian yang tidak diestimasi untuk menggambarkan semua (populasi) pekerja. Meski begitu, kami menempuh beberapa cara untuk meningkatkan validitas eksternal dari temuan survei ini, yaitu triangulasi informasi dari literatur dan konsultasi temuan survei kepada perwakilan pekerja industri kreatif dan media. Kami juga menyebarkan kuesioner melalui jejaring dan asosiasi pekerja industri kreatif dan media untuk mendapatkan variasi responden dalam aspek sektor dan lokasi tempat tinggal.



04.

**Etika
Penelitian**





4.1 Persetujuan Setelah Penjelasan

Penelitian ini menjunjung prinsip etika penelitian yang mencakup kesukarelaan, kerahasiaan, dan tidak membahayakan. Responden berhak untuk menolak berpartisipasi atau menghentikan partisipasi kapanpun. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan telah membaca penjelasan mengenai tujuan penelitian, bagaimana data dikumpulkan dan digunakan, serta potensi manfaat atau risiko yang terkait dengan keikutsertaan dalam penelitian. Setelah membaca penjelasan tertulis, responden memberikan persetujuan tertulis sebelum melanjutkan untuk mengisi kuesioner.

4.2 Privasi dan kerahasiaan

Tim penelitian merahasiakan identitas pribadi partisipan dengan tidak mengumpulkan nama responden. Sebagai gantinya, peneliti memberikan kode identitas (ID) untuk tiap responden. Salah satu keunggulan dari kuesioner yang diisi sendiri adalah responden dapat memilih sendiri waktu dan lokasi yang nyaman dan privat untuk mengisi kuesioner.

4.3 Insentif dan kompensasi

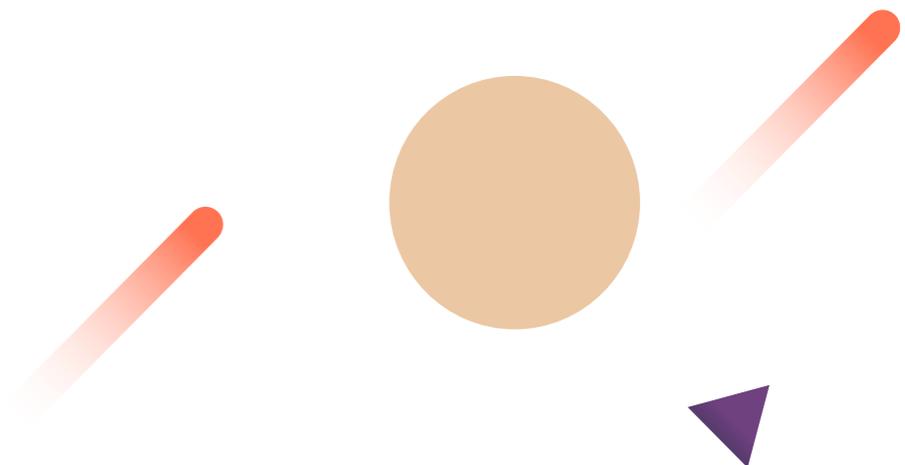
Responden dalam penelitian ini tidak menerima insentif atau kompensasi dalam bentuk apapun untuk menghindari bias motivasi keikutsertaan dalam studi.

4.4 Kontak Layanan Rujukan

Kuesioner ini menggali kondisi pekerjaan dan mungkin dapat mengungkap kasus eksploitasi tenaga kerja. Beberapa pertanyaan dalam kuesioner ini juga akan mengungkap kondisi kesehatan mental responden. Responden mungkin membutuhkan bantuan layanan namun tidak tahu bagaimana mengaksesnya. Untuk membantu menghubungkan responden dengan layanan, tim peneliti memberikan informasi kontak layanan rujukan di bagian akhir kuesioner. Berikut adalah beberapa kontak layanan yang peneliti sediakan:

1. Layanan konsultasi kesehatan jiwa SEJIWA 119 extension 8
2. Layanan konsultasi oleh Perhimpunan Dokter Spesialis Kesehatan Jiwa Indonesia melalui tautan <http://www.pdskji.org/>
3. Layanan rujukan kasus kekerasan terhadap perempuan SAPA 129

Tim peneliti juga menyediakan kontak Pusat Informasi SINDIKASI untuk responden yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai penelitian ini.



05.

**Kajian
Literatur**



5.1 Kerja Layak

International Labour Organization (ILO) (1999) mendefinisikan kerja layak sebagai satu kondisi di mana para pekerja bekerja dalam kondisi yang memiliki kebebasan, keadilan, keamanan, dan menghargai harga diri manusia. Berangkat dari pengertian tersebut, seorang pekerja disebut memiliki pekerjaan yang layak apabila di antaranya ia mendapatkan gaji yang layak, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, membantu pengembangan diri, dan memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat dan berorganisasi dalam serikat.

Agenda kerja layak yang didorong ILO tersebut sebagaimana disebut Ghai (2003) merangkum berbagai dimensi dalam pekerjaan yang tidak hanya berpusat pada sektor formal tetapi juga pada sektor informal yang kerap terabaikan. Karena itu Ghai menyebut bahwa standar kerja layak tidak cukup berkaitan dengan hal-hal yang sifatnya kuantitatif seperti gaji yang layak, tetapi juga mencakup bagaimana seorang pekerja memiliki ruang yang lebih untuk mengekspresikan kepentingan dan memperjuangkan hak-haknya.

Tidak semua setuju dengan cara ILO mendefinisikan kerja layak ini. Standing (2008)

misalnya, menyebut bahwa istilah kelayakan kerja dalam pengertian ILO masih samar-samar. Kelayakan kerja bisa ditafsirkan dengan cara yang berbeda-beda dan memberi ruang bagi langgengnya eksploitasi. Hal ini segera terlihat dari upaya untuk mengukur standar kelayakan kerja seperti apa yang dimaksud dengan menggunakan standar-standar tertentu. Sulit untuk menjelaskan dengan detail apa yang membuat sebuah pekerjaan bisa disebut sebagai pekerjaan yang baik. Standing (2008) menyebut ini sebagai jarak pemahaman yang lebar antara pemerintah, pemberi kerja, dan juga pekerja. Meskipun demikian, kerja layak sebagaimana yang diagendakan ILO tetap bisa digunakan sebagai salah titik pijakan untuk melihat kondisi kelayakan kerja pekerja industri media dan kreatif di Indonesia.

Kondisi ideal tersebut, sayangnya, tidak didapatkan oleh semua pekerja. Angka ketenagakerjaan tidak selalu memberikan gambaran yang memadai dalam menunjukkan kerja layak. Banyak pekerja yang tetap harus bekerja dalam kondisi yang tidak layak. Alasannya tentu saja karena berada dalam situasi tanpa pekerjaan akan membuat kondisi mereka jauh lebih rentan. Dengan begitu, banyak

pekerja lebih memilih untuk bekerja meski tidak layak. Ketidaklayakan tersebut muncul dalam bentuk gaji yang tidak mencukupi, tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan, sampai tidak ada ruang untuk berorganisasi dan menyampaikan pendapat.

Apalagi di era yang disebut oleh Srnicek (2017) sebagai kapitalisme platform seperti saat ini yang memungkinkan tumbuhnya pekerja gig. Agrawal et al. (2013) menjelaskan bagaimana platform yang menentukan sejauh apa relasi mereka dengan pekerja, termasuk mempengaruhi kondisi pekerja yang ada. Minimnya regulasi pemerintah yang berpihak pada para pekerja juga membuat kondisi kerja tidak stabil yang membuat pekerja juga kesulitan untuk mendapatkan kondisi yang layak. Kondisi ini terus menerus terjadi dan sudah menjadi siklus yang sulit dipecahkan. Tidak aneh jika kita melihat kondisi kerentanan yang dialami oleh pekerja industri media dan kreatif termasuk juga pekerja gig.

Dalam konteks tersebut, perkembangan teknologi yang sering dianggap membuka berbagai peluang munculnya jenis-jenis pekerjaan baru tetap punya kerentanannya

sendiri. Pada beberapa hal, ekosistem digital semakin mempercepat proses prekarisasi para pekerja. Izzati (2020) menyebut bahwa efeknya tentu kerentanan berlipat yang mengancam kondisi kesehatan pekerja. Dengan latar belakang tersebut, ukuran kerja layak sebagaimana yang diagendakan ILO bisa menjadi salah satu titik pijak untuk melihat kondisi kerja para pekerja industri media dan kreatif dalam ekosistem digital di Indonesia.

5.2 Fleksibilitas dan kerentanan pekerja media, industri kreatif, dan pekerja gig di Indonesia

Debat tentang fleksibilitas dalam industri sudah terjadi sejak 1980an dan dalam studi tentang Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja dan Pekerjaan yang Layak, Gerry Rodgers (2007) tidak menemukan bukti yang mendukung bahwa fleksibilitas akan mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja. Sebaliknya fleksibilitas memberikan dampak sosial yang lebih luas. Fleksibilitas rentan menyebabkan eksploitasi atau disebut *flexploitation*, istilah yang diperkenalkan oleh Piere Bourdieu pada 1997 yang ditandai dengan sistem kerja yang tidak teratur dan informal (Shorthose & Strange, 2004).

Beberapa dimensi fleksibilitas antara lain kebebasan pemberi kerja merekrut dan memecat karyawannya hingga tidak ada perlindungan kerja – ini menjadi perdebatan utama dalam LMF, dan fleksibilitas dalam pengaturan gaji atau honor. Fleksibilitas juga mencakup tentang jam kerja, penentuan ketentuan dan keahlian yang dibutuhkan. Sebaliknya dari sisi pekerja, Rodger (2007) menyebut bahwa fleksibilitas seringkali diartikan sebagai kebutuhan untuk menyeimbangkan antara kerja dan keluarga.

Fleksibilitas menurut Rodger harus merefleksikan kesepakatan bersama dan untuk kepentingan semua pihak baik pemberi kerja maupun tenaga kerja. Tidak ada formula universal yang dapat mengatur sejauh mana fleksibilitas dapat dilakukan, tetapi dapat merujuk pada kerangka Pekerjaan yang Layak sebagaimana tertua dalam Decent Work Agenda dari International Labour Organization. Pekerjaan yang layak menurut deklarasi ILO (2013) tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil adalah hal utama untuk mengurangi kemiskinan dan sebagai alat untuk mencapai pembangunan yang adil, inklusif dan berkelanjutan.

Dengan demikian fleksibilitas harus dapat memenuhi elemen yaitu mementingkan akses lapangan kerja yang produktif untuk semua; mengutamakan keamanan dalam kerja dan pendapatan dan juga jaminan status pekerjaan; adanya penghargaan dalam kerja, termasuk bebas dari paksaan dan diskriminasi, serta

kebebasan berserikat; dan adanya proses negosiasi dan dialog yang demokratis dalam menetapkan tujuan bersama dan dalam pencapaian tujuan tersebut. Ini menyangkut martabat pekerjaan dan kesetaraan gender dalam pekerjaan, dan peran pekerjaan dalam integrasi sosial dan pengembangan pribadi.

5.3 Upah Tenaga Kerja Kreatif

Upah seharusnya mencerminkan apresiasi yang ideal terhadap tenaga kerja tetapi hingga saat ini belum ada kebijakan khusus yang mengatur tentang sistem pengupahan tenaga kerja di industri kreatif. Dalam 16 subsektor industri kreatif, misalnya salah satu subsektor yaitu arsitektur dan desainer, sistem pengupahannya masih terklasifikasi dalam komponen biaya manajemen konstruksi, bukan dalam kerangka industri kreatif.

Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) – yang kemudian dileburkan dalam Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif pada 2019– bersama Badan Pusat Statistik (BPS) menyusun Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2011–2016 dan diterbitkan di tahun 2017. Penyusunan statistik ini semula ditujukan bagi pemerintah untuk melakukan penyesuaian imbal hasil yang ideal bagi pelaku industri kreatif melalui penetapan Standar Biaya Masukan (SBM), dalam sebuah kebijakan yang diharapkan menjadi



insentif pengembangan industri kreatif di Indonesia.

Hasil dari Sakernas 2011-2016 menunjukkan adanya peningkatan jumlah buruh di sektor ekonomi kreatif hingga 7,05 juta buruh pada 2016 dengan subsektor penyerapan tenaga kerja terbesar ada pada fesyen, disusul kuliner dan kriya. Pada periode ini jumlah buruh di sektor industri kreatif cenderung mengalami rata-rata pertumbuhan sebesar 4,54 persen per tahun.

Dari sisi upah, buruh di subsektor Arsitektur menerima upah tertinggi dengan rata-rata 5,33 juta per bulan, disusul Periklanan dan Aplikasi dan Game Developer. Sementara upah terendah diterima buruh pada subsektor Fotografi dengan rata-rata 1,48 juta per bulan. Subsektor Seni Pertunjukan dan Kuliner pada 2016 masing-masing mendapatkan upah 1,66 juta rupiah dan 1,79 juta rupiah per bulan.

Jika dibandingkan dengan rata-rata upah gabungan seluruh sektor (industri kreatif dan bukan industri kreatif), maka diketahui rata-rata upah industri kreatif lebih rendah selama periode ini sedangkan jika dibandingkan dengan rata-rata UMP Indonesia, rata-rata upah di sektor ekonomi kreatif lebih tinggi dari rata-rata UMP Indonesia, kecuali pada tahun 2014 dan 2015. Pada tahun 2014, rata-rata upah di sektor ekonomi kreatif mengalami sedikit penurunan dari tahun 2013.

Industri kreatif Indonesia didominasi mereka yang berusia muda yaitu kelompok usia 20-

24 tahun dan 25-29 tahun dengan besaran antara 17-23 persen, dengan upah tertinggi berada di kelompok usia 50-54 tahun dengan 2,95 juta rupiah per bulan. Sementara upah berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan signifikan antara upah yang diterima laki-laki dan perempuan. Pada 2016, upah buruh laki-laki mencapai 2,28 juta rupiah sedangkan upah buruh perempuan hanya mencapai 1,82 juta rupiah.

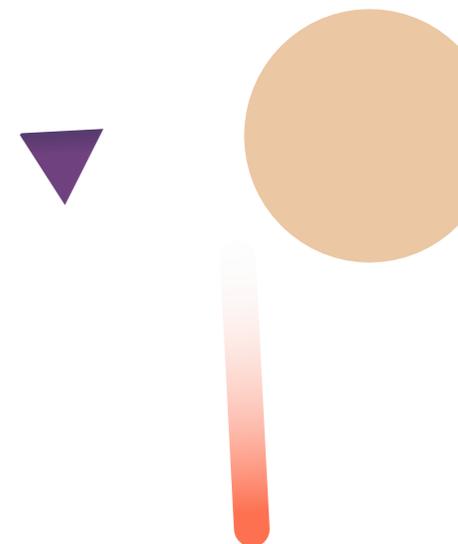
5.4 Kerentanan pekerja kreatif karena pandemi Covid-19

Pada April 2020, saat awal pandemi COVID-19 melanda Indonesia, SINDIKASI (2020) melakukan survei daring terhadap 139 pekerja media dan industri kreatif yang berdomisili di Jakarta, Bandung dan Surabaya dan dengan rentang usia 18-45 tahun. Dalam penelitian ini, SINDIKASI menemukan 61,35% responden mengalami pembatalan pekerjaan atau proyek di awal COVID-19. Sebanyak 32,8% responden berpotensi kehilangan pemasukan sebesar lima sampai lima belas juta rupiah sejak Maret-Juli 2020. Sementara itu, hanya sekitar 0,4% responden yang mengakses bantuan pemerintah.

COVID-19 menambahkan beban yang sebelumnya sudah dialami oleh buruh industri kreatif seperti tidak adanya kepastian kerja dan jaminan kesehatan serta rentang

waktu kerja yang sangat panjang. Sebanyak 75% responden bekerja ganda, mengambil beberapa pekerjaan sekaligus untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan status kerja yang sebagian besar adalah mandiri atau lepas, tidak heran jika lebih dari 60% responden tidak memiliki asuransi kesehatan yang biasanya diberikan oleh pemberi kerja.

Lebih dari 60% responden mengaku tidak memiliki perjanjian kerja tertulis dengan pemberi kerja dan hal ini dianggap biasa terjadi karena pekerjaan kasual atau berbasis pertemanan dan kepercayaan. Beberapa responden juga mengatakan bahkan jika ada kontrak pun, isi perjanjian seringkali dilanggar oleh pemberi kerja. Buruh perempuan yang tidak memiliki kontrak karena status pekerja lepas juga tidak memiliki jatah hak cuti yang pasti. Meskipun ada fleksibilitas yang menentukan waktu kerja, pada akhirnya kondisi pekerjaan seringkali tidak manusiawi seperti pekerjaan berbasis event, membuat buruh perempuan tidak bisa menyediakan



cuti haid untuk diri sendiri. Buruh perempuan memaksakan diri bekerja dan membuat mereka di posisi lebih rentan ketimbang buruh lain. Sementara tentang jam kerja yang diimingi fleksibel ternyata untuk buruh yang berbasis event harus bekerja lebih dari 24 jam.

Selama pandemi Covid-19, buruh kreatif mendapatkan perhatian yang sedikit dari pemerintah, beberapa faktor penyebabnya adalah pertama, sebagian besar pekerja pada industri ini berstatus kerja lepas (*freelance*), dan pekerja yang dianggap mandiri (*self-employed workers*). Kedua, buruh industri kreatif dikonstruksikan berbeda dengan pekerja pabrik, dan dianggap sebagai pekerja kerah putih karena profesi yang lekat dengan kriteria tertentu seperti *tech savvy* dan sebagainya. Ketiga, pengelabuan hubungan kerja akibat kuatnya ilusi mengenai kewirausahaan, yang tentu saja tidak semuanya merupakan wirausahawan.

Pengelabuan soal status “pekerja kreatif” dan wacana *entrepreneurship* yang tumbuh subur dalam ekonomi gig, berkontribusi terhadap kerentanan kondisi buruh kreatif terutama saat pandemi Covid-19. Selain hal-hal tersebut, yang tidak bisa dipungkiri juga adalah kondisi ketenagakerjaan di Indonesia pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020.

5.5 Kerentanan Pekerja Di Era UU Cipta Kerja

Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 adalah kabar buruk bagi para pekerja dan dalam upaya untuk memperjuangkan kondisi kerja yang layak. Christina Desy (2021) mencatat beberapa perubahan yang muncul dalam undang-undang ini. Beberapa di antaranya adalah UU Cipta Kerja hanya membuka peluang peralihan PKWT menjadi PKWTT untuk pelanggaran terkait jenis pekerjaan. PKWT didasarkan atas 2 hal yaitu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ini berbeda dengan UU Ketenagakerjaan mengatur sanksi berupa peralihan PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) jika terjadi pelanggaran terkait jenis pekerjaan, jangka waktu dan perpanjangan atau pembaharuan PKWT.

Selain itu, terkait waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti. Dalam catatan Desy (2021) perubahan yang paling signifikan dalam UU Cipta Kerja yakni jam kerja lembur yang tadinya dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu menjadi 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. UU Cipta Kerja tidak mengatur soal waktu istirahat panjang dan diserahkan pengaturannya dalam

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Catatan lain adalah terkait upah. Sama seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja masih mengatur upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota, tapi menghapus upah minimum sektoral. UU Cipta Kerja juga mengatur upah minimum untuk usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja. Soal struktur dan skala upah, UU Cipta Kerja mengatur pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dan melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Beberapa perubahan tersebut jika dianalisis lebih jauh berpotensi untuk merugikan dan bahkan mengeksploitasi pekerja industri media dan kreatif serta kondisi kerjanya.



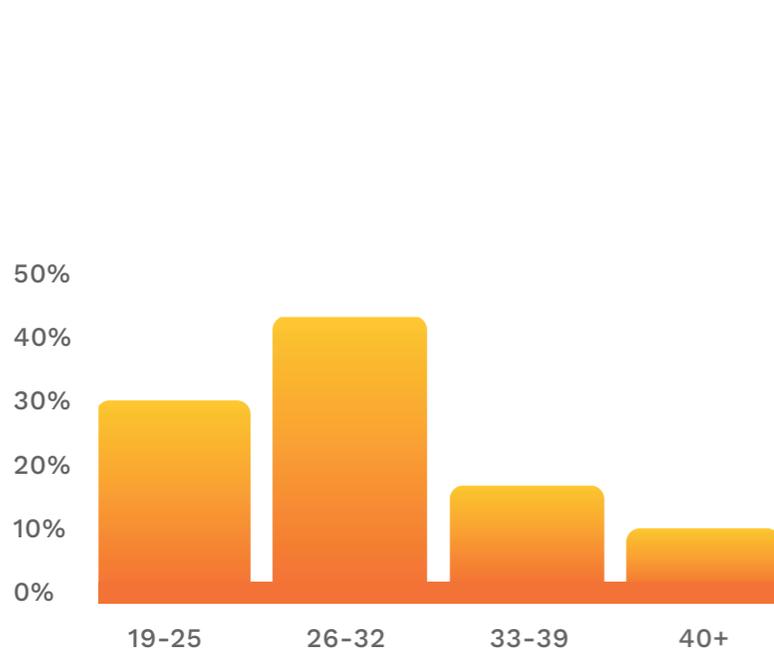
The background is a solid orange color with a fine, light-colored speckle pattern. In the upper left, there are two overlapping, semi-transparent circles of a lighter orange shade. In the lower left, there is a diagonal bar with a gradient from light orange to a darker orange. The text '06.' is centered in the middle of the page, rendered in a white, thin-outlined font.

06.

Hasil Survei

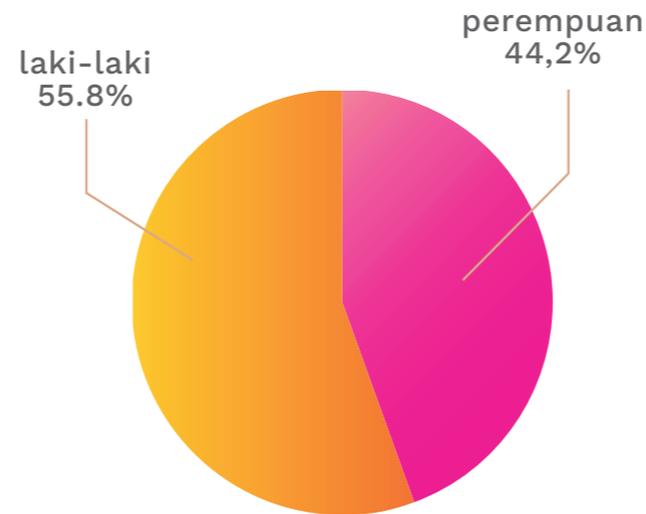
6.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Umum¹



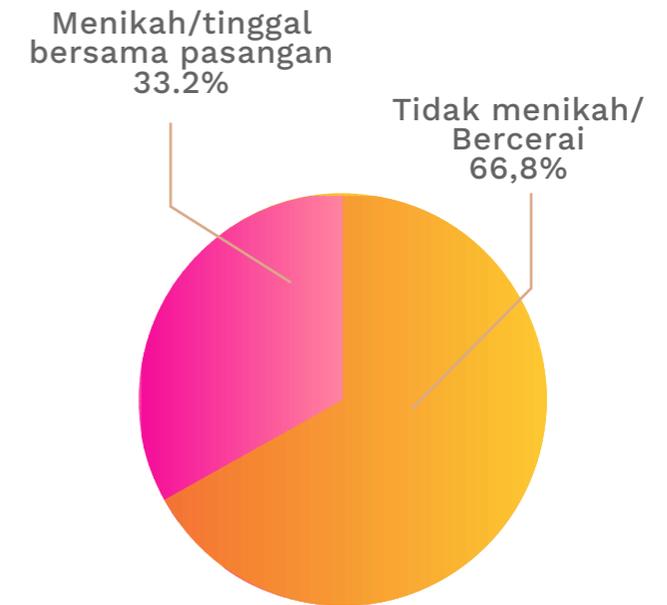
Jenis Kelamin

Sebagian besar responden dalam survei ini berjenis kelamin laki-laki (55,8%), dan sebagian lainnya perempuan (44,2%).



Usia

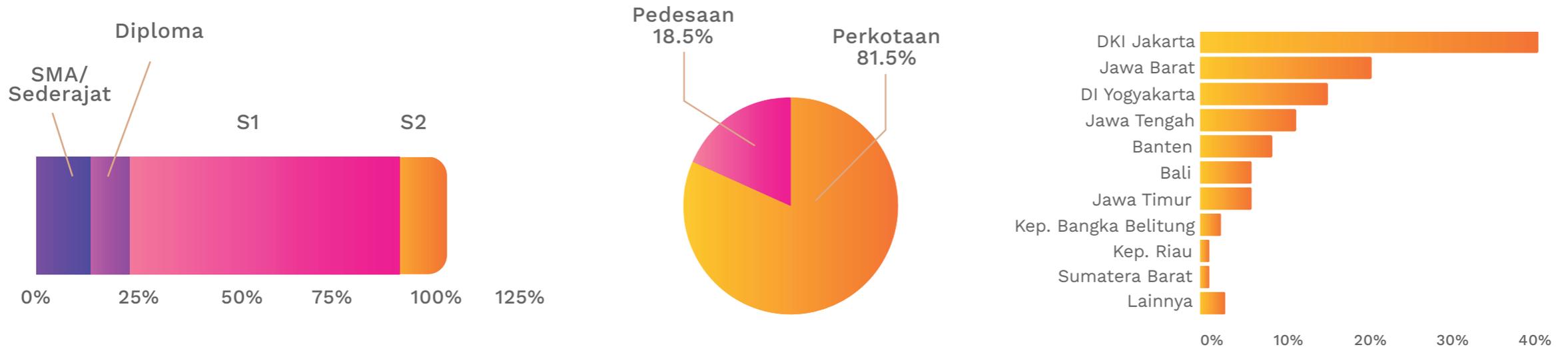
Usia pekerja dalam survei ini berada pada rentang 19-48 tahun, dengan usia rata-rata 29,5 tahun. Sebagian besar responden (28,9%) berusia kurang dari 26 tahun.



Status Perkawinan

Sebagian besar pekerja dalam survei ini tidak menikah/bercerai (66,8%), dan sebagian lainnya menikah/tinggal bersama pasangan (33,2%)

¹Pada penelitian ini kami menggunakan karakteristik jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan bukan gender. Kami mengakui bahwa hal ini tidak ideal, namun pembagian ini menyesuaikan dengan kebijakan di bidang ketenagakerjaan Indonesia yang baru mengatur perbedaan antara laki-laki dan perempuan.



Infografik 1. Karakteristik umum responden

Pendidikan

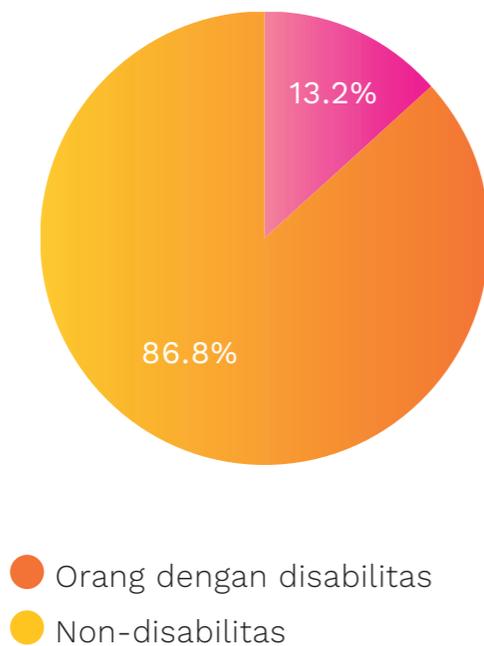
Mayoritas responden survei ini (65,8%) telah menamatkan pendidikan S1, sementara yang lainnya merupakan lulusan SMA/sedrajat (13,2%), Diploma 1-IV (9,5%), dan S2 (11,6%)

Domisili

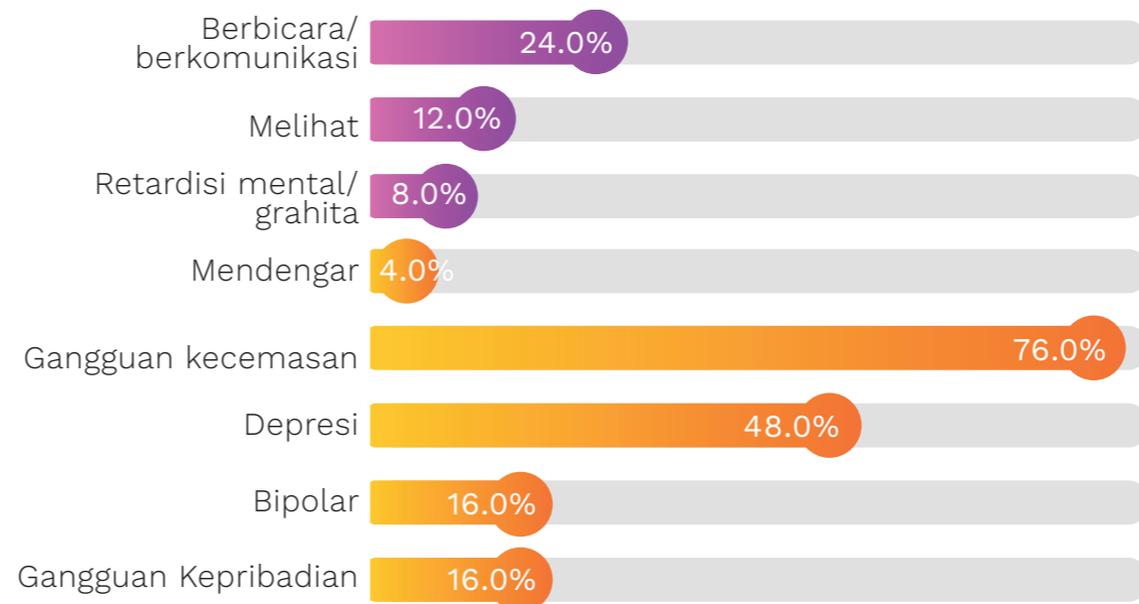
Mayoritas responden tinggal di wilayah perkotaan (81,5%), dengan lokasi yang tersebar di berbagai provinsi. Proporsi terbesar berada di pulau Jawa, yaitu DKI Jakarta (34,7%), Jawa Barat (17,4%), DI Yogyakarta (13,2%), Jawa Tengah (10%), dan Bali (5,3%). Namun ada pula sebagian yang berlokasi di luar pulau Jawa, seperti Bali, Kepulauan Bangka Belitung, Kepulauan Riau, Sumatera Barat, dsb.

2. Kondisi Disabilitas

Sebanyak 25 pekerja (13,2%) di survei ini mengaku memiliki disabilitas². Sebagian besar di antaranya mengalami disabilitas mental, yaitu gangguan kecemasan (76%), depresi (48%), bipolar (16%), dan gangguan kepribadian (16%). Sementara sebagian lainnya mengalami disabilitas fisik/sensorik/intelektual, yaitu berbicara/berkomunikasi (24%), melihat (12%), retardasi mental/grahita (8%), dan mendengar (4%). Beberapa responden juga memiliki disabilitas ganda.



Grafik A2.1. Kondisi disabilitas

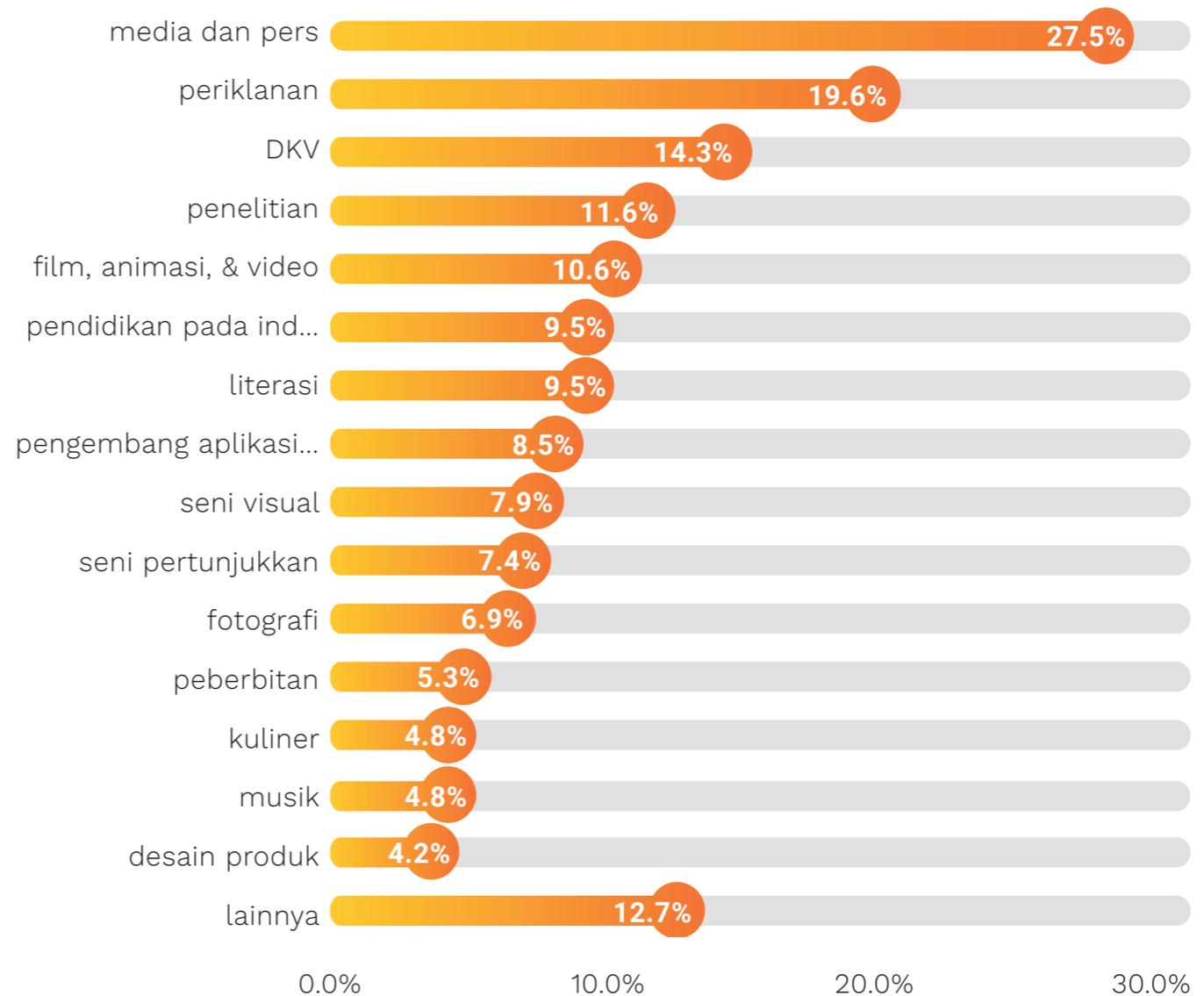


Grafik A2.2. Jenis disabilitas

²Jenis disabilitas mengacu pada UU No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, dan indikatornya merupakan adaptasi dari kuesioner Washington Group Short Set on Functioning. Kondisi ini juga berdasarkan pengakuan responden di mana peneliti tidak dapat melakukan observasi untuk memverifikasi kondisi disabilitas.

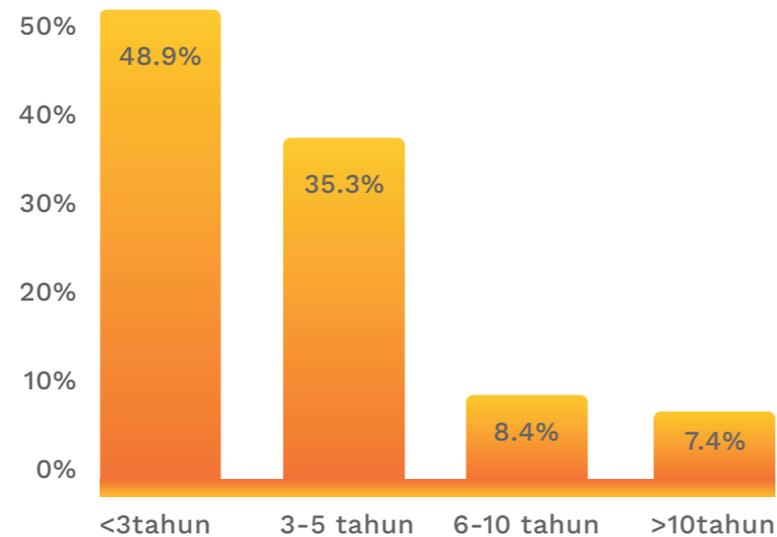
3. Subsektor Pekerjaan

Tiga subsektor pekerjaan terbanyak dalam survei ini adalah media dan pers (27,5%), periklanan (19,6%), dan desain komunikasi visual (DKV) (14,3%). Kami juga menemukan beberapa subsektor yang bersinggungan dengan media dan industri kreatif atau termasuk dalam kategori pekerja gig, seperti ojek online, doula (pendamping persalinan) kru event organizer, pariwisata, website/social media administrator, youtuber, dan komunikasi yang masuk dalam kategori lainnya.



Grafik A3. Sub Sektor Pekerjaan

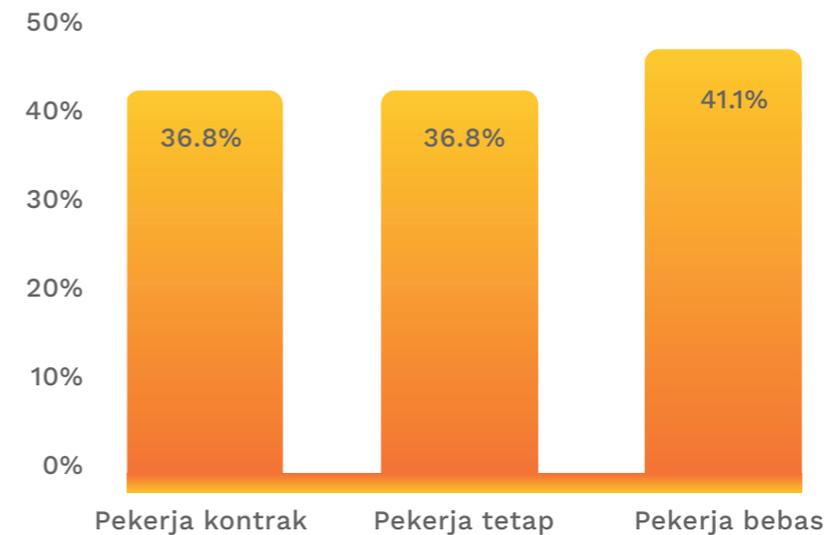
4. Status Pekerjaan



Grafik A4.1. Kategori Lama Bekerja

4a. Lama Bekerja

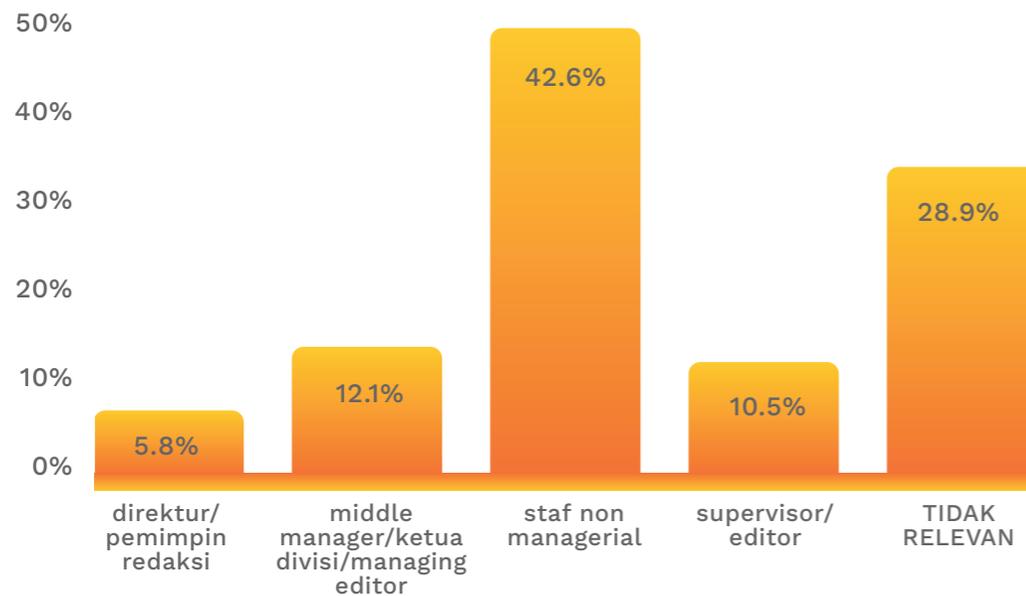
Rata-rata responden telah bekerja selama 3,8 tahun di pekerjaannya saat ini dan paling lama 25 tahun. Akan tetapi, ada pula responden yang baru memulai pekerjaannya ketika mengisi survei (kurang dari sebulan).



Grafik A4.2. Status Kerja

4b. Status Kerja

Sebagian besar responden yang mengisi kuesioner ini berstatus sebagai pekerja bebas (41,1%), sementara lainnya pekerja kontrak (36,8%) dan pekerja tetap (36,8%). Ada pula sebagian responden yang menjadi pekerja tetap/kontrak sekaligus sebagai pekerja bebas.



4c. Jabatan

Jabatan responden cukup bervariasi dari berbagai level, mulai dari terbanyak sebagai staf non-manajerial (42,6%), middle manager/ketua divisi/managing editor (12,1%), supervisor/editor (10,5%), direktur/pemimpin redaksi (5,8%). Sementara sebagian lainnya (28,9%) mengatakan pembagian jabatan tersebut tidak relevan untuk jenis pekerjaannya sebagai pekerja lepas.

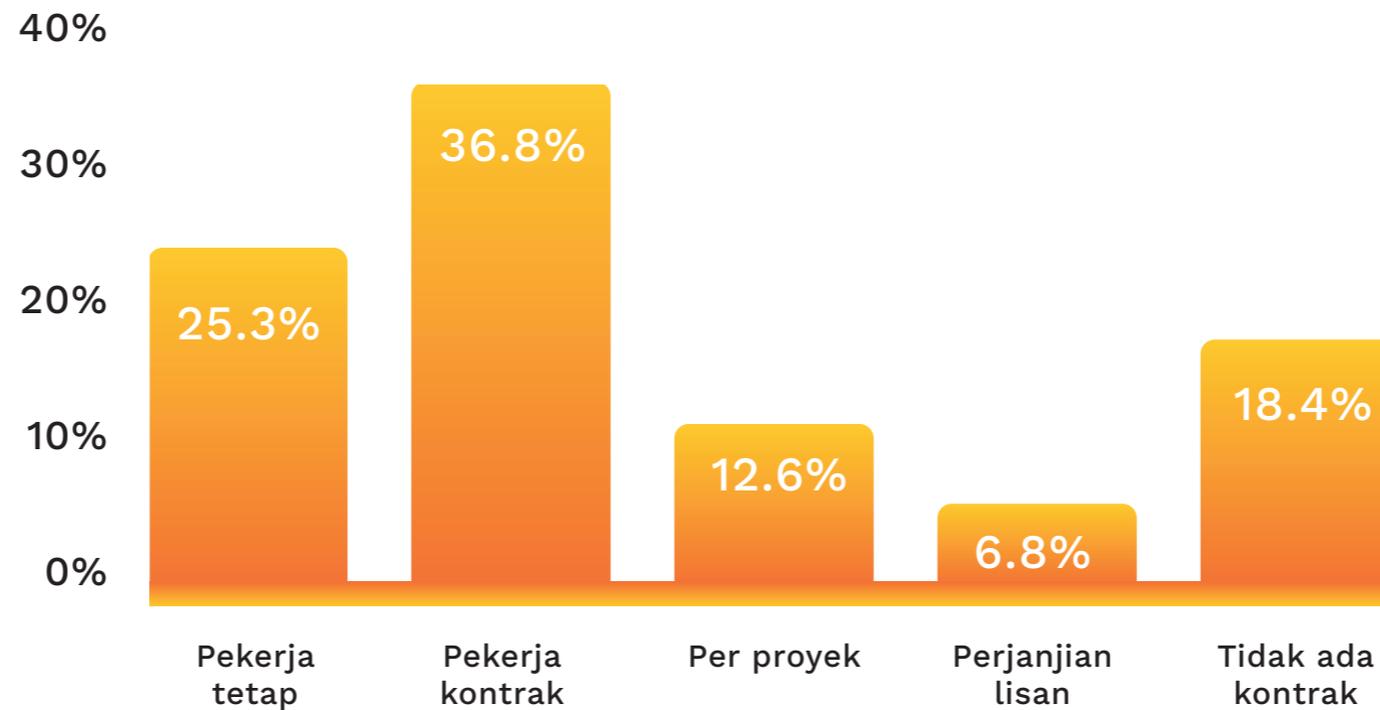
6.2 Indikator Kerja Layak

1. Stabilitas & jaminan pekerjaan

1a. Kepemilikan Kontrak/Perjanjian Kerja atau Surat Keputusan

Sebesar 36,8% dari total responden merupakan pekerja yang memiliki kontrak/perjanjian kerja sebagai pekerja kontrak dan 25,3% lainnya sebagai pekerja tetap. Sebagian responden lainnya memiliki kontrak/perjanjian kerja per proyek (12,6%) maupun lisan (6,8%), meskipun sebenarnya kontrak kerja lisan tidak memiliki kekuatan hukum yang jelas dibandingkan dengan yang tertulis. Responden yang menyatakan tidak memiliki kontrak kerja sama sekali sebesar 18,4%.

Ketiadaan kontrak tentu menunjukkan betapa rentannya posisi pekerja dan timpangnya relasi dengan pemberi kerja. Namun, adanya kontrak ternyata juga tidak selalu menjadi jaminan bagi pekerja. Ini misalnya terlihat dari Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



Grafik B1.1. Kepemilikan Kontrak/Perjanjian Kerja

(PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Aturan tersebut salah satunya mengatur tentang pekerja yang bisa dikontrak paling lama lima tahun, dari sebelumnya maksimal tiga tahun merujuk pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Catatan Rahman dan Kusumandari (2021) menyebutkan bahwa aturan tersebut salah satunya berpotensi meningkatkan ketidakpastian terhadap jenjang karier pekerja karena semakin lama periode kontrak kerja, pekerja rentan terus berada pada pekerjaan yang telah disepakati tanpa jaminan kenaikan dalam jenjang karier dalam pekerjaan yang dilakukan. Kerentanan terhadap pekerja kontrak bisa timbul dalam jangka panjang.



Di antara yang sedang tidak bekerja tersebut, sebagian besar mengatakan karena tidak ada proyek (33,3%) dan penurunan aktivitas ekonomi (33,3%).

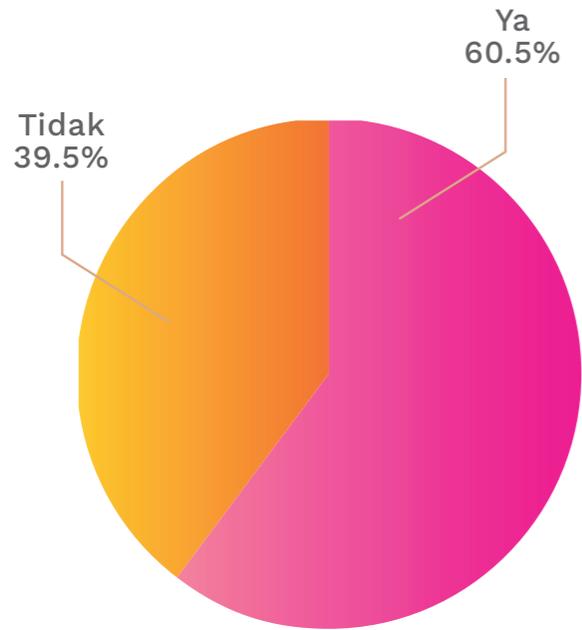
1b. Memiliki pekerjaan sampingan dan tidak sedang bekerja

Di sektor industri media dan kreatif, seorang pekerja dapat dipekerjakan sebagai pekerja lepas maupun kontrak dengan jangka waktu pendek dan jenis pekerjaan yang spesifik. Pekerja di sektor ini biasanya memiliki pekerjaan lebih dari satu atau sampingan. Dari data yang terhimpun, 60,5% responden mengatakan memiliki pekerjaan sampingan dalam 6 bulan terakhir.

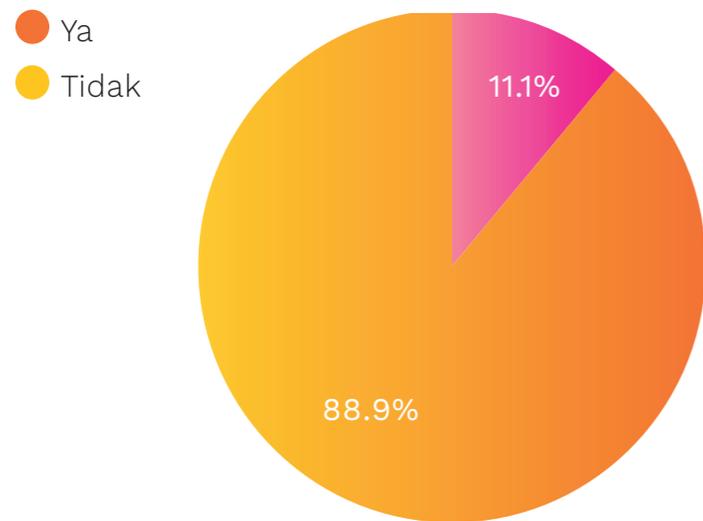
Temuan ini ditunjukkan pada studi longitudinal yang dilakukan oleh Ball et al. (2010) terhadap lebih dari 3500 lulusan jurusan kesenian, desain, kerajinan, dan media pada tahun 2002, 2003, dan 2004 dari 26 institusi perguruan tinggi di Inggris yang melanjutkan kariernya di sektor yang kreatif. Sebanyak 48% responden mengaku terlibat dalam berbagai kegiatan sekaligus atau yang mereka sebut sebagai “pekerjaan portofolio”, di mana pekerjaan digabungkan dengan pekerjaan berbayar lainnya,

wirausaha, pekerjaan sukarela, atau upaya mengembangkan keterampilan, bahkan pendidikan formal. Hal ini erat kaitannya dengan kultur mengumpulkan “portofolio” dalam sektor ini yang dapat meningkatkan nilai dan daya tawar seseorang sebagai pekerja. Ball et al. (2010) berspekulasi pola ini terbentuk sejak kehidupan mahasiswa: di mana kuliah penuh waktu dikombinasikan dengan pengalaman kerja yang relevan, baik yang dibayar ataupun tidak dibayar, dan pendapatan dari pekerjaan paruh waktu untuk membiayai studi mereka.

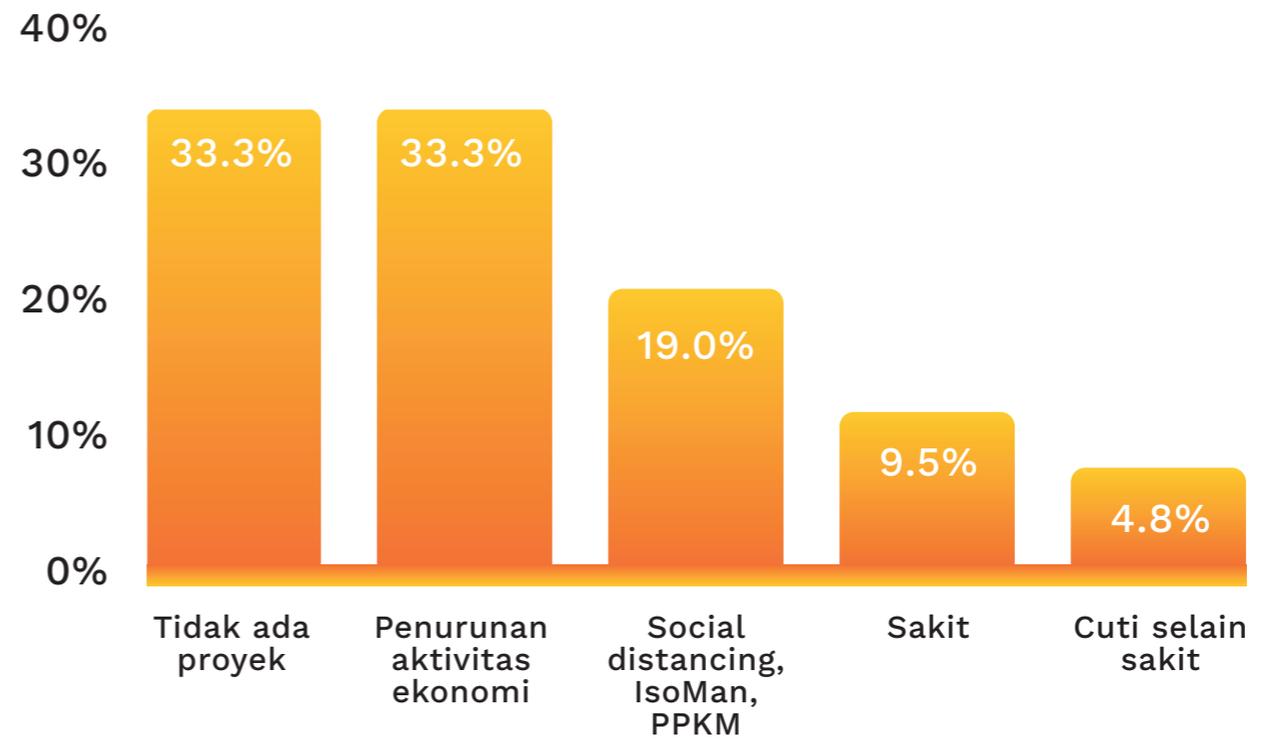
Sementara itu, ada pula responden yang sedang tidak bekerja dalam seminggu terakhir yakni sebesar 11,1%. Di antara yang sedang tidak bekerja tersebut, sebagian besar mengatakan karena tidak ada proyek (33,3%) dan penurunan aktivitas ekonomi (33,3%).



Grafik B1.2. Memiliki pekerjaan sampingan



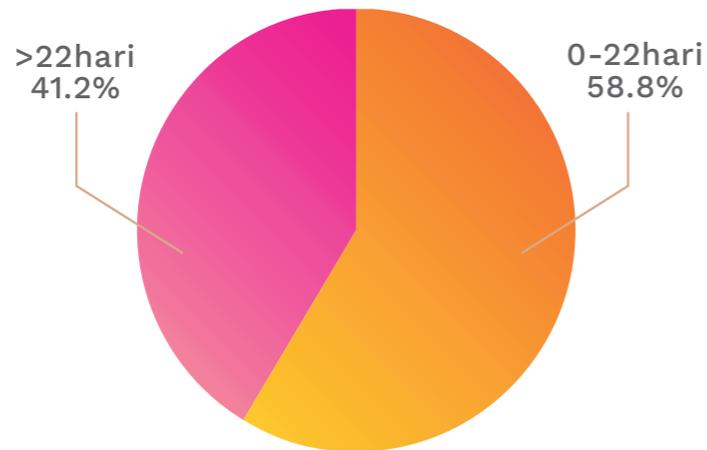
Grafik B1.3. Tidak bekerja seminggu terakhir



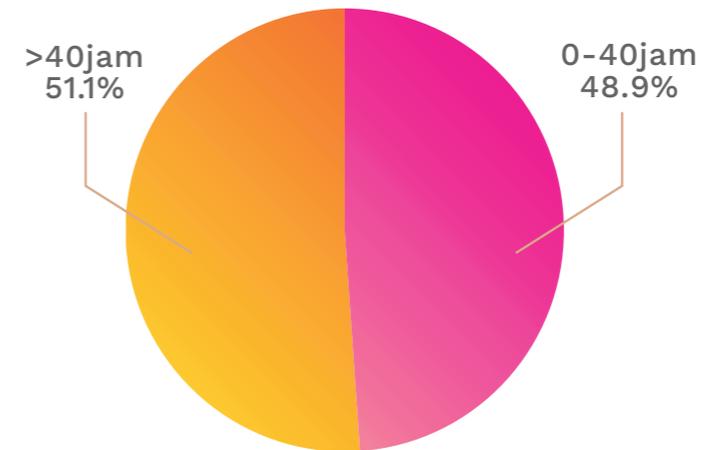
Grafik B1.4. Alasan tidak bekerja seminggu terakhir

2. Jam kerja yang layak

2a. Jumlah Hari Kerja dalam Sebulan dan Jam Kerja dalam Seminggu



Grafik B2.1. Total hari kerja dalam sebulan Grafik



B2.2. Total jam kerja dalam seminggu

Bila merujuk pada Pasal 77 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003 jo. UU No. 21/2020 dan pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021, batas waktu kerja yang diatur adalah 7-8 jam dalam sehari untuk 6-5 hari kerja atau 40 jam kerja dalam seminggu.

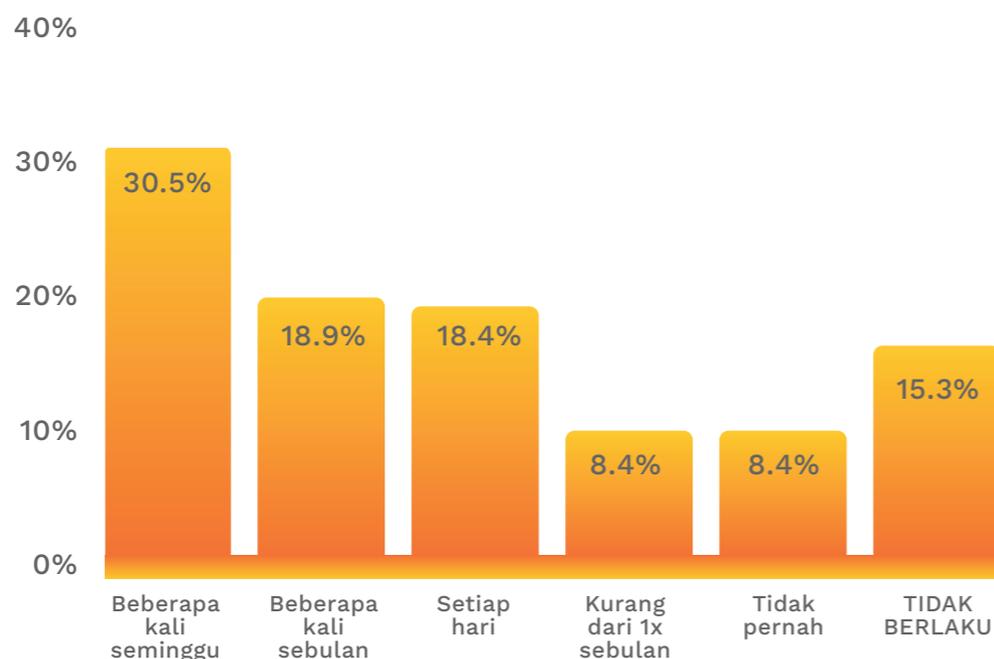
Rata-rata jumlah hari kerja dari responden adalah 21 hari dalam sebulan (atau sama

dengan 5 hari kerja dalam seminggu). Meskipun begitu, presentase responden dengan jumlah hari kerja lebih dari 22 hari per bulan cukup besar, yakni 41,2%.

Sementara, rata-rata jam kerja responden dalam seminggu adalah 44 (44,1) jam. Ini menunjukkan bahwa rata-rata responden bekerja di atas batas wajar yang diatur oleh pemerintah yakni 40 jam/minggu.

Data bahwa responden banyak yang bekerja di atas batas wajar jam kerja yang diatur oleh pemerintah ini tentu temuan yang mengkhawatirkan. Jam kerja yang berlebih memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat stress dan kondisi kesehatan mental pekerja. Selain itu, jam kerja yang panjang juga bisa berpengaruh terhadap kreativitas dan produktivitas pekerja khususnya yang bekerja di industri media dan kreatif.

2b. Lembur

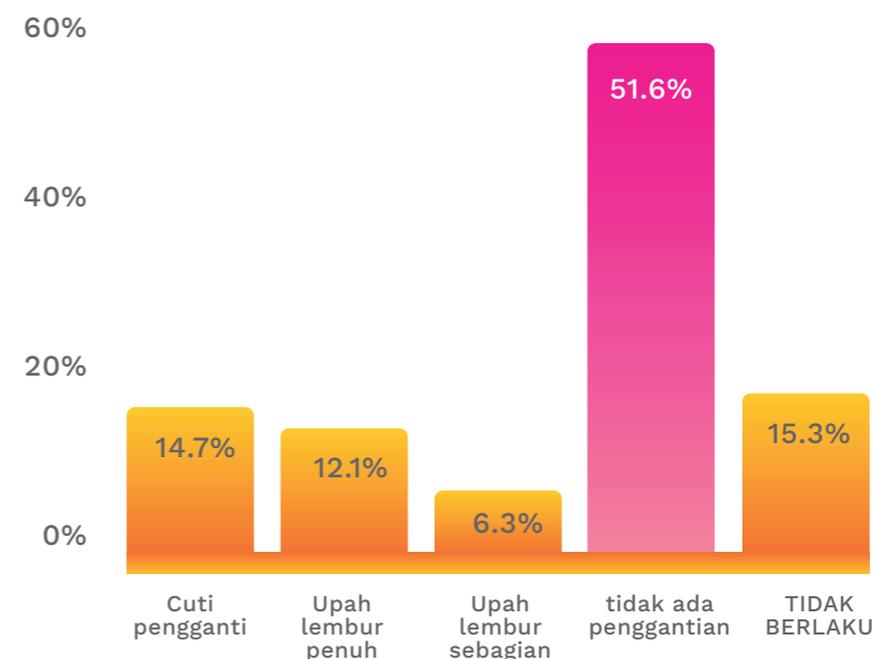


Grafik B2.3 Frekuensi Lembur

Persentase yang besar dari responden yang bekerja selama lebih dari 40 jam dalam seminggu menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka sering lembur. Bila dipetakan berdasarkan frekuensinya, 30,5% lembur beberapa kali selama seminggu, 18,9% lembur beberapa kali dalam sebulan, dan 18,9% lembur hampir setiap hari.

Meski sebagian besar responden cukup sering lembur (68,3%), namun sebagian besar responden mengaku tidak mendapatkan penggantian lembur sama sekali (51,6%), baik berupa upah lembur maupun cuti pengganti (lihat Grafik B2.4).

Hal yang mesti diperhatikan dalam temuan ini adalah angka responden yang mengaku



Grafik B2.4. Penggantian Lembur

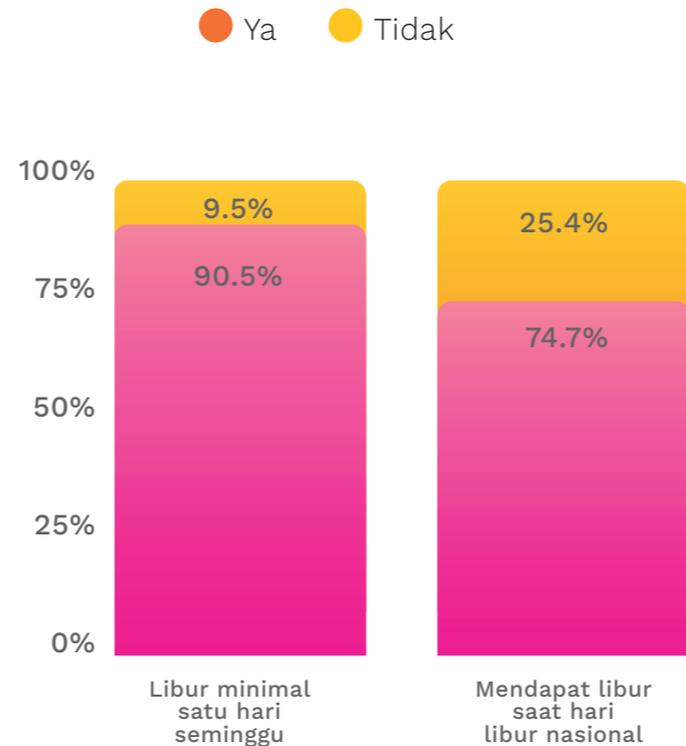
tidak mendapatkan penggantian lembur sama sekali. PP Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan turunan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 mengatur tentang waktu lembur dan kewajiban bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk memberikan pengganti lembur. Kondisi tersebut tentu juga menunjukkan lapisan kerentanan lain yang dihadapi oleh pekerja di industri media dan kreatif.

³Grafik 14a: "TIDAK BERLAKU" artinya istilah lembur tidak berlaku bagi pekerjaannya, seperti misalnya bagi pekerja lepas.

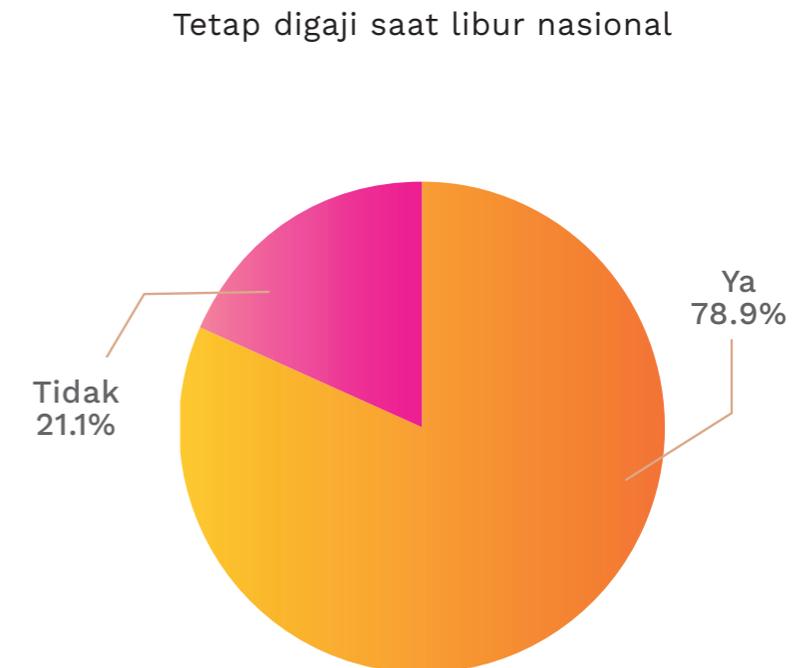
⁴Grafik 14b: "TIDAK BERLAKU" artinya istilah lembur tidak berlaku bagi pekerjaannya, seperti misalnya bagi pekerja lepas.

2c. Hari Libur

Selain tidak mendapat penggantian lembur sama sekali, 9,5% responden mengatakan tidak mendapat libur minimal satu hari dalam seminggu. Khusus pekerja tetap dan kontrak, sebagian responden juga mengatakan tidak mendapatkan libur ketika hari libur nasional (25,3%). Sementara, meski mendapatkan libur di hari libur nasional, 21,1% dari responden mengatakan tidak mendapatkan gaji atau tidak dihitung dalam upah harian. Meski persentasenya sedikit, kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja di sektor industri media dan kreatif yang bekerja di hari libur nasional atau bisa libur tetapi tidak dihitung sebagai gaji.



Grafik B2. 5. Ketentuan terkait libur



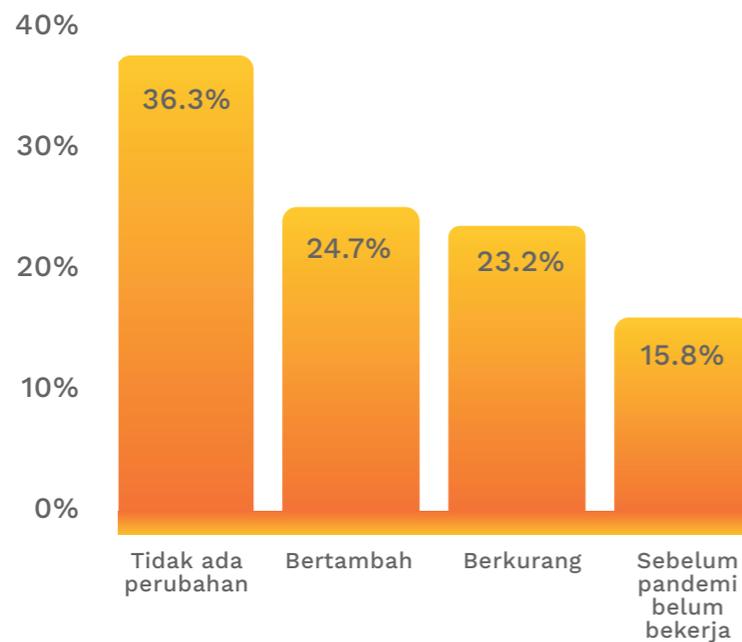
Grafik B2.6. Libur Nasional dan Gaji

2d. Perubahan jam kerja selama pandemi COVID-19

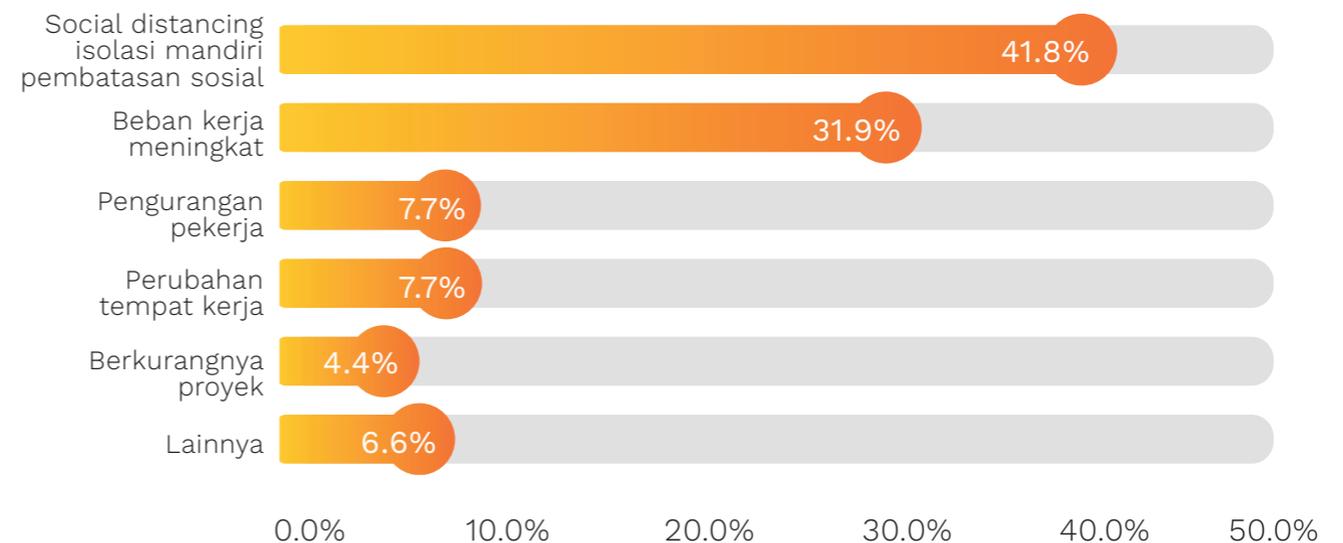
Selama pandemi Covid-19 ini, 47,9% responden mengalami perubahan jam kerja, baik yang bertambah (24,7%) maupun berkurang (23,2%). Beberapa alasan perubahan jam kerja tersebut (lihat Grafik B2.8) adalah kebijakan pemerintah terkait pandemi seperti *social distancing*, karantina mandiri, dan pembatasan sosial (41,8%), meningkatnya beban kerja karena penambahan konsumen/permintaan (31,9%), pengurangan pekerja di tempat kerja (7,7%), perubahan tempat kerja (7,7%), dan berkurangnya proyek (4,4%).

Temuan di atas sejajar dengan temuan survei yang dilakukan Sindikasi di tahun 2020 atau di awal masa pandemi. Gagasan bahwa pekerja kreatif memiliki lebih banyak fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi tidak bertahan selama pandemi. Survei Sindikasi tersebut menemukan berbagai bentuk problem yang dihadapi oleh para pekerja kreatif. Sekitar setengah dari pekerja kreatif yang disurvei diperkirakan kehilangan pendapatan sebesar antara Rp 5 dan 30

juta antara Maret dan Juli 2020 karena pembatalan pekerjaan. Untuk pekerja lepas yang kehilangan pekerjaannya, sebagian besar tidak menerima kompensasi yang memadai dari pemberi kerja. Banyak dari mereka adalah pencari nafkah. Mereka melaporkan kehilangan tabungan mereka, terjerat hutang (kepada teman, kerabat, dan rentenir online), dan dipaksa untuk menjual barang-barang pribadi mereka.



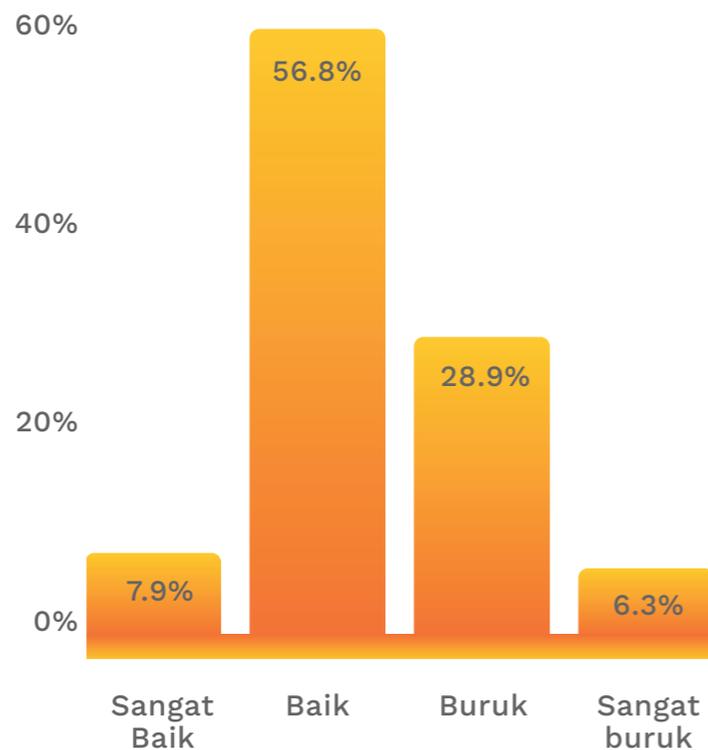
Grafik B2.7. Perubahan Jam Kerja karena Pandemi



Grafik B2.8. Alasan Perubahan Jam Kerja

2e. Situasi Beban Kerja

Meski sebagian besar memiliki jam kerja panjang dan frekuensi lembur yang cukup sering, 64,7% responden mengatakan situasi beban kerja mereka baik atau sangat baik. Sementara, 35,2% lainnya menilai sangat buruk atau sangat buruk.

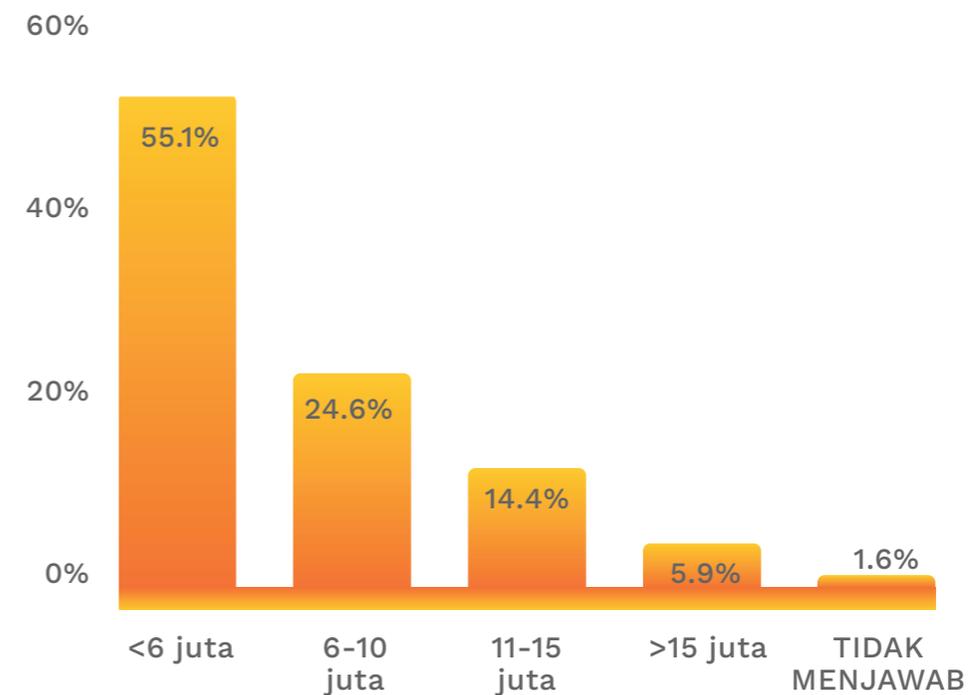


Grafik B2.9. Situasi Beban Kerja

3. Upah layak dan kondisi finansial pekerja

3a. Penghasilan dan sistem pengupahan

Rata-rata penghasilan responden sebulan terakhir adalah 6,9 juta, dengan rentang 0-30 juta rupiah. Kami juga membagi distribusi penghasilan responden ke dalam kategori kuartil (lihat Grafik B3.1). Sebanyak 54,2% responden berpenghasilan kurang dari 6 juta. Sebagian besar pekerja dengan bayaran terendah (< 2,8 juta) tinggal di DI Yogyakarta & Provinsi Jawa Tengah. Mayoritas responden mendapatkan upah dengan sistem pembayaran bulanan (74,7%) dan/atau per proyek (34,7%) (lihat Grafik B3.2).

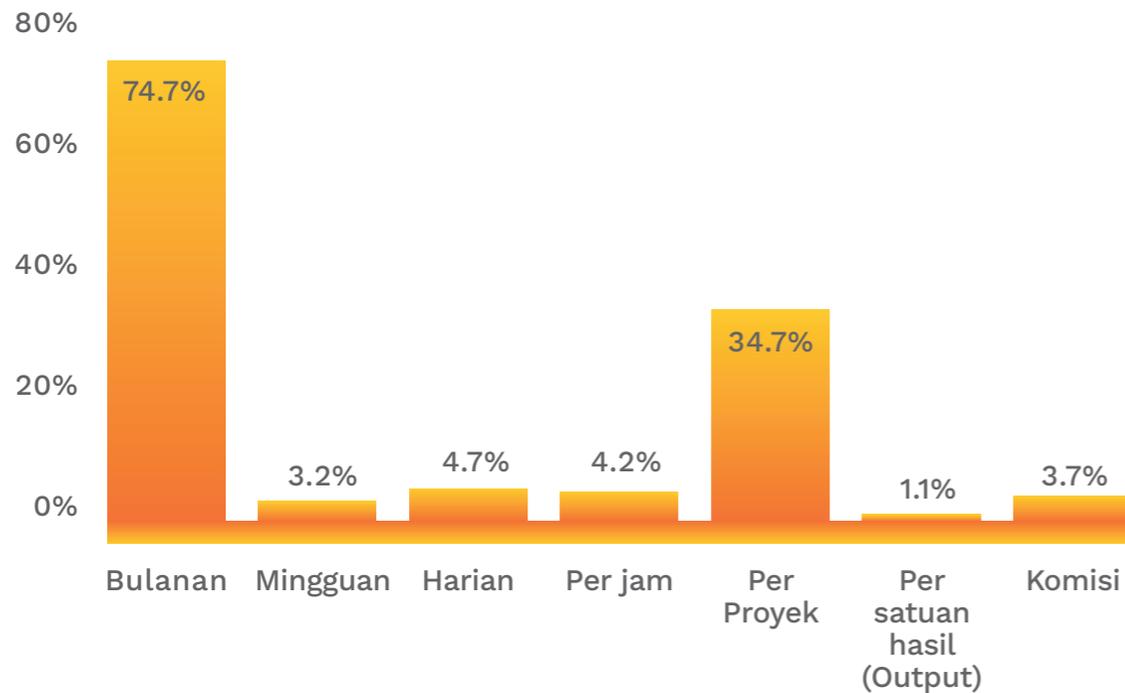


Grafik B3.1. Penghasilan sebulan terakhir

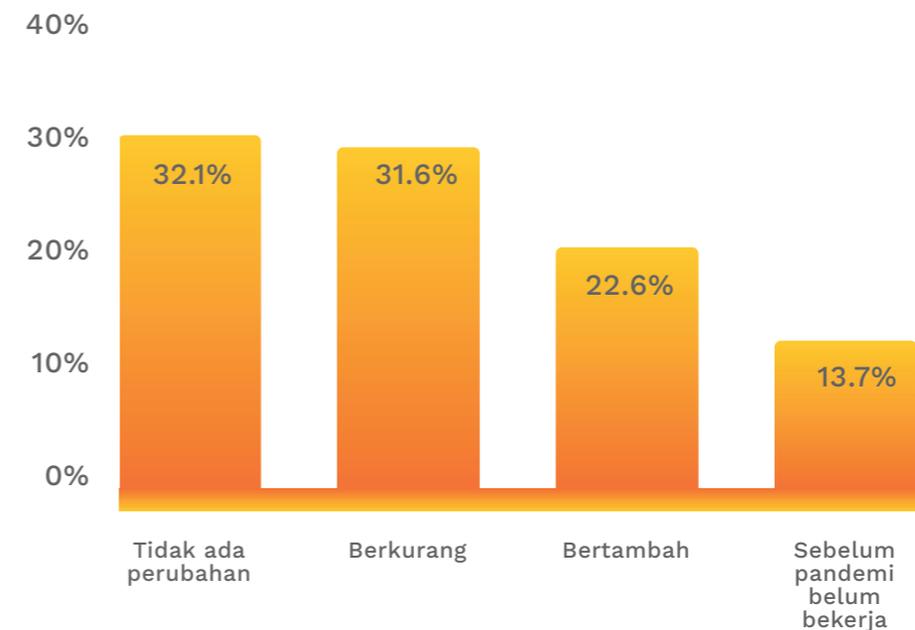
3b. Perubahan Penghasilan karena Pandemi

Selama pandemi Covid-19 ini, sebanyak 54,2% responden mengaku mengalami perubahan penghasilan bila dibandingkan dengan sebelum Pandemi Covid-19 (Februari 2020), baik berkurang (31,6%) maupun bertambah (22,6%).

Bagi responden yang penghasilannya berkurang, perbedaan penghasilannya berkisar antara Rp 125.000-Rp 11.000.000. Sementara, bagi responden yang mengalami penambahan, perbedaannya berkisar dari Rp 200.000-Rp10.800.000.



Grafik B3.2. Sistem pengupahan



Grafik B3.3. Perubahan Penghasilan karena Pandemi

Upah Minimum dan Kerja Jarak Jauh dalam Upah Layak

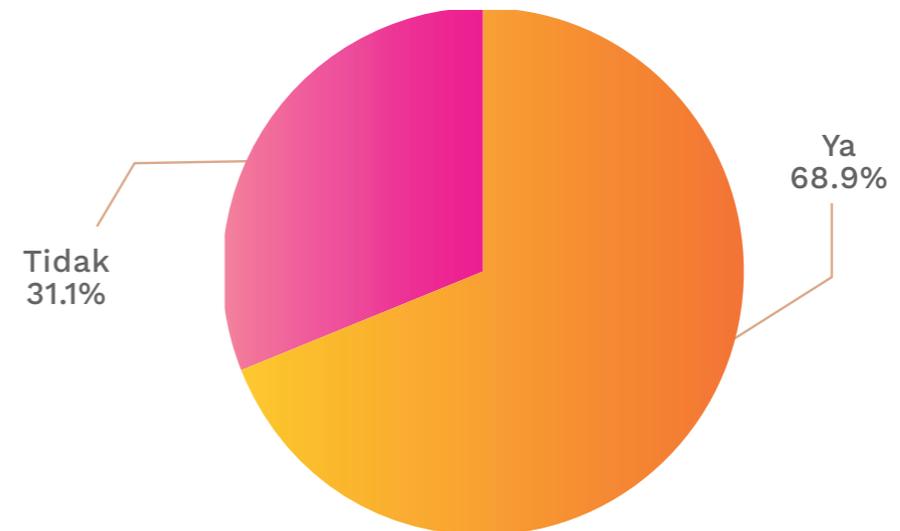
Upah Minimum dan Kerja Jarak Jauh dalam Upah Layak Berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 yang merupakan aturan turunan UU Cipta Kerja, penentuan upah minimum berdasarkan sektor dan kebutuhan hidup layak tidak lagi berlaku. Jika dianalisis lebih jauh, penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Ayat 2 memang disebutkan dapat diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan nonupah. Dengan kata lain, upah tidak sekadar upah minimum, lebih jauh lagi masih ada upah pokok dan/atau upah berdasarkan kesepakatan dengan pengusaha. Namun faktanya, meskipun dimungkinkan adanya upah di atas upah minimum dan pendapatan nonupah, proses mendapatkannya begitu sulit bagi buruh karena tidak ada jaminan dari pemerintah untuk bisa mendapatkannya alias berdasarkan kesepakatan saja. Meski fenomena ini bukan hal yang baru, peraturan semacam ini dapat membuat posisi tawar buruh dengan perusahaan menjadi lemah.

Pada sisi lainnya, daya tawar buruh sebenarnya ikut dipengaruhi oleh kemudahan pengusaha mempekerjakan buruh secara fleksibel, misalnya lewat mekanisme alih daya, kontrak, harian, pekerja lepas, ataupun magang. Taka hanya itu, pengusaha juga memungkinkan mempekerjakan pekerja lintas wilayah yang dapat bekerja dari jarak jauh (pekerja remote). Tidak sedikit pengusaha yang menentukan besaran upah pekerja *remote* berdasarkan kebijakan upah minimum di wilayah pekerja itu. Misalnya, pengusaha Jakarta yang mempekerjakan seseorang dari Yogyakarta secara *remote* dan menggunakan upah minimum Yogyakarta sebagai patokannya. Padahal, beban kerja yang dilakukan antara pekerja Jakarta dan Yogyakarta bisa jadi tidak jauh berbeda tetapi selisih upahnya sangat signifikan.

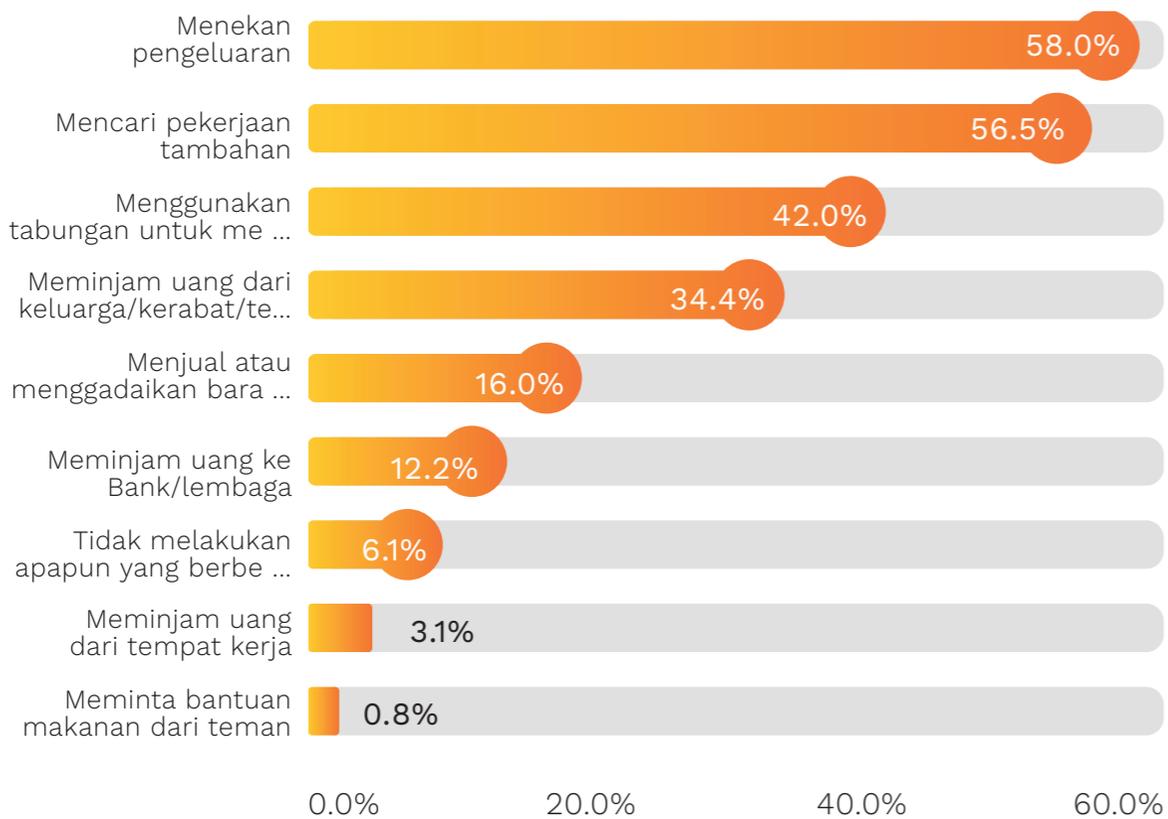
3c. Kesulitan keuangan selama bekerja di sektor media dan industri kreatif atau sebagai pekerja gig

Kesulitan keuangan selama bekerja di sektor media dan industri kreatif atau sebagai gig workera Lebih dari setengah (68,9%) responden pernah mengalami kesulitan keuangan selama bekerja di sektor media dan industri kreatif atau sebagai pekerja gig.

Untuk menghadapi kesulitan keuangan tersebut, responden melakukan upaya seperti menekan pengeluaran (58%) dan mencari pekerjaan tambahan (56,5%)



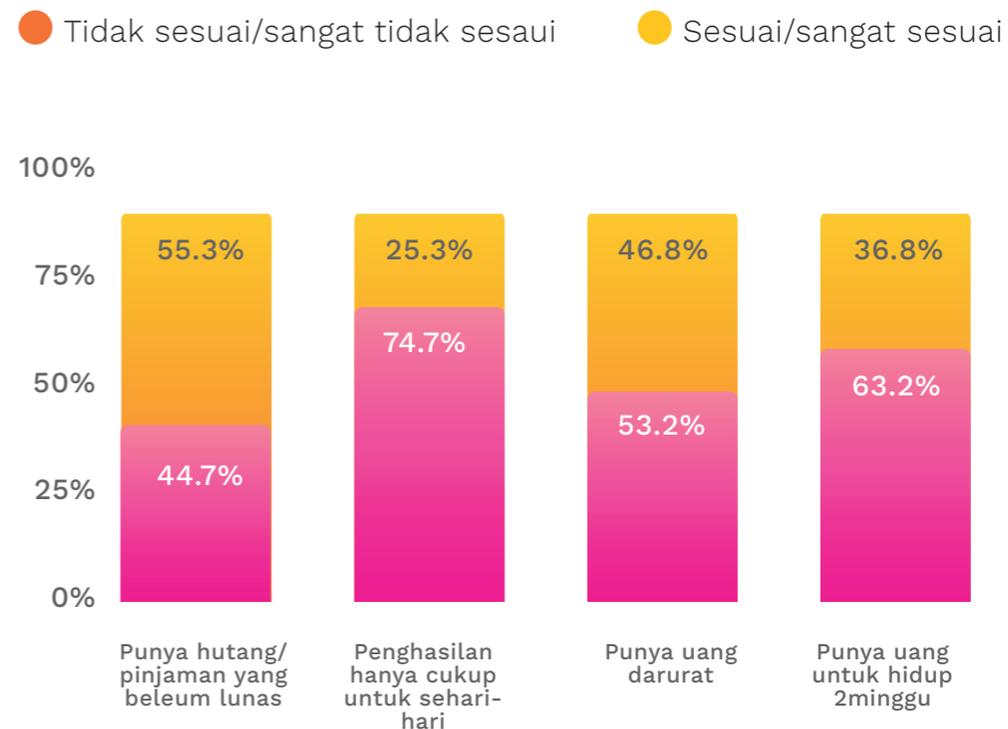
Grafil B3.4. Kesulitan Keuangan selama Bekerja



Grafik B3.5. Upaya menghadapi Kesulitan Keuangan

3d. Kondisi finansial

Berdasarkan kondisi finansialnya, sebanyak 74,7% dari total responden mengaku bahwa penghasilannya hanya cukup untuk sehari-hari, 63,2% punya uang untuk hidup 2 minggu, 53,2% punya uang darurat, dan 44,7% memiliki hutang/pinjaman yang belum lunas.

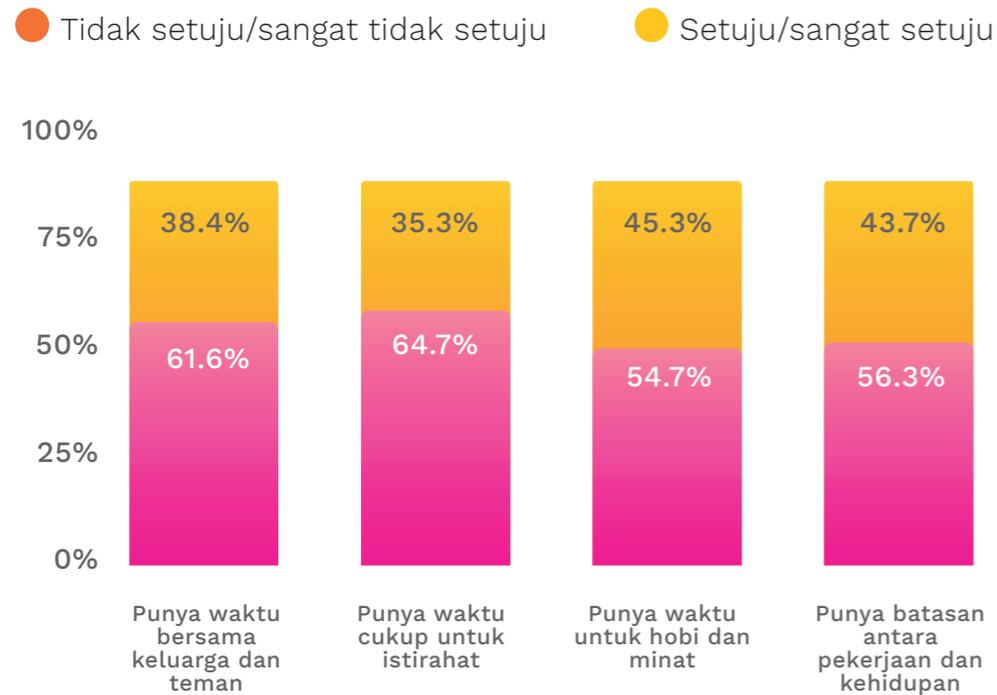


Grafik B3.6. Kondisi Finansial

4. Menggabungkan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi, serta kepuasan terhadap pekerjaan

4a. Work-Life Balance

Sebagian besar responden merasa bisa membagi kehidupan personal dan pekerjaannya, seperti punya waktu bersama keluarga dan teman (61,6%), beristirahat (64,7%), menekuni hobi dan minat (54,7%), dan memberi batasan antara pekerjaan dan kehidupan (56,3%).

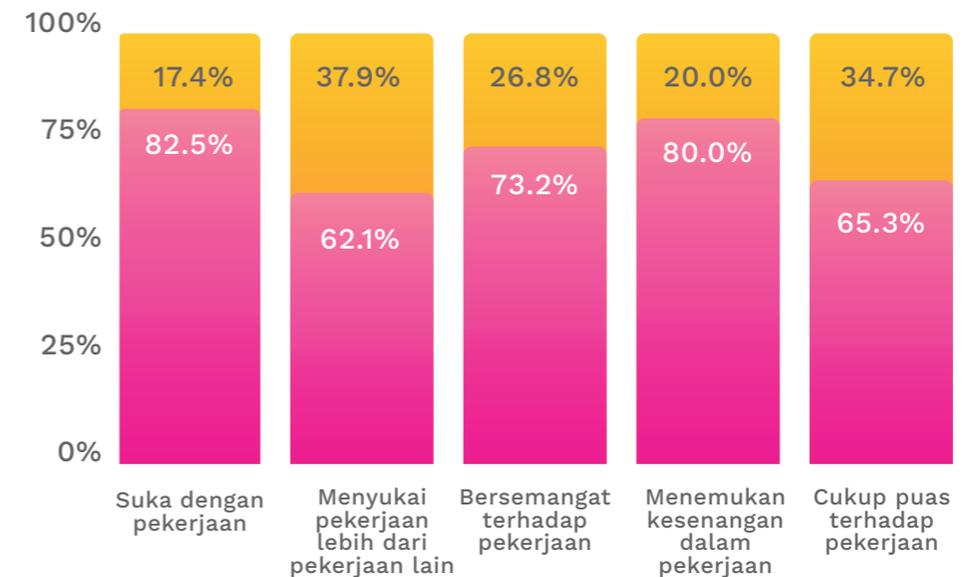


Grafik B4.1. Work-Life Balance

4b. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Atas pekerjaan yang dimiliki saat ini, **kepuasan responden menunjukkan tren positif**. Sebanyak 82,6% suka dengan pekerjaan saat ini, 62,1% menyukai pekerjaan ini lebih dari yang lain, 73,2% bersemangat terhadap pekerjaan, 80% menemukan kesenangan dalam pekerjaan, dan 65,3% cukup puas terhadap pekerjaan

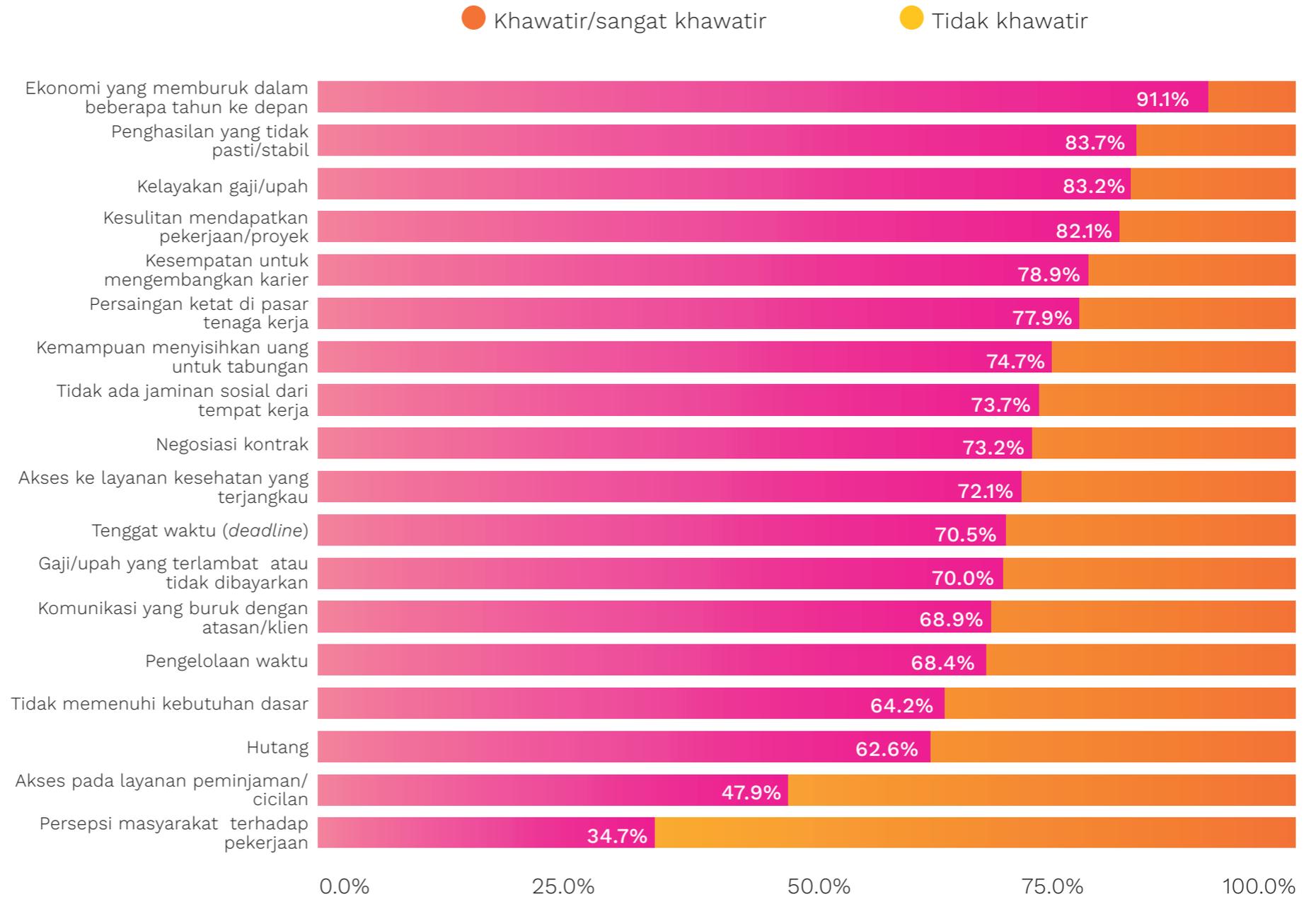
● Tidak setuju/sangat tidak setuju ● Setuju/sangat setuju



Grafik B4.2. Kepuasan terhadap Pekerjaan

4c. Kekhawatiran Pekerja

Atas pekerjaan yang dimiliki saat ini, kepuasan responden menunjukkan tren positif. Sebanyak 82,6% suka dengan pekerjaan saat ini, 62,1% menyukai pekerjaan ini lebih dari yang lain, 73,2% bersemangat terhadap pekerjaan, 80% menemukan kesenangan dalam pekerjaan, dan 65,3% cukup puas terhadap pekerjaan



Grafik B4.3. Kekhawatiran Pekerja

Kaitan antara Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja, Relevankah?

Sebuah studi yang dilakukan llorente et al (2005) dengan pendekatan kuantitatif membandingkan perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja di sekelompok negara dengan perbedaan variabel objektif lain yang dapat menjelaskan tingkat kepuasan kerja, seperti gaji, hari kerja, pengangguran atau distribusi. Hasilnya, kepuasan kerja tidak memiliki hubungan relevan yang jelas dengan indikator objektif lain dari kualitas pekerjaan, yang membuat indikator ini kurang memadai untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan.

Ada dua alasan yang dinilai mungkin berpengaruh terhadap tidak adanya kaitan antara kepuasan kerja dengan kualitas pekerjaan. Pertama, asumsi bahwa pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan mencoba mengubahnya sampai menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka. Meski begitu, penelitian itu juga sadar bahwa tentu saja tidak semua orang dapat menemukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka. Oleh sebab itu, mekanisme respons kedua akan bertindak tepat dalam situasi tersebut, yakni dengan mengurangi harapan kerja sampai mereka beradaptasi dengan jenis pekerjaan yang tersedia.

Respons kedua telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, meski menggunakan pendekatan yang berbeda. Penerapan pasar tenaga kerja yang fleksibel dan tidak diikuti dengan perlindungan terhadap hak-hak pekerja

yang jelas dan tegas, termasuk juga mengenai serikat pekerja, memberikan efek domino yang pada intinya menempatkan buruh semakin rentan. Meulders (1987) menyebut bahwa “fleksibilitas” dalam melakukan pilihan itu sendiri sebenarnya hanya dimiliki oleh pengusaha bukan buruh. Melemahnya daya tawar buruh dan kondisi kerja yang buruk karena tidak tersedianya pekerjaan yang layak telah menempatkan buruh dalam posisi yang lemah secara politik maupun ekonomi. Akibatnya, sebagaimana disebut Dore (2003), pekerjaan apapun yang berupah rendah dan tidak memiliki jaminan sosial sekalipun seolah-olah lebih baik daripada menganggur sama sekali. Dengan kata lain, mereka melakukannya karena, sayangnya, ini adalah pilihan terbaik mereka di pasar tenaga kerja di mana pekerjaan yang layak tidak tersedia.

Bila dilihat dari konteks saat ini, pilhan tersebut menjadi masuk akal. Data BPS mengenai pengangguran per Agustus 2021 adalah 9,1 juta orang (6,49%), sementara setahun sebelumnya 9,77 juta (7,07%). Laporan Smeru Research Institute di awal masa krisis seperti pandemi Covid-19 menunjukkan, hampir tiga perempat (74,3%) rumah tangga mengalami penurunan pendapatan dari yang mereka terima pada Januari 2020. Penurunan ini mengakibatkan banyaknya rumah tangga yang sebelumnya aman secara ekonomi dan berada di tengah-tengah kelompok distribusi pendapatan kemudian jatuh miskin atau menjadi rentan terhadap kemiskinan. Bahkan, laporan yang sama menunjukkan hampir setengah (47,3%) dari mereka pindah pekerjaan dari sektor formal menjadi informal.

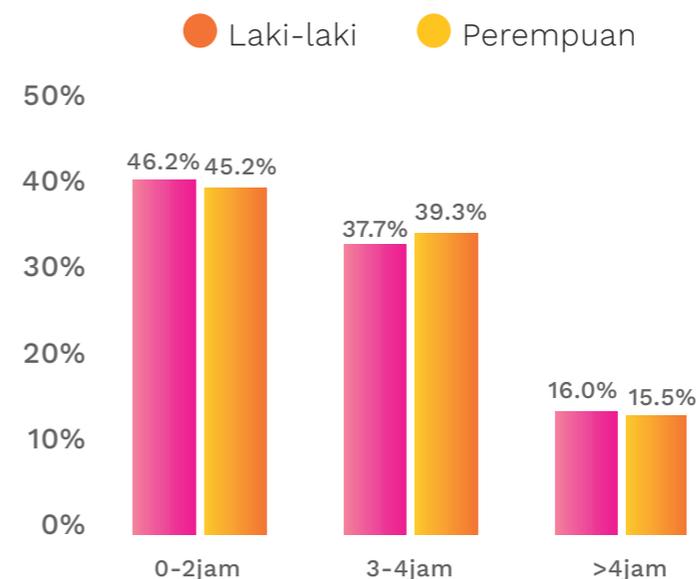
5. Kesempatan & perlakuan yang setara dalam pekerjaan

5a. Durasi Kerja Domestik

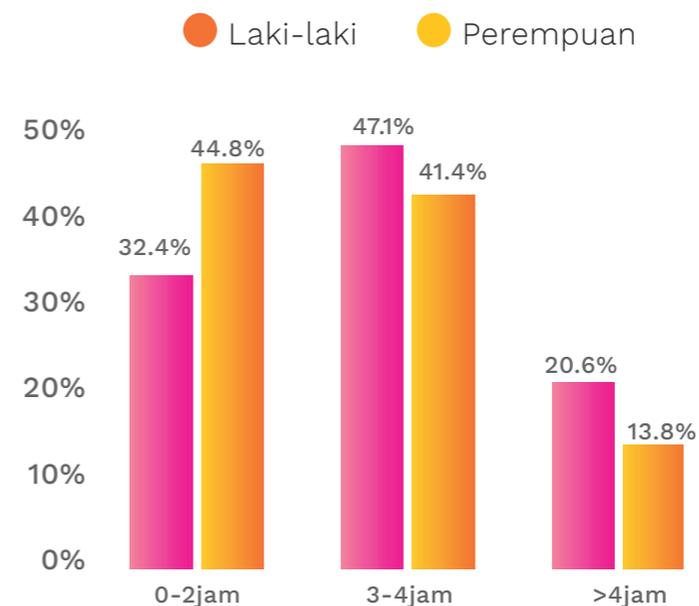
Rata-rata durasi kerja domestik dari responden perempuan dan laki-laki hampir setara, yakni 3 jam (laki-laki = 3,1 jam dan perempuan = 2,9 jam). Tren yang sama juga terlihat pada responden perempuan dan laki-laki yang hidup sendiri (tidak menikah/bercerai), di mana keduanya menghabiskan waktu yang kurang lebih sama dalam kerja domestik. Sementara, bagi responden perempuan dan laki-laki yang hidup bersama pasangan (menikah/tinggal bersama pasangan), durasi kerja domestik relatif lebih tinggi dilakukan responden laki-laki dibandingkan perempuan, meskipun selisih di antara keduanya tidak cukup kontras.

Temuan ini berkaitan dengan hasil survei “Menilai Dampak COVID-19 Terhadap Gender dan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia” yang dilakukan UN Women dan AJI - Aliansi Jurnalis Independen 2020 yang menunjukkan beban domestik ini dialami oleh perempuan dan laki-laki. Sebanyak 69 persen perempuan dan 61 persen laki-laki mengaku menanggung beban ini.

Penambahan beban domestik ini tentu berpengaruh terutama pada pekerja informal dimana sebanyak 36% perempuan pekerja informal harus mengurangi waktu kerja berbayar mereka dibandingkan laki-laki yang hanya 30% mengalami pengurangan waktu berbayar. Hilangnya waktu berbayar ini berakibat pada pemotongan gaji dan pendapatan, sebanyak 64% laki-laki dan 49% perempuan mencatat penurunan pendapatan dari pekerjaan berbayar mereka.



Grafik B5.1. Durasi Kerja Domestik Responden Lajang



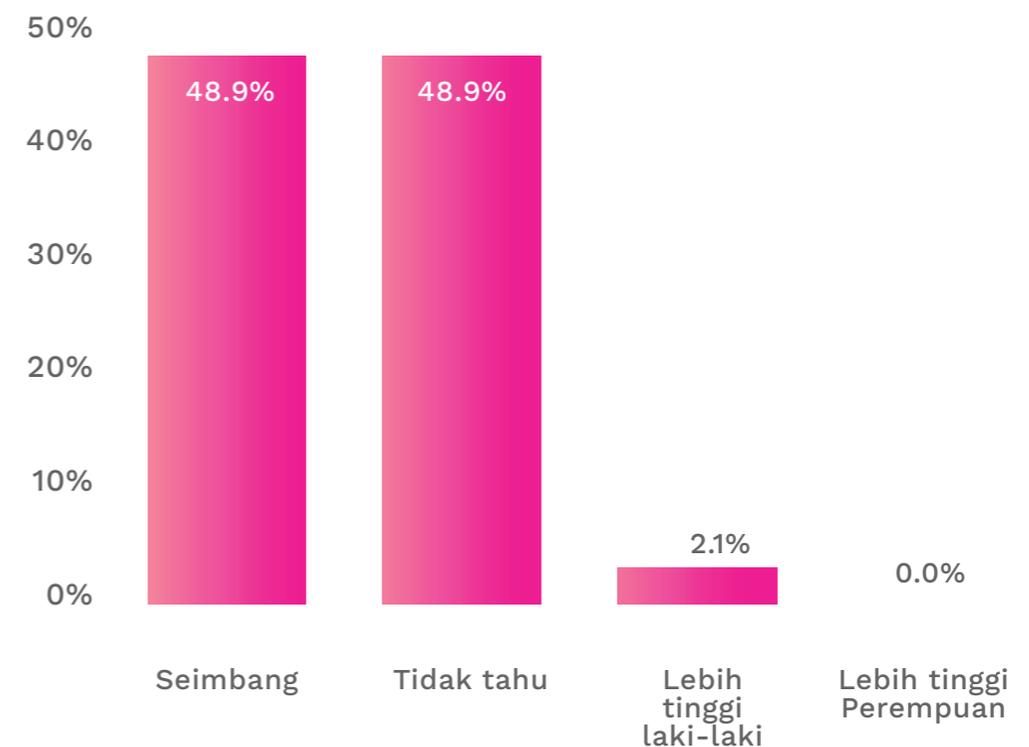
Grafik B5.2. Durasi Kerja Domestik Responden Berpasangan

5b. Upah Setara antara Perempuan & Laki-laki

Dalam pemberian upah di tempat kerjanya, sebanyak 48,9% responden mengatakan seimbang antara laki-laki dan perempuan. Meski begitu, jumlah responden yang tidak mengetahui perbandingan pemberian upah antara pekerja laki-laki dan perempuan juga sama tingginya, yakni 48,9%.

Budaya dunia kerja menyebabkan informasi upah antar pekerja di Indonesia menjadi sebuah rahasia. Pekerja tidak saling menceritakan berapa upah yang diterima oleh laki-laki dan perempuan untuk posisi dan jenis pekerjaan yang sama. Setidaknya riset yang dilakukan Erwin Bramana Karnadi (2020), Asisten Professor Universitas Katolik Indonesia, Atmajaya pada 2020 terhadap 1.404 pekerja kerah putih menemukan perempuan mendapat upah yang lebih rendah dibanding laki-laki di semua usia kerja. Kesenjangan ini semakin lebar pada perempuan berusia di bawah 30 tahun dan perbedaannya mencapai 27,60%. Seiring dengan bertambahnya usia, menurut temuan Karnadi, kesenjangan upah di antara kedua kelompok ini semakin berkurang. Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Rizaty (2021, September 13) melaporkan pada 2020 kesenjangan upah antargender (*gender wage gap*) secara total di Indonesia adalah 21%, artinya rata-rata upah yang diterima pekerja laki-laki 21% lebih tinggi daripada rata-rata upah pekerja perempuan. Berdasarkan jenis pekerjaan, pekerja usaha jasa memiliki kesenjangan upah antargender tertinggi yaitu 45,7%.

Berbagai studi menunjukkan kesetaraan gender dalam semua sektor termasuk ekonomi akan berkontribusi bagi peningkatan kesejahteraan keluarga dan mengurangi kemiskinan. Studi di Amerika Serikat menunjukkan kemiskinan menurun dari 8,2 persen menjadi 4,0 persen pada perempuan bekerja dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara. Pada studi partisipasi perempuan dalam ekonomi, menunjukkan perempuan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara maju sebesar 6 milyar dollar Amerika. Kesenjangan upah antargender hanya akan membebani ekonomi negara.



Grafik B5.3. Kesetaraan Upah Di Tempat Kerja

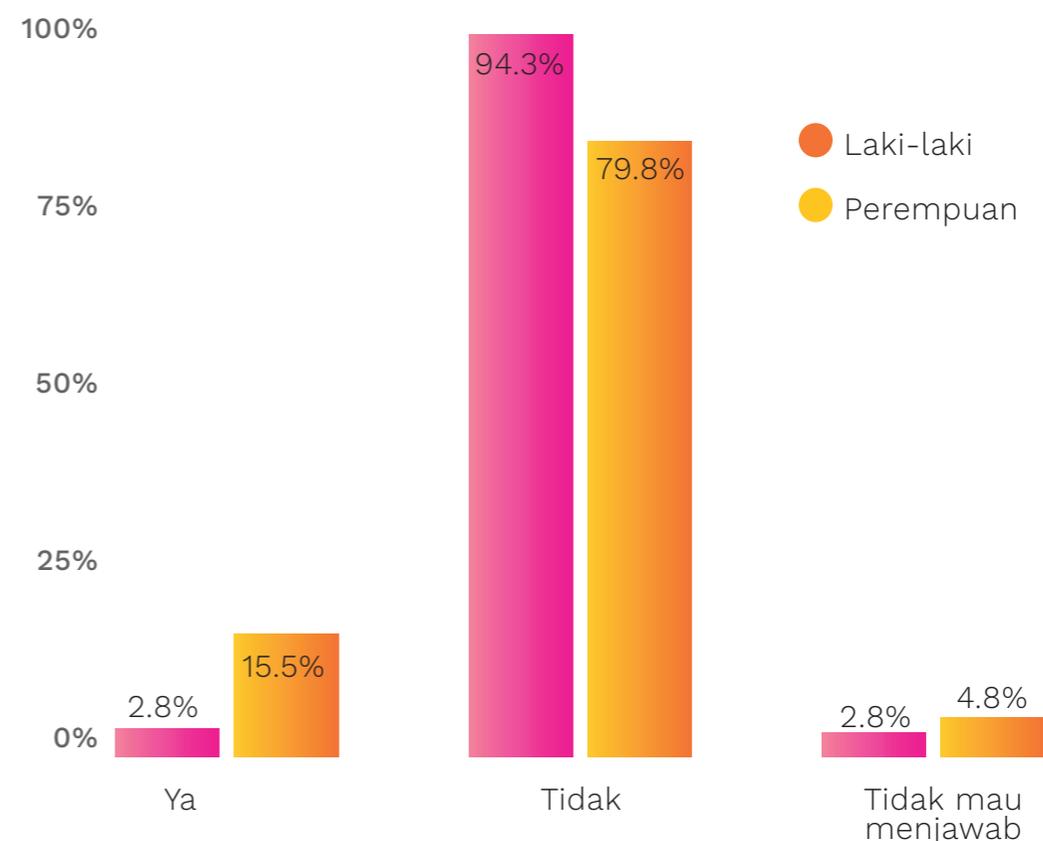
5c. Kekerasan Seksual

Sebanyak 87,9% responden (94,3% dari total responden laki-laki dan 79,8% dari total responden perempuan) mengatakan tidak pernah mengalami kekerasan seksual di tempat kerja/proyek yang dikerjakan. Akan tetapi, 15,5% responden perempuan dan 2,8% responden laki-laki mengatakan pernah mengalami kekerasan seksual. Sisanya, 4,8% responden perempuan dan 2,8% responden laki-laki memilih tidak mau menjawab.

Temuan ini menarik karena ada 2,8% responden laki-laki yang mengaku pernah mengalami kekerasan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja adalah masalah yang serius. Sebagian besar yang mengaku tidak pernah mengalami kekerasan seksual kemungkinan karena ketidakpahaman tentang definisi kekerasan seksual selain kekhawatiran bahwa pengakuan kasus akan berakibat pada pekerjaan mereka.

Kekerasan seksual adalah perbuatan seksual yang tidak diinginkan yang membuat seseorang merasa dihina, harga dirinya dilukai, dipermalukan dan atau terintimidasi. Kekerasan seksual dapat dialami oleh laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Dalam studi kekerasan seksual di media oleh organisasi WAN-IFRA Women in News bersama dengan Universitas City London pada Oktober 2020 hingga September 2021 menunjukkan 30% dari 2.000 profesional media dalam survei ini mengalami kekerasan seksual secara verbal dan atau fisik. 40% dialami perempuan dan 12 % laki-laki, serta rata-rata 1 dari 10 responden melaporkan mereka mengalami kekerasan sebanyak 5 kali bahkan lebih.

Pekerja media di Indonesia juga masuk dalam penelitian ini dan menunjukkan bahwa pelaku kekerasan seksual terbesar adalah rekan kerja dan narasumber. Kurang dari satu persen responden Indonesia melaporkan kejadian dan 50% kasus yang dilaporkan tidak pernah ditindaklanjuti. Indonesia sendiri belum meratifikasi Konvensi ILO 190 tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja melindungi terhadap segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja serta menyediakan langkah-langkah khusus untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender.



Grafik B5.4. Pengalaman Kekerasan Seksual di Dunia Kerja

5d. Posisi Setara

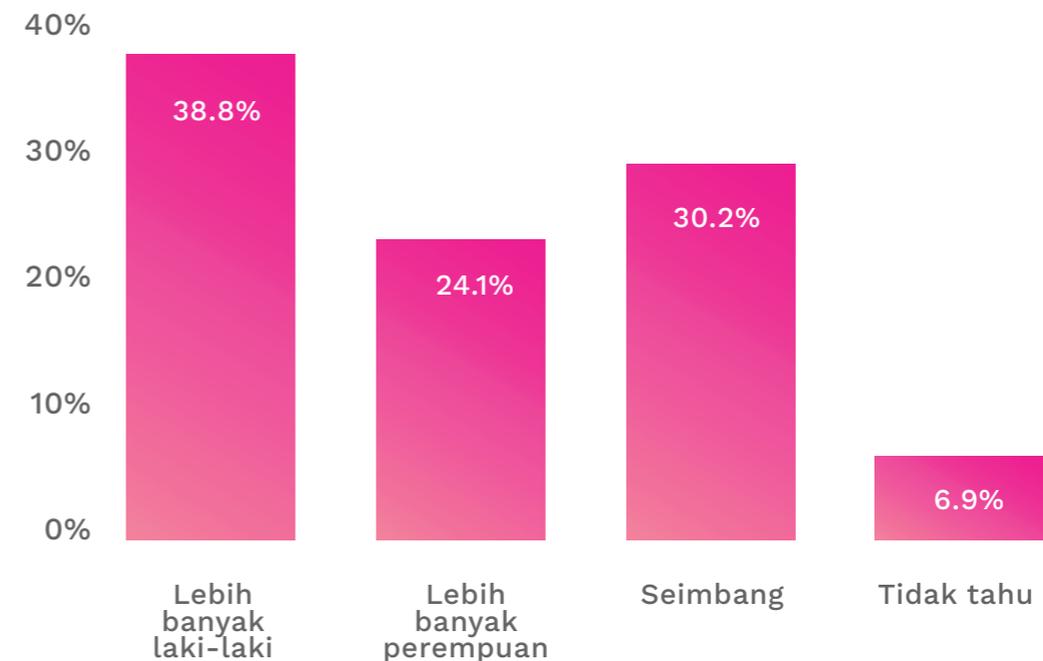
Memiliki kesempatan yang setara dalam posisi tertentu masih menjadi tantangan bagi sebagian orang terutama perempuan. Sebanyak 38,8% responden mengatakan bahwa di posisinya saat ini lebih banyak dijabat oleh laki-laki. Sementara, porsi yang lebih banyak dijabat perempuan di posisi yang sama dengan responden sebesar 24,1%. Hanya 30,2% yang menyatakan bahwa posisinya dijabat oleh perempuan dan laki-laki secara seimbang. Meskipun demikian, 6,9% responden juga ada yang tidak tahu mengenai proporsi ini.

Penelitian ini memang tidak secara khusus melihat pada sektor pekerjaan dan posisi apa dimana perempuan lebih banyak daripada laki-laki atau malah lebih sedikit. Tetapi sebagai referensi, dalam penelitian Erwin Bramana Karnadi (2020) dari Universitas Atmajaya menemukan bahwa tidak banyak perempuan yang mencapai jenjang manajerial karena merasa harus membagi waktu antara pekerjaan dan pengasuhan anak dan memilih jam kerja yang lebih fleksibel.

Perempuan harus diberikan kesempatan untuk menempati posisi manajerial karena kehadiran perempuan di posisi manajerial dapat berkontribusi positif pada profit perusahaan. Studi Pangestu et al dalam temuannya mengatakan kehadiran direktur atau manajer perempuan mendorong dinamika yang lebih produktif. Perempuan harus dihadirkan dalam manajerial perusahaan bukan sekedar untuk menunjukkan keragaman tapi

berdasarkan kemampuan yang berujung pada peningkatan profit perusahaan.

Kesetaraan dalam posisi bagi perempuan dan laki-laki juga diatur dalam Undang-Undang No.21 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, bahwa kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, dan syarat-syarat serta kondisi kerja yang sama untuk buruh perempuan dan laki-laki.



Grafik B5.5. Posisi yang Setara antara Perempuan dan Laki-laki

5e. Hak Pekerja Perempuan

Hak pekerja perempuan, terutama bagi pekerja kontrak dan tetap, belum sepenuhnya berlaku dan diberitahukan secara gamblang kepada pekerja. Seperti hak cuti hamil, meskipun 71,7% responden perempuan menjawab tempat kerjanya mengakomodasi, sebanyak 26,4% mengatakan tidak tahu dan 1,9% mengatakan tidak diberikan sama sekali. Begitu juga mengenai gaji selama cuti hamil, hanya 49,1% yang menyatakan tetap digaji selama cuti hamil, 47,2% lainnya mengatakan tidak tahu dan 3,8% mengatakan tidak menerima gaji. Hak perawatan kesehatan saat hamil juga tidak diketahui oleh 47,2% responden, 30,2% lainnya mengatakan tidak diberikan, dan hanya 22,6% responden yang diakomodasi oleh tempat kerja.

Selain cuti hamil dan perawatan kesehatan, sebanyak 43,4% responden perempuan tidak tahu mengenai ketentuan kerja malam saat hamil, 34% menjawab tidak relevan karena tidak ada lembur, 17% menjawab diatur oleh tempat kerja, dan 5,7% mengatakan tidak diatur. Hak untuk tidak dipecah ketika hamil juga tidak diketahui oleh 41,5% responden, sementara 58,5% lainnya mengatakan tempat kerjanya tidak memecat pekerja yang hamil.

Untuk waktu laktasi, hanya 22,6% yang diakomodasi oleh tempat kerja, 30,2% mengatakan tidak diberikan, dan sebanyak 47,2% tidak tahu. Begitu pula dengan ruang laktasi, hanya 22,6% yang mengatakan diakomodasi oleh tempat kerja, 41,5% lainnya



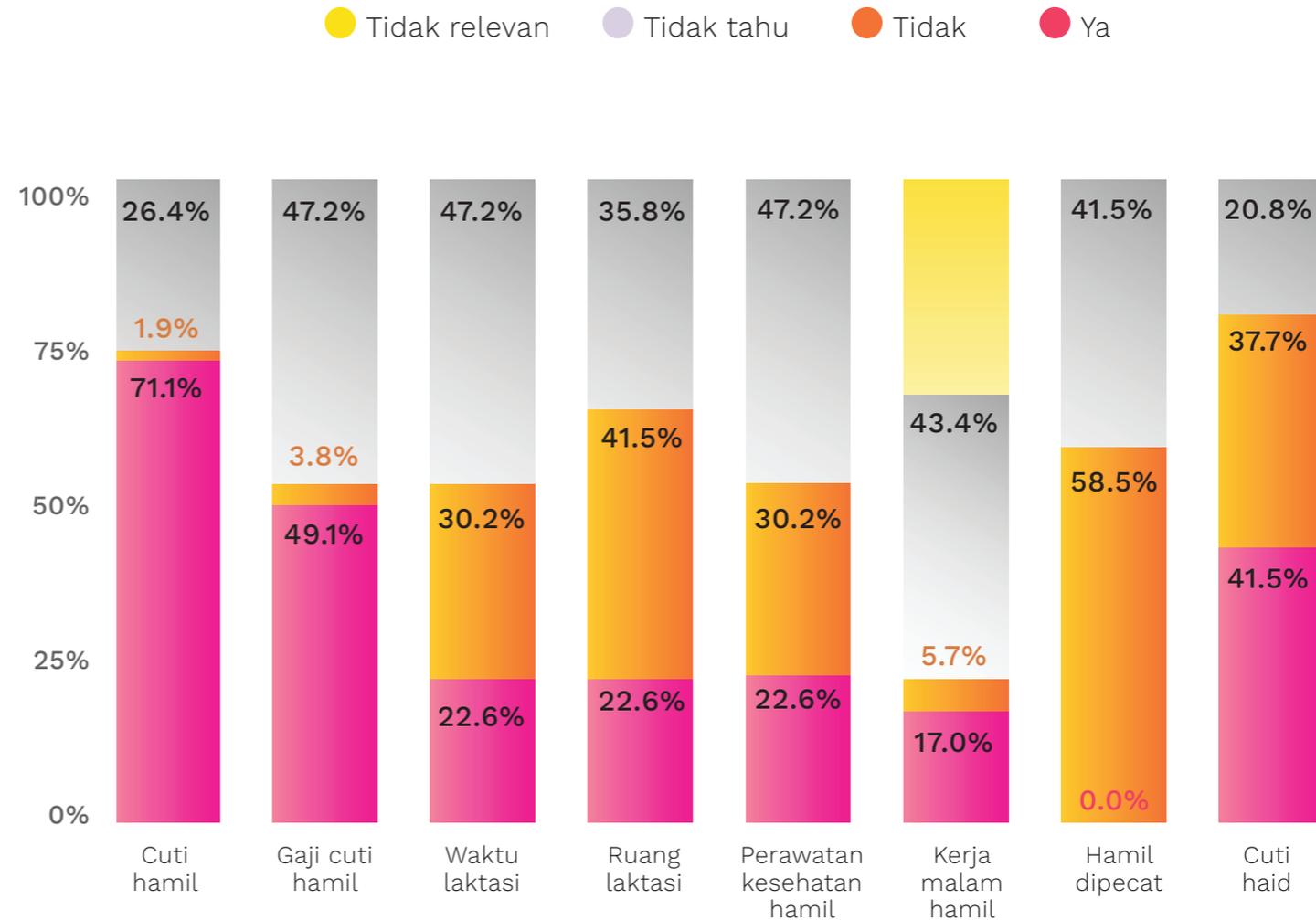
Hak perawatan kesehatan saat hamil juga tidak diketahui oleh 47,2% responden, 30,2% lainnya mengatakan tidak diberikan, dan hanya 22,6% responden yang diakomodasi oleh tempat kerja.

mengatakan tidak disediakan, dan 35,8% tidak tahu. Dalam masa menstruasi, hanya 41,5% responden perempuan yang dapat mengambil cuti haid, 37,7% lainnya tidak bisa, dan sebanyak 20,8% tidak tahu.

Hak-hak pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 antara lain tentang hak cuti, istirahat melahirkan dan istirahat keguguran dan Undang-Undang Kesehatan No 36 tahun 2009 menjadi rujukan bagi perlindungan pekerja hamil dan menyusui. Ketidaktahuan tentang hak-hak ini menunjukkan lemahnya sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan dan besarnya pelanggaran hukum yang melindungi hak pekerja perempuan oleh perusahaan.

Perusahaan dilarang untuk menghalangi cuti haid dan diwajibkan membayar upah pekerja yang sedang menjalankan istirahat haid. Undang-undang mewajibkan perusahaan membayar upah selama pekerja perempuan mengambil hak istirahat cuti melahirkan. Perusahaan juga dilarang memberhentikan atau PHK pekerja perempuan karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui. Perusahaan yang menempatkan pekerja perempuan yang sedang hamil dalam pekerjaan yang berbahaya juga diancam dengan pidana berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas. Perlindungan termasuk di dalamnya larangan bekerja malam hari untuk pekerja perempuan yang sedang hamil.

Sementara untuk pemberian ASI, perusahaan wajib memfasilitasi waktu untuk pemberian ASI Undang-Undang Kesehatan No 36 tahun 2009 mengancam pidana bagi pihak yang menghalangi pemberian ASI.



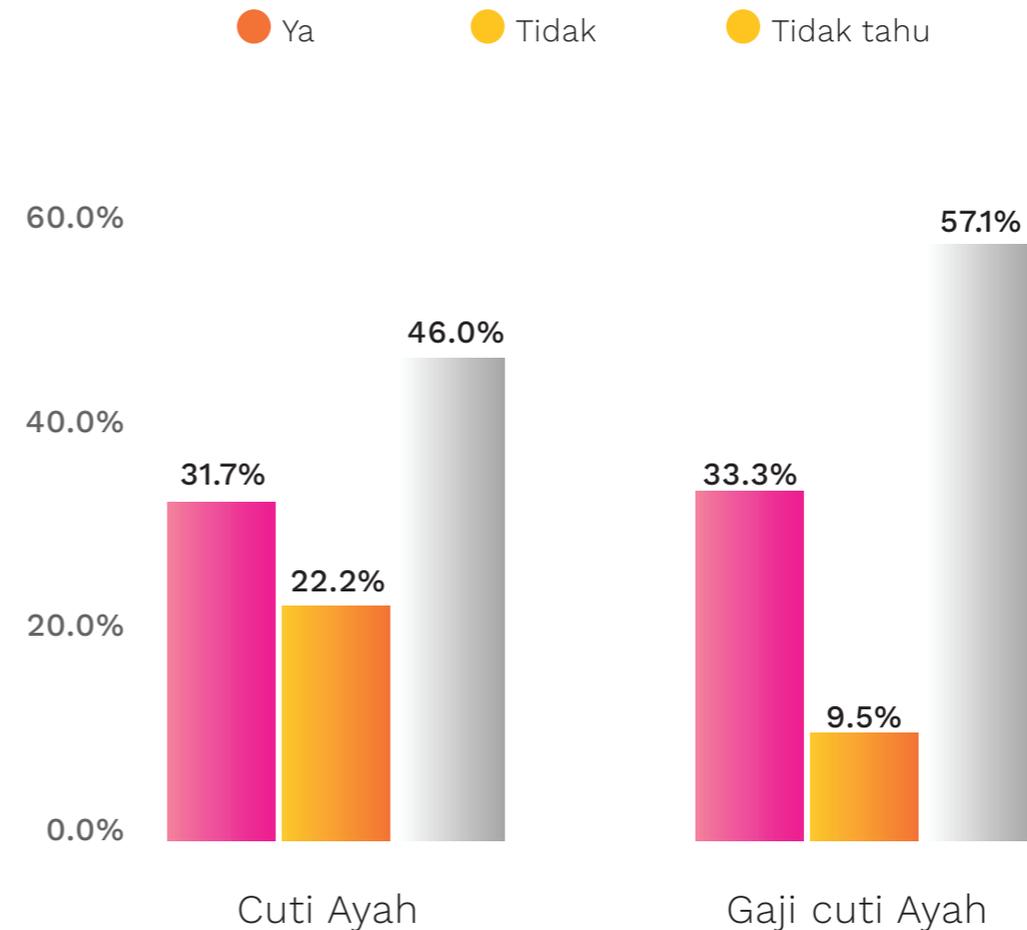
Grafik B5.6. Hak Pekerja Perempuan

5f. Hak Cuti Ayah

Indonesia mengatur hak cuti ayah untuk pekerja selama dua hari. Namun, cukup banyak responden laki-laki di survei ini (46%) yang tidak tahu apakah tempat kerjanya memberlakukan hak cuti ayah, dan tidak tahu apakah jika mengambil cuti ayah akan tetap menerima gaji (57,1%). Meski durasinya sangat pendek, ada pula 22,2% pekerja yang mengatakan tempat kerjanya tidak memberikan cuti ayah, atau tidak memberikan gaji bagi pekerja yang mengambil cuti ayah (9,5%).

Ketidaktahuan tentang hak cuti ayah memprihatinkan karena lemahnya sosialisasi tentang hak pekerja laki-laki saat istrinya melahirkan atau gugur kandungan tanpa kehilangan upahnya. Sementara di Indonesia hanya memberikan dua hari saja cuti ayah, Jepang memberikan hak cuti ayah hingga delapan minggu karena pengasuhan dan perawatan anak dianggap tanggungjawab bersama.

Dalam laporan yang disusun McKinsey (2021) bertajuk *Women in Workplace* menunjukkan peningkatan permintaan perpanjangan cuti ayah di 90 dari 187 negara yang disurvei. Cuti ayah memberikan dampak yang positif bagi kesehatan mental pasangan, menguatkan ikatan keluarga dan kedekatan dengan anak, juga berdampak jangka panjang bagi karir pasangan.



Grafik B5.7. Hak Cuti Ayah

6. Lingkungan kerja yang aman

6a. Adaptasi kerja jarak jauh

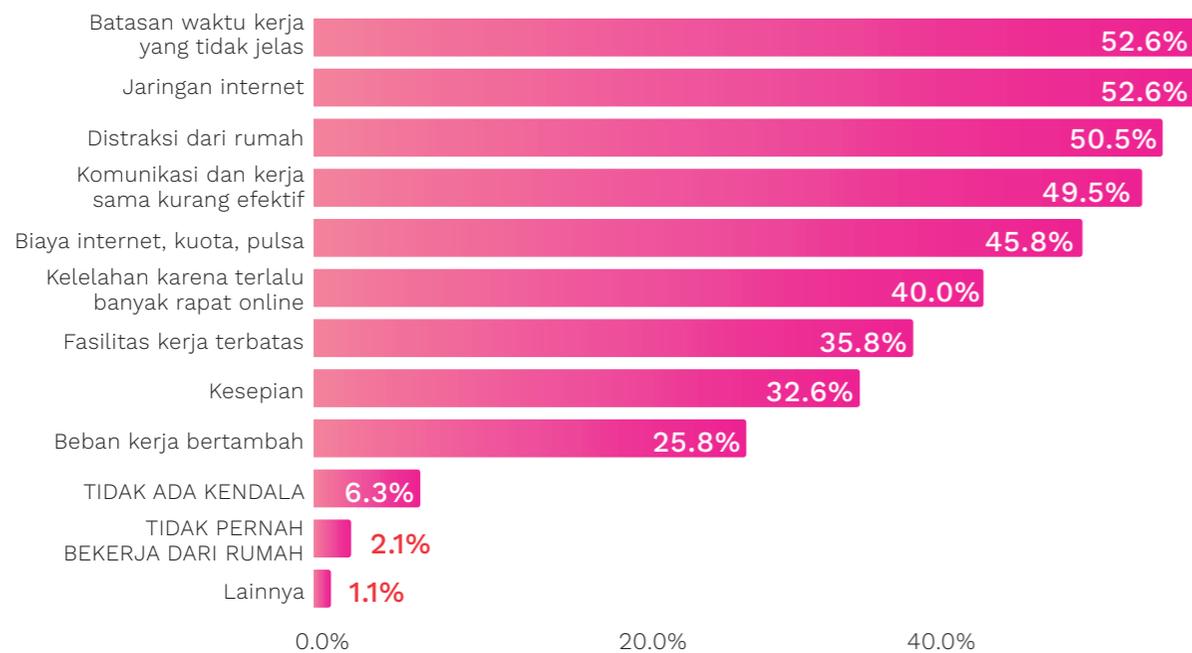
Berbagai upaya mencegah penularan COVID-19 telah memindahkan ruang kerja ke ruang privat, termasuk untuk banyak pekerja di sektor media dan industri kreatif, serta para pekerja gig di survei ini. Selama sebulan terakhir, sebagian besar pekerja melakukan pekerjaan dari rumah, baik sepenuhnya (49,5%), maupun sebagian (33,7%) (lihat Grafik B6.1). Pekerja di survei ini mengakui berbagai kelebihan bekerja dari rumah, seperti mengurangi waktu perjalanan, bisa bekerja di manapun, dan menghemat pengeluaran (lihat Grafik B6.1). Namun di samping berbagai keunggulan yang dirasakan, ada pula berbagai kendala yang perlu mereka mitigasi (lihat Grafik B6.2).

“Pekerja di survei ini mengakui berbagai kelebihan bekerja dari rumah, seperti mengurangi waktu perjalanan, bisa bekerja di manapun, dan menghemat pengeluaran

Kendala yang paling umum dialami oleh pekerja adalah batasan waktu yang tidak jelas. COVID-19 memperparah kondisi pekerja kreatif dan media yang sebelumnya sudah mengalami eksploitasi karena lenturnya waktu dan ruang atau flexploitation (SINDIKASI, 2020). Bekerja dari rumah membuat garis batas waktu kerja dengan pekerjaan rumah tangga memburu selain masalah hilangnya waktu kerja berbayar akibat beban ganda rumah tangga. Kendala yang dialami juga saling bertalian antara batasan waktu kerja yang tidak jelas, distraksi dari rumah, komunikasi dengan tim yang tidak berjalan baik dan kelelahan akibat terlalu banyak meeting online.

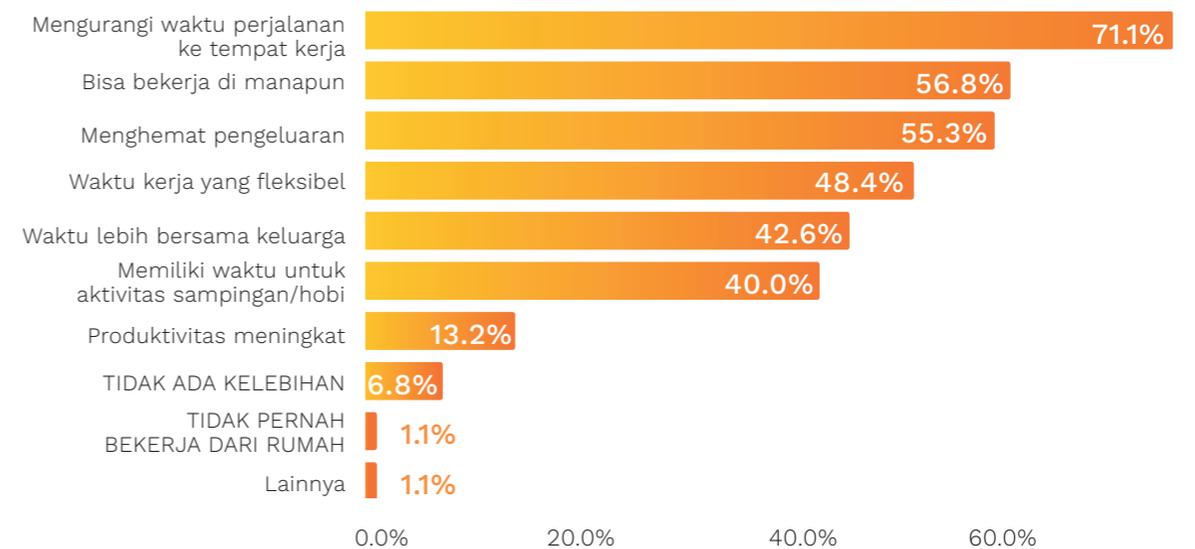
Tetapi pada saat bersamaan seperti sebagaimana pemahaman fleksibilitas pasar tenaga kerja - LMF tentang fleksibilitas jam kerja yang oleh responden dalam penelitian ini dianggap sebagai sebuah kelebihan bekerja dari rumah. Responden merasakan fleksibilitas waktu kerja membuat mereka punya waktu lebih untuk keluarga seiring juga dengan berkurangnya waktu yang dihabiskan di jalan untuk sebuah pekerjaan.

Kendala bekerja di rumah



Grafik B6.1 Kendala bekerja dari rumah⁶

Kelebihan bekerja di rumah



Grafik B6.2 Kelebihan bekerja dari rumah⁷

⁵Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 1 September - 15 Oktober 2021 saat pemerintah RI menerapkan kebijakan PPKM level 2-4.

⁶Grafik 6.1, kategori lainnya: sedang tidak bekerja dan gangguan kesehatan karena kurang aktivitas fisik

⁷Grafik 6.2, kategori lainnya: terhindar dari kemacetan dan tidak tahu

6b. Lingkungan kerja berisiko

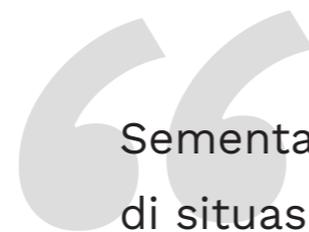
Meski sebagian besar pekerja telah beradaptasi dengan sistem kerja jarak jauh, namun kondisi tersebut merupakan keistimewaan yang tidak dimiliki semua pekerja. Sebagian besar pekerja memang bekerja dari rumah (66,3%) dan kantor (41,6%). Namun sebagian lainnya bekerja di berbagai lokasi, seperti mall/toko (5,8%), pinggir jalan (4,2%), kafe/restoran (3,7%), berpindah-pindah (2,6%), lokasi shooting (2,1%), dan lainnya (4,7%).

Ada pula sebagian responden yang bekerja di lokasi atau situasi yang berisiko. Meski situasi pandemi belum berakhir, sebagian responden masih bekerja di keramaian/kerumunan (28,4%). Sementara sebagian lainnya (8,9%) juga bekerja di situasi berisiko, seperti liputan di lokasi/situasi berbahaya, bekerja dengan banyak orang di ruang tertutup, dan berinteraksi tatap muka dengan berbagai orang.

Aturan pemerintah tentang lingkungan kerja berisiko selama pandemi telah diatur jelas selain tentang pemberian subsidi dan bantuan kepada pekerja yang menderita COVID-19 dan

juga tentang penerapan protokol kesehatan di lingkungan kerja. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/9/HK.04/VII/2021 tentang optimalisasi penerapan protokol kesehatan di tempat kerja dan penyediaan perlengkapan serta sarana kesehatan bagi pekerja/buruh oleh perusahaan selama pandemi coronavirus disease (Covid-19) meminta pemberi kerja menyediakan perlengkapan sarana kesehatan seperti masker dan hand sanitizer.

Sementara itu pekerja dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (“UU 1/1970”) yang menjamin keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara. Undang-undang ini juga memberikan pekerja hak untuk menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan yang syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri diragukan.



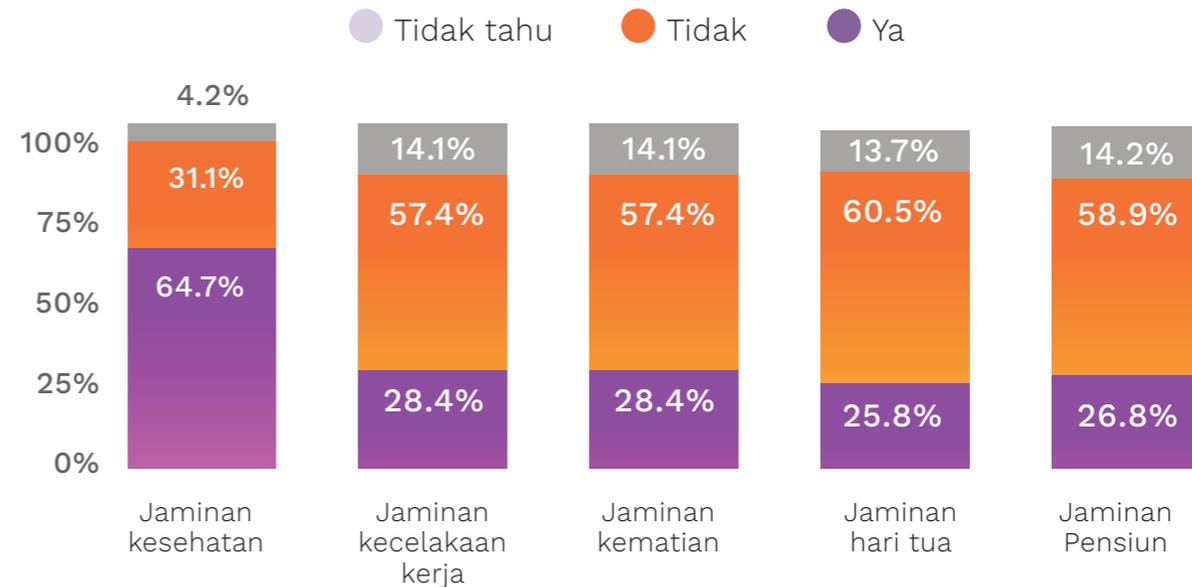
Sementara sebagian lainnya (8,9%) juga bekerja di situasi berisiko, seperti liputan di lokasi/situasi berbahaya, bekerja dengan banyak orang di ruang tertutup, dan berinteraksi tatap muka dengan berbagai orang.

7. Jaminan sosial

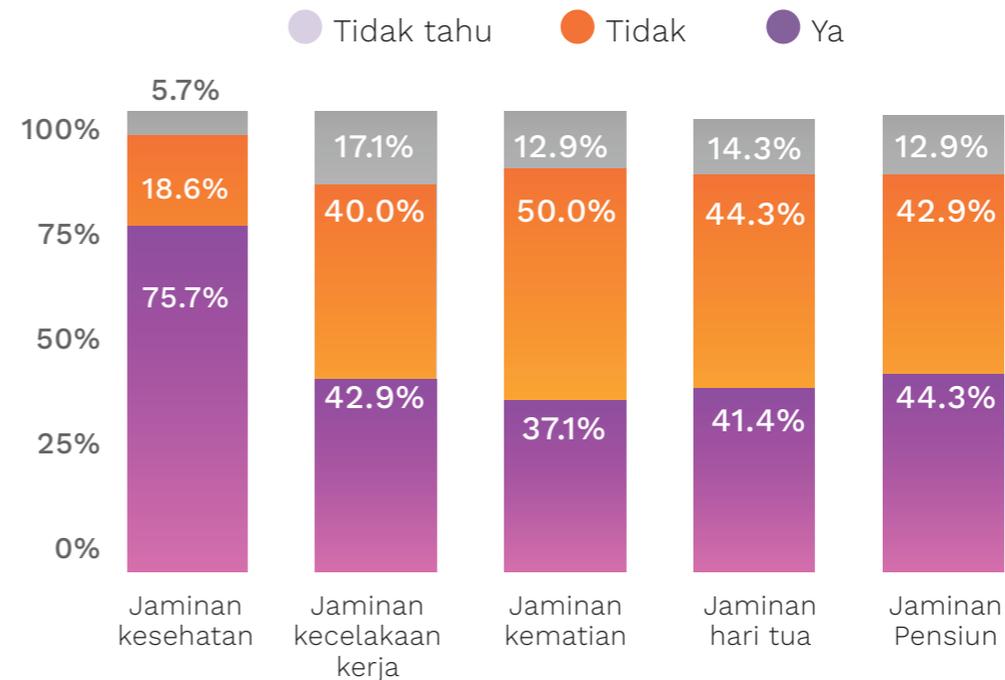
7a. Kepemilikan jaminan sosial

Sebagian besar pekerja memiliki jaminan kesehatan (64,7%), namun hanya sebagian kecil (kurang dari 30%) yang memiliki jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun (lihat Grafik B7.1).

Jika diukur berdasarkan status pekerjaan, masih cukup banyak pekerja tetap dan pekerja kontrak yang tidak memiliki jaminan sosial (lihat Grafik B7.2 & B7.3). Namun dibandingkan dengan pekerja tetap dan kontrak, pekerja bebas lebih berisiko tidak memiliki jaminan sosial (lihat Grafik B7.4). Sebagian kecil pekerja juga tidak tahu apakah mereka memiliki jaminan sosial.



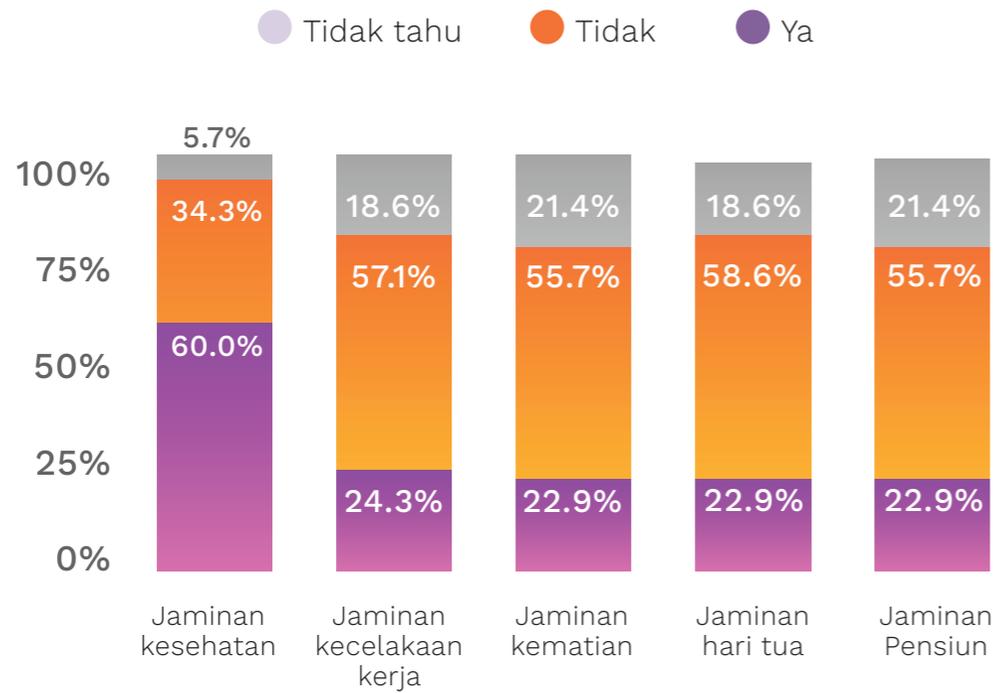
Grafik B7.1. Kepemilikan jaminan sosial



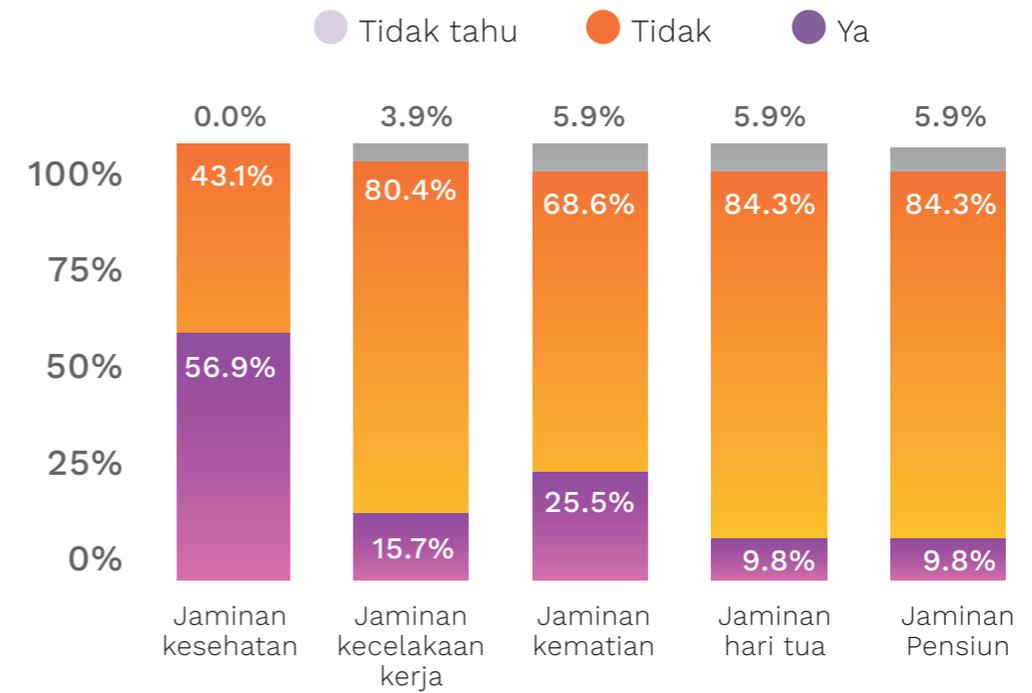
Grafik B7.2. Jaminan sosial yang dimiliki pekerja tetap



Sebagian besar pekerja memiliki jaminan kesehatan tapi tidak jaminan yang lainnya.



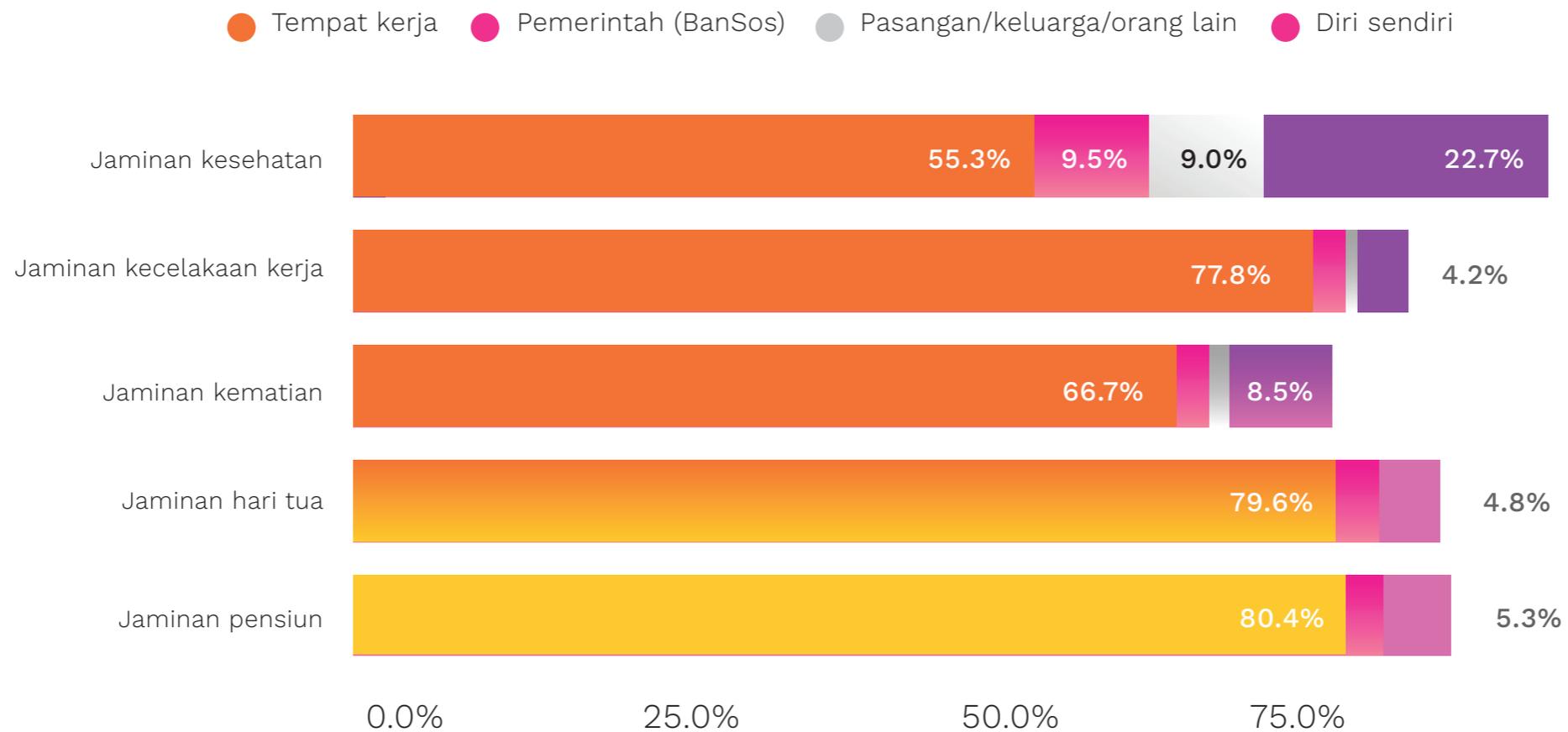
Grafik B7.3. Jaminan sosial yang dimiliki pekerja kontrak



Grafik B7.4. Jaminan sosial yang dimiliki responden berstatus hanya pekerja bebas

7b. Sumber pendanaan jaminan sosial

Di antara pekerja yang memiliki jaminan sosial, sebagian besar berasal dari tempat kerja (lihat Grafik B7.5) dengan pembiayaan penuh atau gabungan dengan sumber pendanaan lain.



Grafik B7.5. Sumber pendanaan jaminan sosial yang dimiliki pekerja bebas

7c. Dukungan dari pemerintah yang dibutuhkan pekerja

Kami juga menanyakan dukungan apa yang saja yang paling dibutuhkan pekerja dari pemerintah. Berikut adalah jawaban mereka sesuai dengan urutan prioritas yang paling tinggi ke paling rendah⁸.

#1 Layanan kesehatan yang terjangkau dan tersedia

#2 Regulasi yang melindungi hak-hak tenaga kerja

#3 Jaminan untuk masa pensiun

#4 Kenaikan upah minimum

#5 Program untuk membantu pekerja memiliki atau menyewa tempat tinggal

#6 Pelatihan dan dukungan sumber daya untuk membantu pengembangan karier

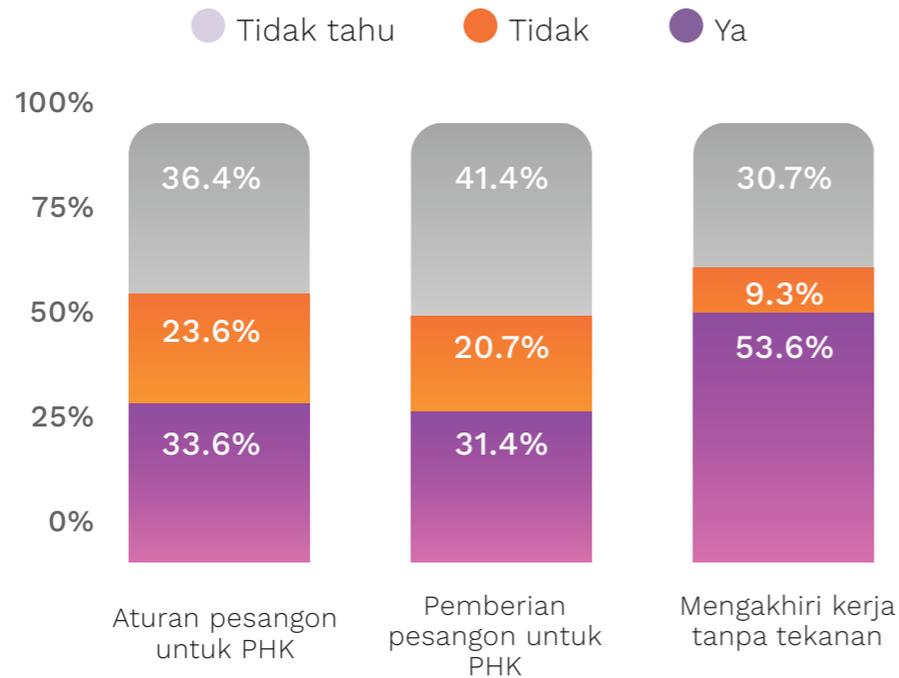
Responden juga menyebutkan dukungan kebijakan/program lain yang mereka butuhkan, seperti fasilitas pengasuhan anak (child-care), penegakan regulasi terkait hak pekerja, perlindungan terhadap kekerasan seksual, dukungan kesehatan mental, bantuan tunai, dan perhitungan upah per jam kerja.

8. Kondisi khusus pekerja tetap dan pekerja kontrak

8a. Pemutusan Hubungan Kerja

Salah satu permasalahan yang kerap dihadapi pekerja tetap dan kontrak adalah perihal pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan mengenai PHK dan pesangon telah ditetapkan melalui Undang-undang. Menariknya, sebagian besar responden berstatus pekerja tetap dan/atau kontrak yang menjawab pertanyaan ini (130 orang) tidak tahu apakah tempat kerja mereka memiliki aturan tentang pemberian pesangon saat terjadi PHK (38,2%), dan hanya 35,9% responden yang mengatakan ada aturan tersebut.

Sebagian besar juga tidak tahu apakah tempat kerja mereka memberikan pesangon untuk pekerja yang terkena PHK (43,5%), dan hanya 33,6% yang mengetahui adanya praktik tersebut. Terkait pengunduran diri (resign), sebagian besar responden mengatakan bahwa di tempat kerjanya, pekerja dapat mengundurkan diri (resign) tanpa tekanan (56,5%), sedangkan sisanya mengatakan tidak dapat (9,9%) atau tidak tahu (32,8%).



Grafik B8.1. Aturan tempat kerja terkait PHK

8b. Cuti Sakit dan Cuti Tahunan

Tidak semua pekerja tetap dan kontrak di penelitian ini mendapatkan hak atas cuti sakit berbayar. Ada 13,7% yang cutinya hanya dibayar sebagian, dan 13% sisanya tidak mendapatkan jatah cuti sakit berbayar dari tempat kerja. Kondisi yang mirip juga terjadi pada ketentuan mengenai cuti tahunan. Sebagian besar responden (72,1%) mendapatkan jatah cuti minimal 12 hari setahun, sedangkan 21,4% sisanya tidak mendapatkan

9. Kondisi khusus pekerja bebas dan pekerja gig

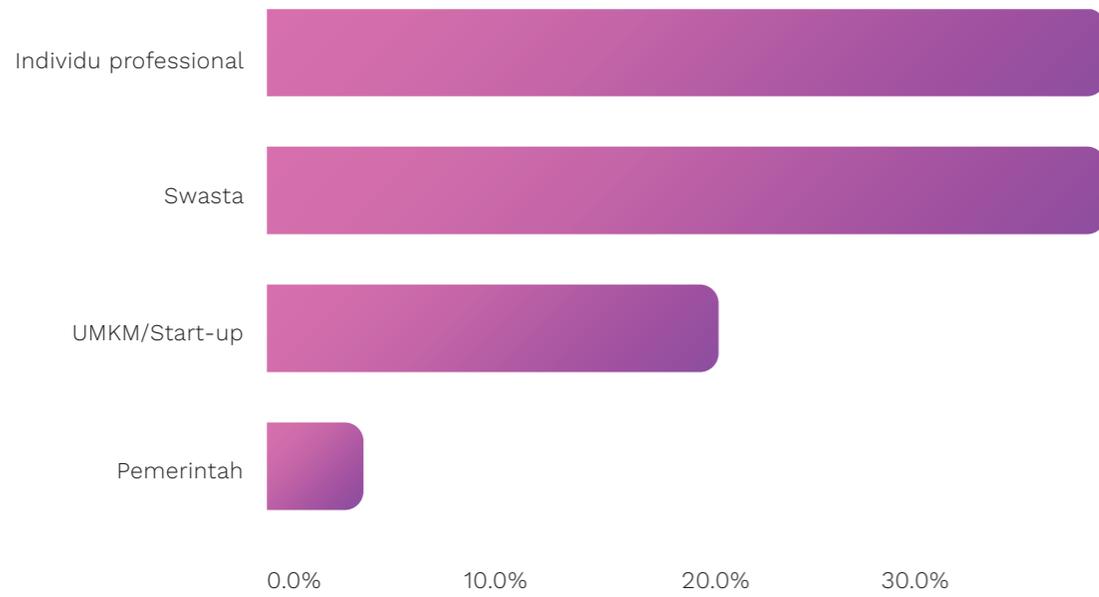
9a. Proyek pekerjaan

Pada survei ini, kami berhasil mengumpulkan 69 responden berstatus pekerja bebas. Sebagian dari mereka (39,1%) juga memiliki status sebagai pekerja tetap/kontrak. Jumlah rata-rata proyek yang mereka kerjakan per bulan adalah 3 proyek, dengan 31,9% mengambil lebih dari 3 proyek per bulan. Responden rata-rata mengambil 2 proyek secara bersamaan, dengan 92,8% mengambil kurang dari 4 proyek sekaligus

9b. Klien/pemberi kerja

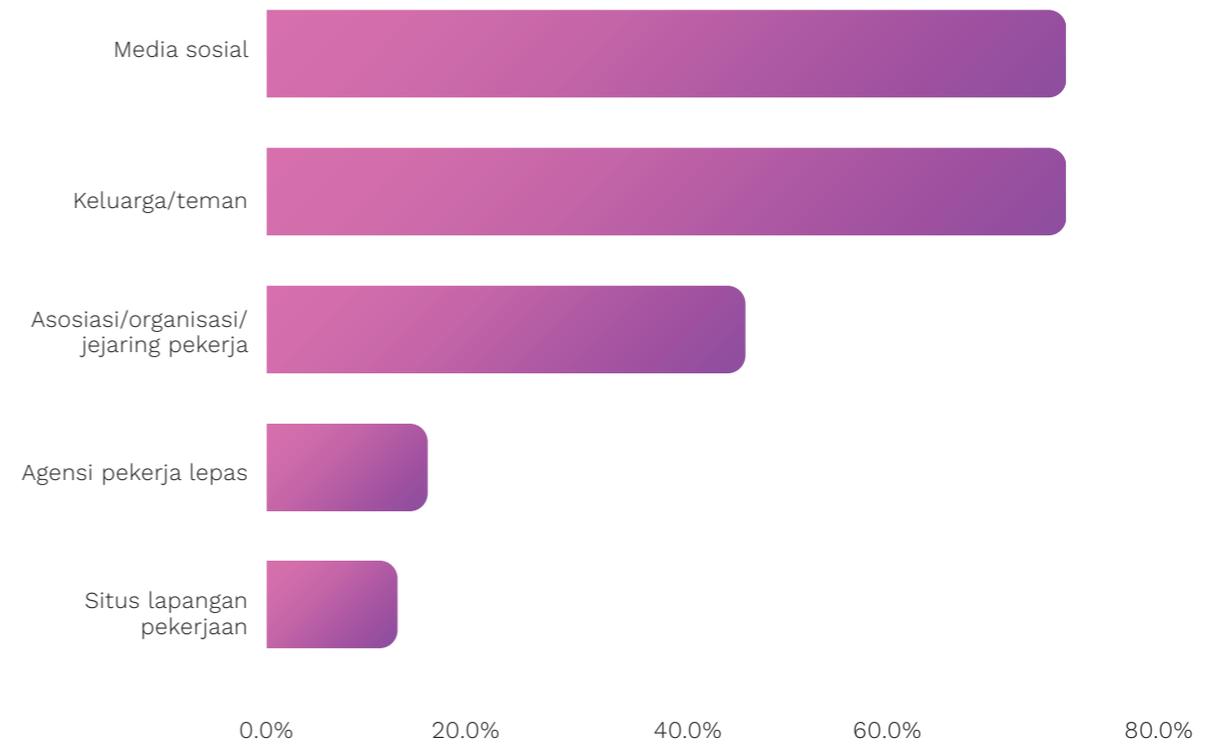
Sebagian besar responden terhubung dengan klien melalui media sosial (65,2%), keluarga/teman (65,2%), dan/atau asosiasi/organisasi/jejaring pekerja (39,1%); dengan klien utama individu profesional (37,7%) dan swasta (37,7%).

Klien Utama



Grafik B9.1. Klien utama pekerja bebas

Cara terhubung dengan klien

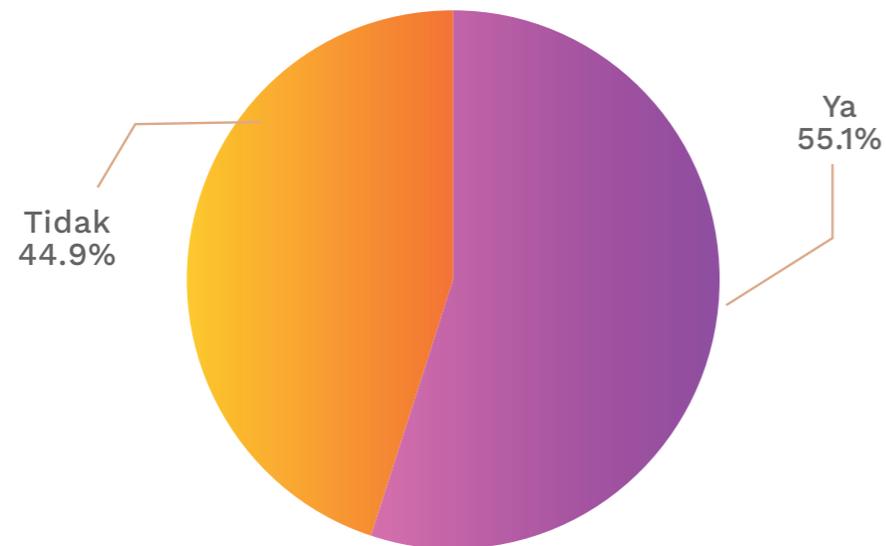


Grafik B9.2. Cara pekerja bebas terhubung dengan klien

9c. Kendala pembayaran

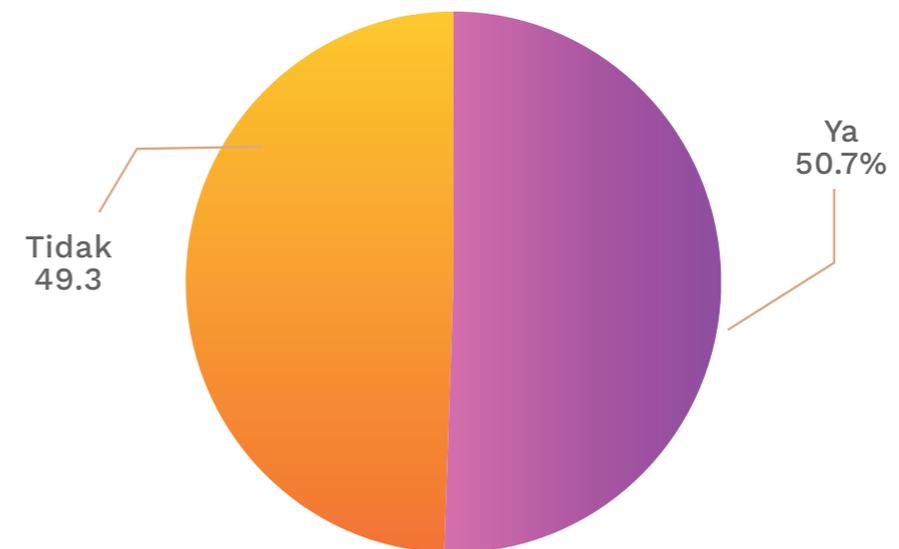
Salah satu kendala pekerja bebas yang teridentifikasi dalam penelitian SINDIKASI di tahun 2020 adalah masalah dalam pembayaran. Hal tersebut sejalan dengan temuan di survei ini. Lebih dari setengah responden (55,1%) pernah menyelesaikan pekerjaan tapi tidak dibayar. Selain itu, lebih dari setengah pernah menyelesaikan pekerjaan tapi dibayar kurang dari perjanjian (50,7%).

Apakah kamu pernah menyelesaikan pekerjaan tanpa dibayar?



Grafik B9.3. Pekerjaan tidak dibayar

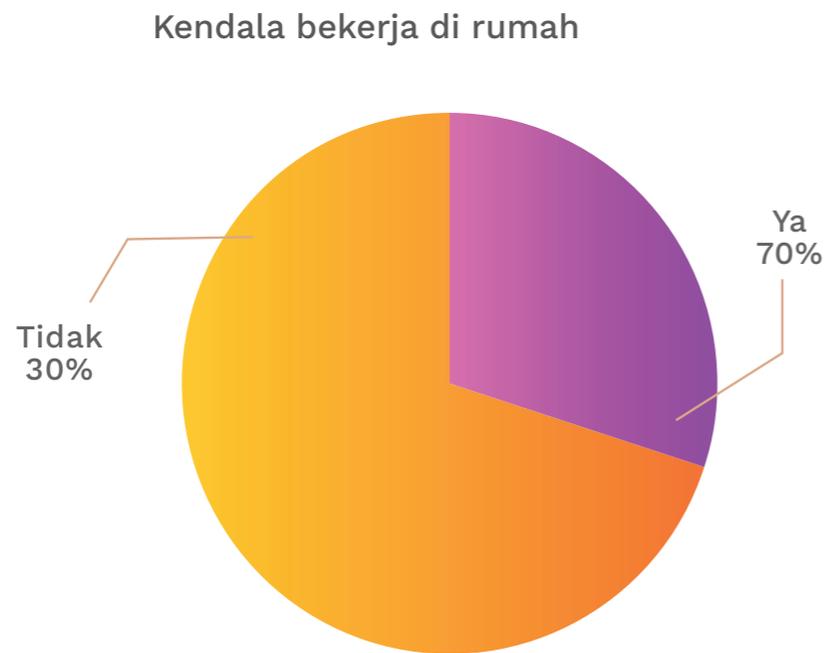
Apakah kamu pernah menyelesaikan pekerjaan tetapi bayarannya kurang dari yang dijanjikan?



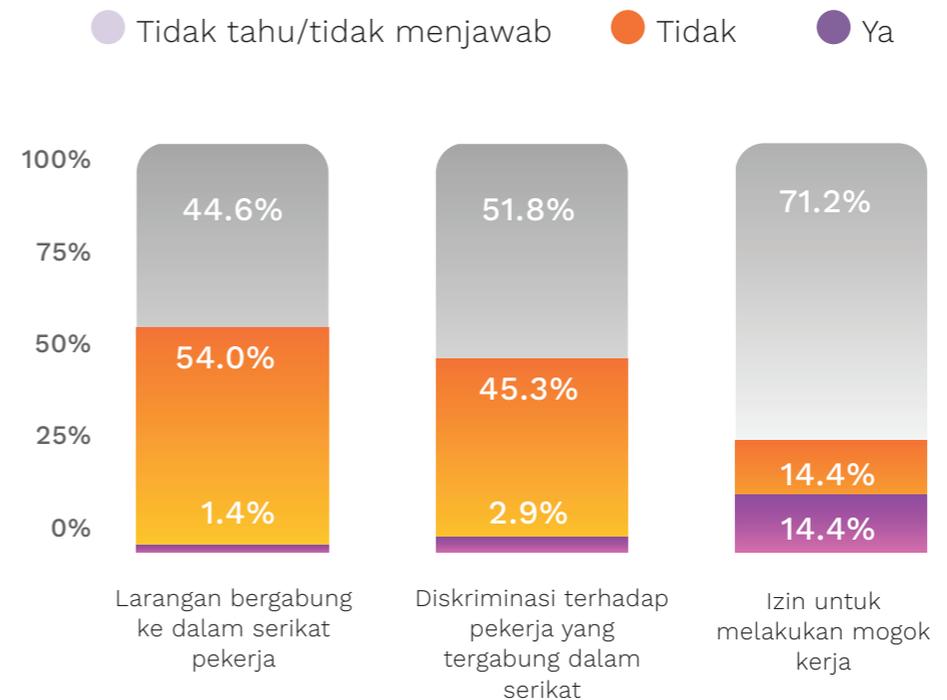
Grafik B9.4. Pekerjaan dengan bayaran kurang

10. Dialog sosial, representasi pekerja & pengusaha

Serikat pekerja merupakan salah satu sarana pekerja untuk menyampaikan aspirasi secara kolektif. Namun di survei ini, hanya sebagian kecil responden yang telah tergabung dalam serikat pekerja (30%). Padahal, sebagian besar pekerja berstatus tetap/kontrak mengatakan tidak ada larangan dari tempat kerjanya untuk tergabung dalam serikat (54%) dan tidak ada diskriminasi untuk pekerja yang tergabung dalam serikat (45,3%). Namun, cukup banyak pekerja yang tidak mengetahui kondisi tersebut di tempat kerjanya. Sebagian besar pekerja tetap/kontrak (64,7%) juga tidak tahu apakah mereka diizinkan untuk melakukan mogok kerja yang sah (lihat Grafik B10.2).



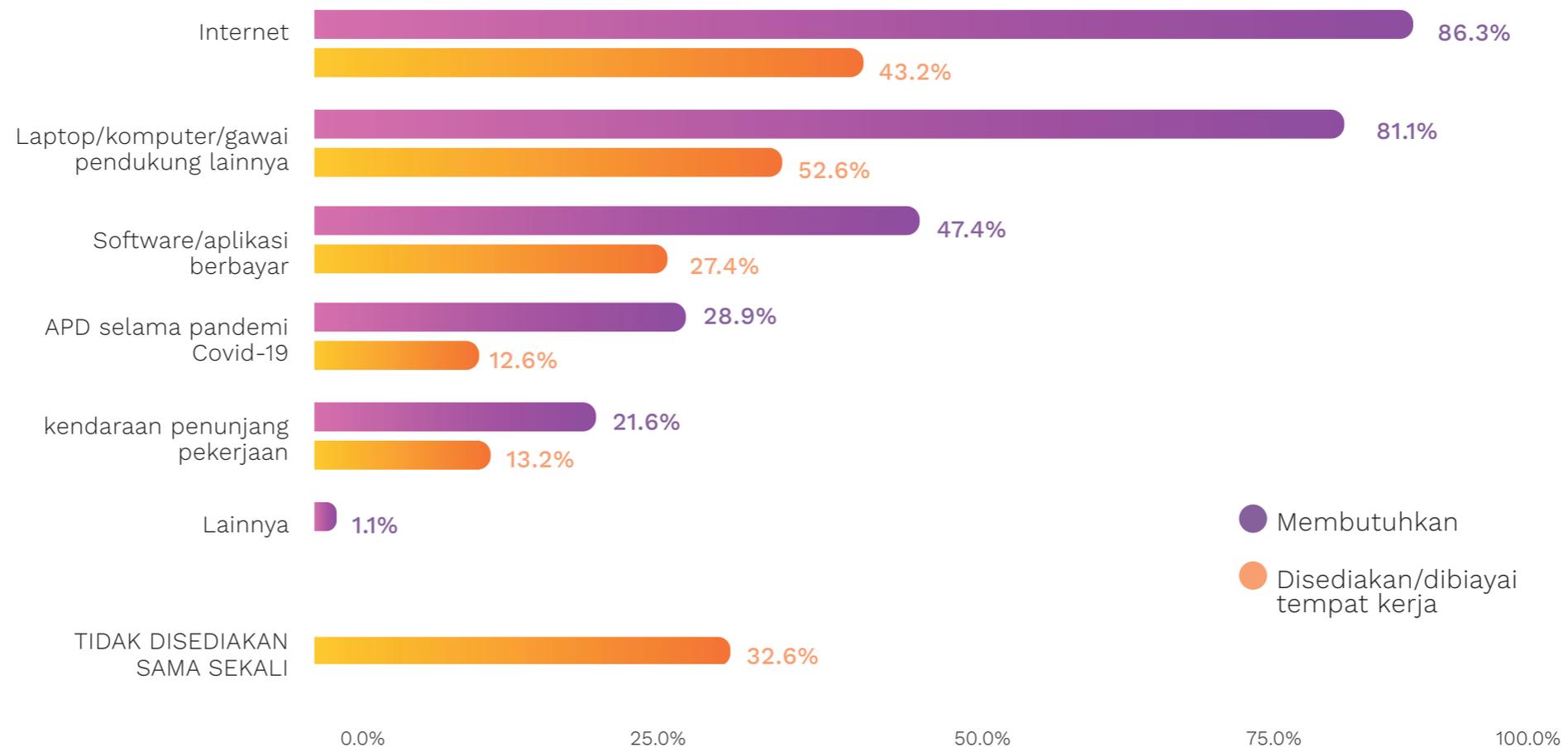
Grafik B10.1 Keanggotaan dalam serikat



Grafik B10.2 Larangan dan diskriminasi untuk pekerja yang tergabung dalam serikat, serta izin mogok kerja⁹

11. Fasilitas penunjang pekerjaan

Pekerja di survei ini membutuhkan berbagai fasilitas penunjang pekerjaan, seperti internet (86,3%), laptop/komputer/gawai pendukung lainnya (81,1%), software/aplikasi berbayar (47,4%), APD selama pandemi (28,9%), dan kendaraan (21,6%). Namun hanya sebagian yang tempat kerjanya menyediakan atau membiayai fasilitas tersebut (Lihat Grafik B11).

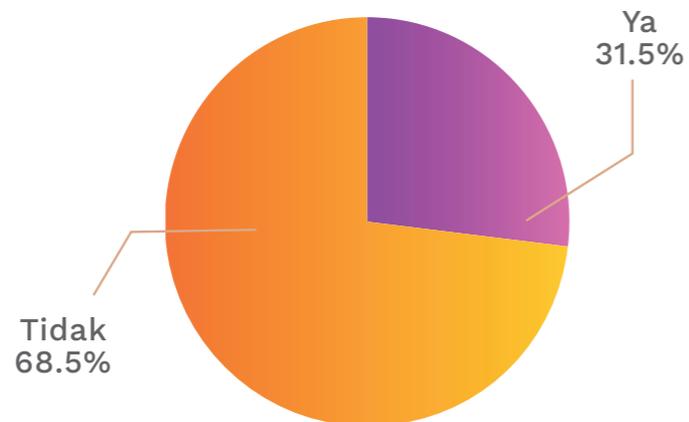


Grafik B11. Fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja dan dukungan dari tempat kerja

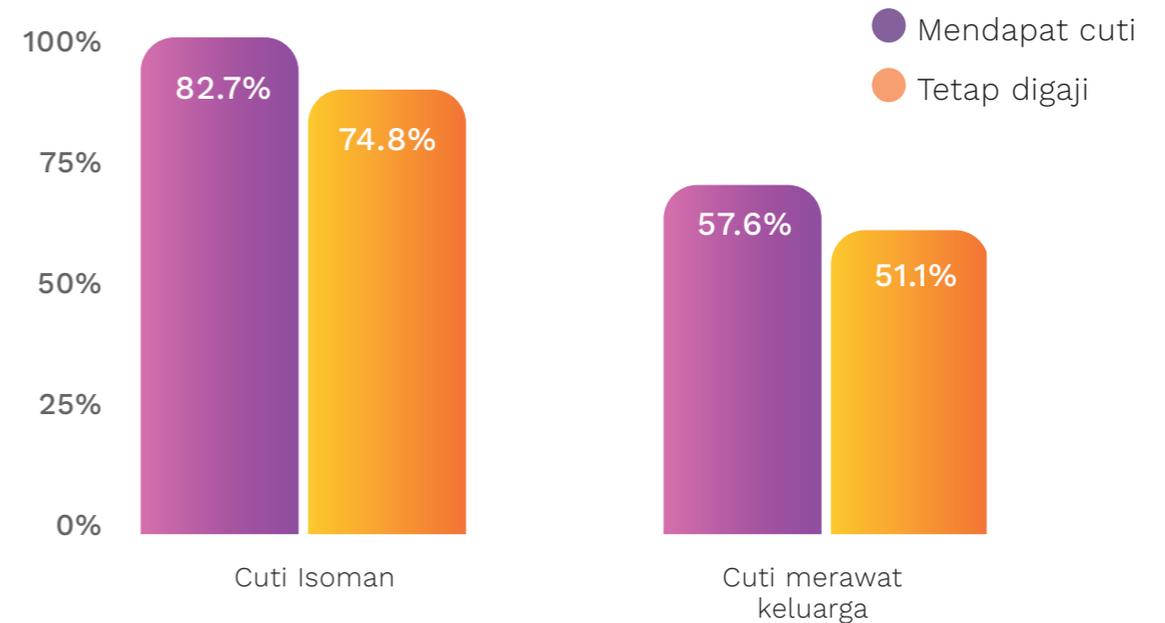
C. Infeksi COVID-19 dan dukungan dari tempat kerja

Sebagian pekerja tetap/kontrak pernah terinfeksi COVID-19, yakni sebesar 31,5%. Sebanyak 82,7% responden mendapatkan cuti isolasi mandiri dari tempat kerjanya, tapi masih ada yang cutinya tidak dibayar yakni sebesar 25,5%. Sebagian juga mendapat cuti merawat keluarga yang terinfeksi COVID-19 (57,6%), tapi tidak semua cutinya dibayar (48,9%).

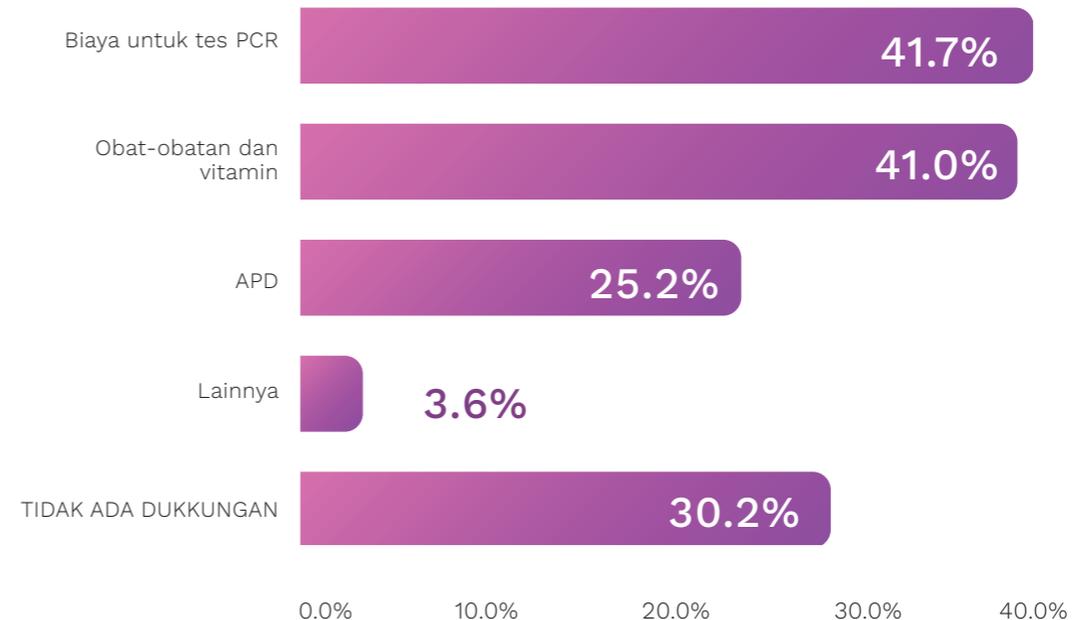
Sebagian pekerja juga mendapatkan dukungan dari tempat kerjanya terkait COVID-19, tapi cukup banyak yang tidak mendapatkan dukungan apapun (30,2%).



Grafik C1. Pekerja yang pernah terinfeksi COVID-19



Grafik C2. Pekerja yang pernah terinfeksi COVID-19



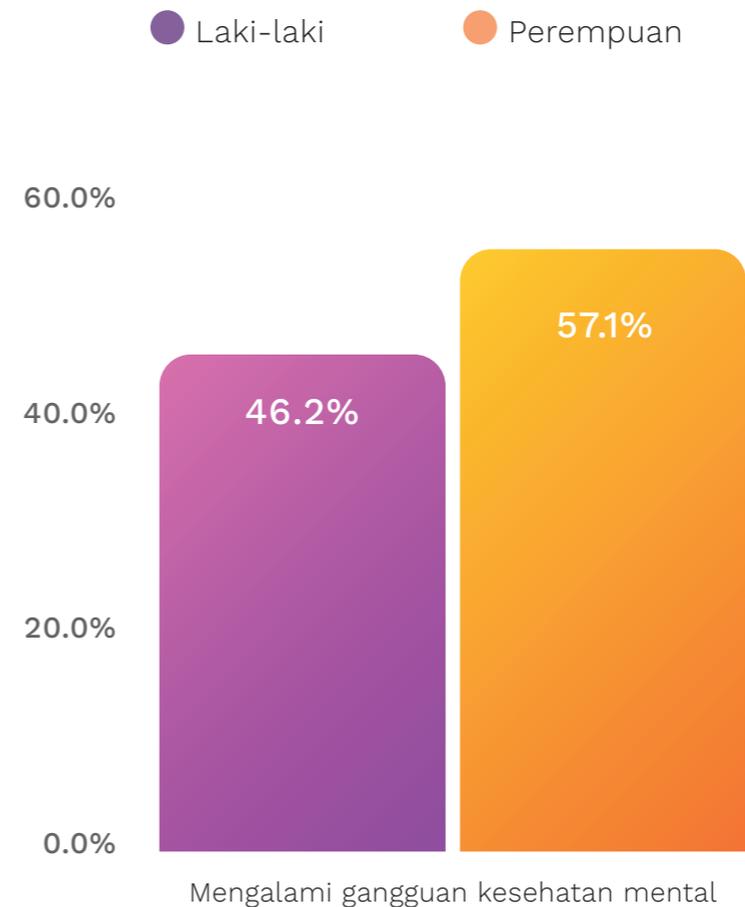
Grafik C3. Dukungan dari tempat kerja terkait COVID-19¹⁰

¹⁰Lainnya mencakup biaya tes antigen, dukungan melalui asuransi kesehatan, dan sumbangan dari rekan kerja

D. Dukungan kesehatan mental dari tempat kerja

1. Gangguan kesehatan mental yang butuh layanan profesional

UN (2020) menyebut bahwa ketidakpastian, ancaman kesehatan fisik, dan krisis ekonomi di masa pandemi COVID-19 menimbulkan risiko gangguan kesehatan mental bagi masyarakat, tidak terkecuali para pekerja. Lebih dari setengah (51,1%) pekerja di survei ini mengaku mengalami gangguan kesehatan mental yang perlu bantuan profesional dalam setahun terakhir. Kondisi ini lebih kerap dialami oleh pekerja perempuan (57,1%) daripada laki-laki (46,%).

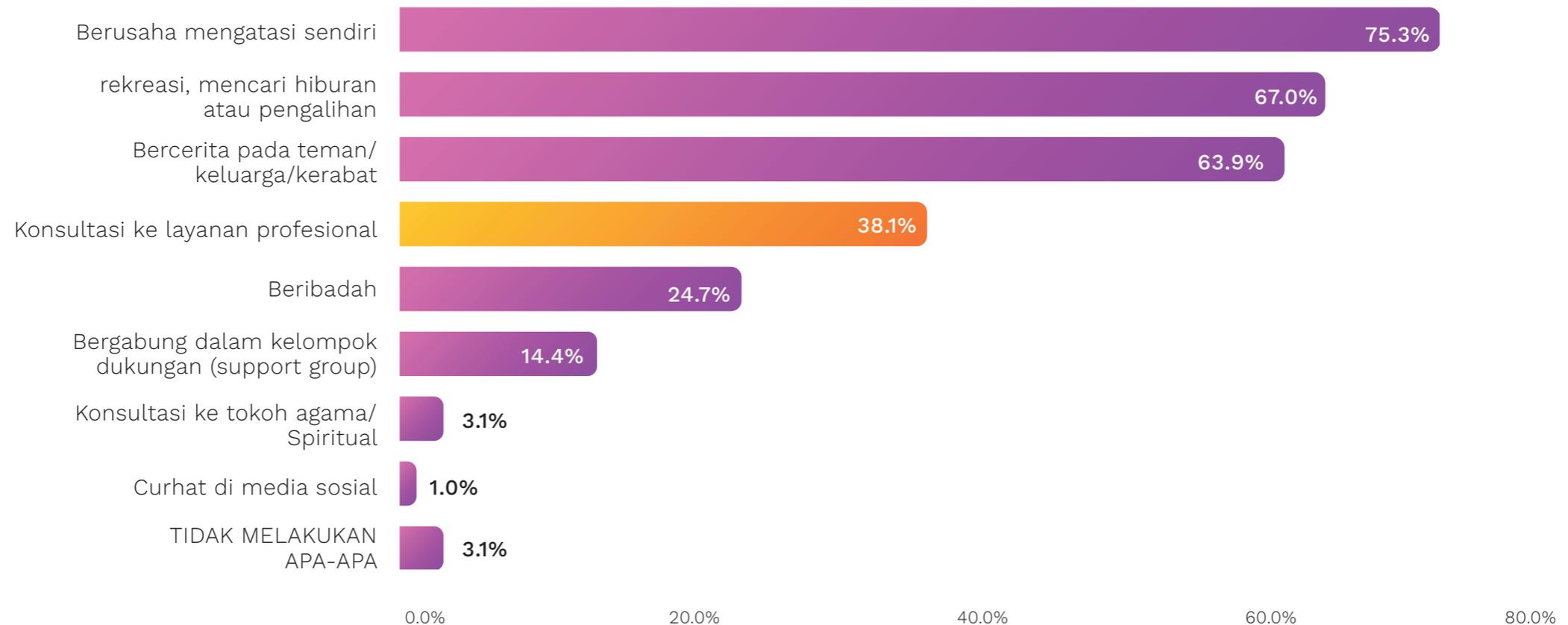


Grafik D1. Perbandingan gangguan kesehatan mental yang dialami pekerja laki-laki dan perempuan

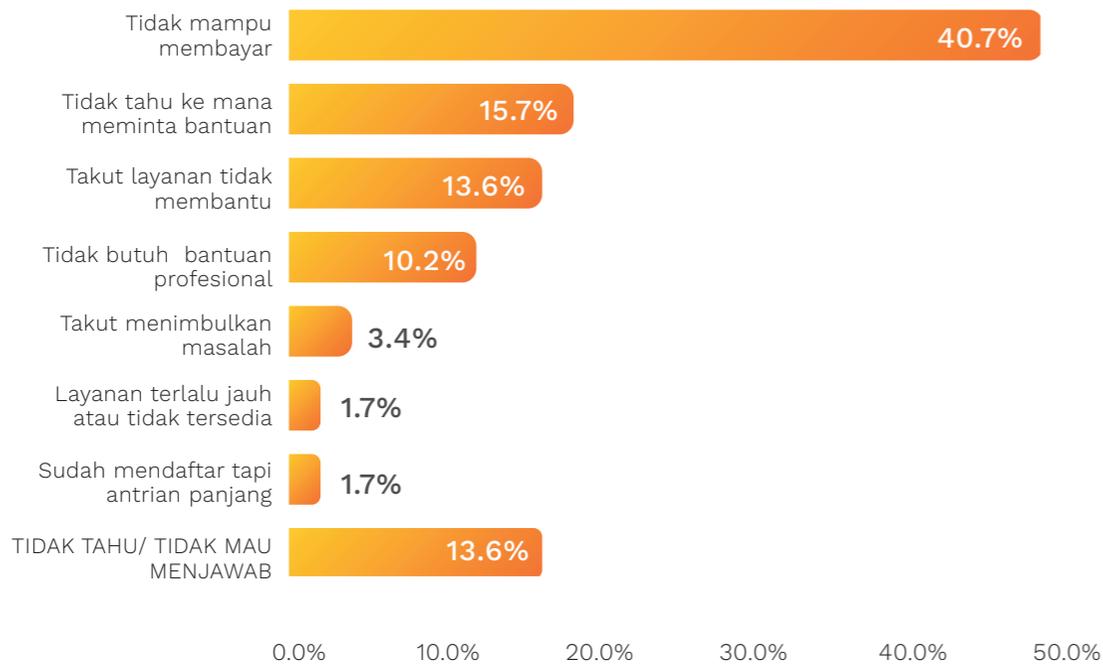
2. Upaya mengatasi gangguan kesehatan mental

Namun dari 97 orang yang mengaku perlu bantuan profesional, hanya 38,1% yang mengakses layanan profesional. Sebagian besar memilih berusaha mengatasi sendiri (75,3%), rekreasi, mencari hiburan atau pengalihan (67%), atau bercerita pada teman/keluarga/kerabat (63,9%) (lihat Grafik D2.1). Sementara sebagian besar dari mereka tidak mengakses layanan profesional karena tidak mampu membayar (40,7%), maupun berbagai alasan lainnya (lihat Grafik D2.1).

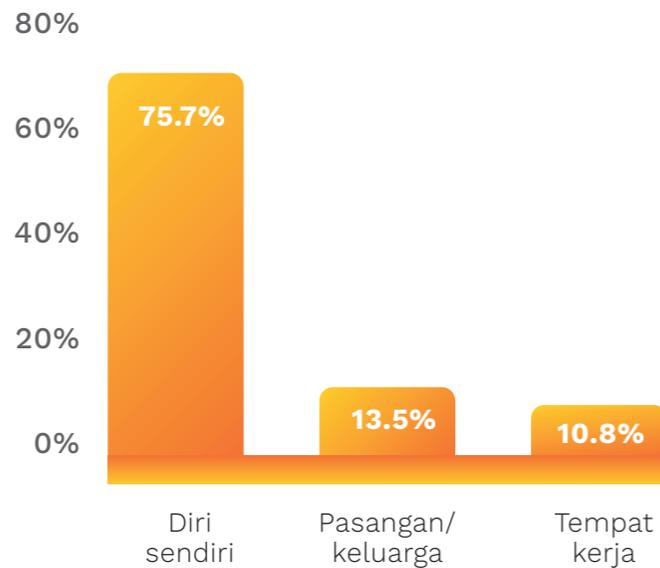
Di antara pekerja yang mengakses layanan profesional, sebagian besar menggunakan biaya sendiri (75,7%).



Grafik D2.1. Tindakan saat mengalami gangguan kesehatan mental



Grafik D2.2. Alasan tidak mengakses layanan kesehatan mental profesional¹¹

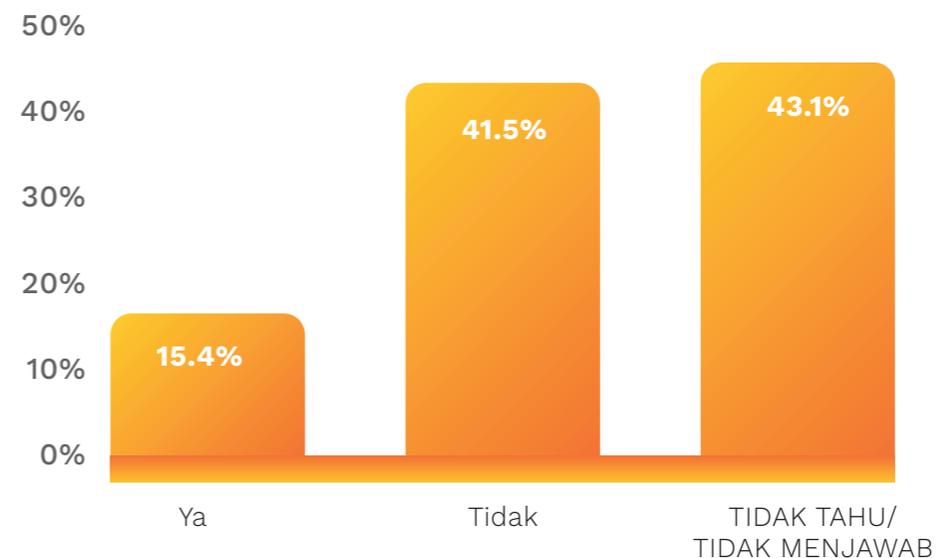


Grafik D2.3. Sumber pembiayaan layanan kesehatan mental

3. Dukungan tempat kerja untuk kondisi kesehatan mental

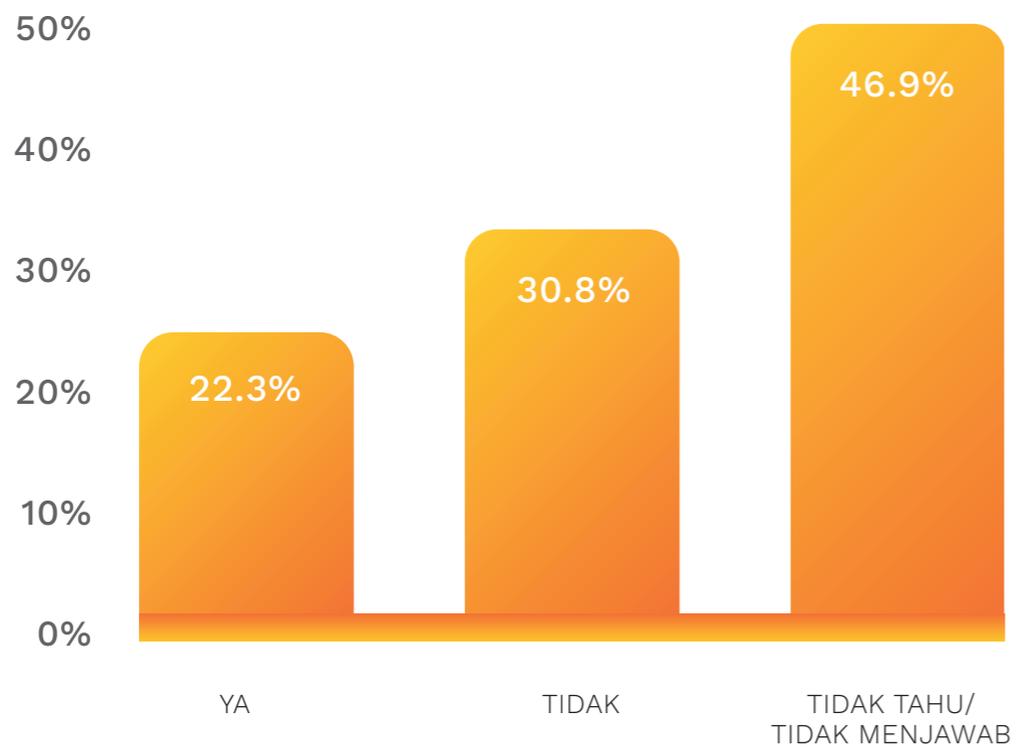
Kami juga menanyakan dukungan tempat kerja untuk kondisi kesehatan mental kepada para pekerja tetap/kontrak (130 orang). Hanya sebagian kecil (13,9%) yang tempat kerjanya membiayai layanan kesehatan mental (lihat Grafik D3.1).

Meski UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja untuk memberi perlindungan kesehatan mental pekerjanya, baru sebagian kecil pekerja tetap/kontrak (22,3%) yang mendapatkan cuti/keringanan karena mengalami kondisi kesehatan mental (lihat Grafik D3.2). Di antara pekerja yang mendapatkan cuti/keringanan (29 orang), masih ada yang mengatakan tidak menerima gaji pada cuti untuk kondisi kesehatan mental (6,9%).

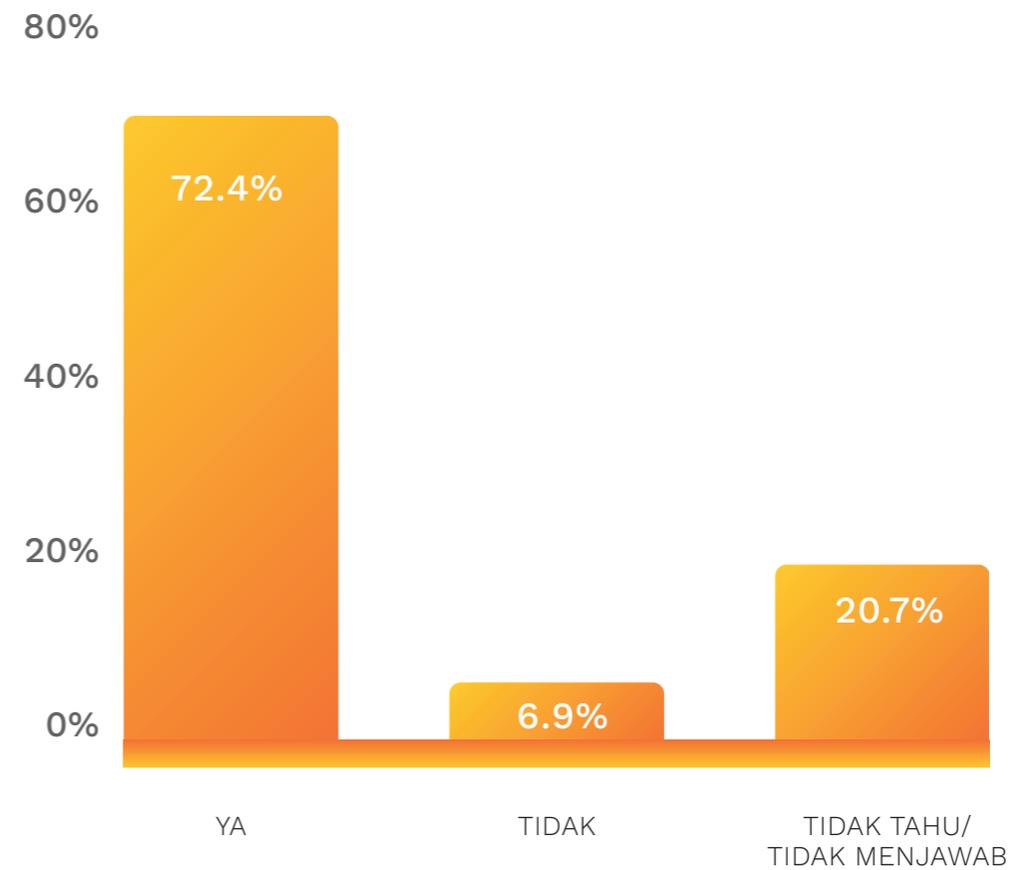


Grafik D3.1. Pembiayaan layanan kesehatan mental dari tempat kerja

¹¹Hanya ditanyakan pada 59 orang yang menjawab selain “Berkonsultasi pada layanan kesehatan mental profesional” di pertanyaan sebelumnya



Grafik D3.2. Cuti/keringanan untuk kondisi



Grafik D3.3. Cuti berbayar untuk kondisi

The background is a solid orange color with a fine, white, speckled texture. In the upper left, there are two overlapping, semi-transparent circles of a lighter orange shade. In the lower left, there is a diagonal bar with a gradient from light to dark orange. The text '07.' is centered in the middle-right area, rendered in a white, outlined, sans-serif font.

07.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kondisi kelayakan kerja yang dialami oleh para pekerja industri media dan kreatif di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah mengetahui kerentanan yang dihadapi oleh para pekerja dan seperti apa idealnya kerja yang layak. Untuk mengukur kerja yang layak, kami menggunakan indikator-indikator yang disampaikan oleh ILO dan menambahkan beberapa indikator yang kami anggap penting. Di antaranya mengenai kondisi pandemi Covid-19 yang menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan dalam menilai kondisi kelayakan kerja. Hal ini tentu saja karena pandemi membuat kondisi pekerja industri media dan kreatif yang sebelumnya sudah rentan menjadi sangat rentan.

Penelitian yang dilakukan SINDIKASI berjudul Mengubur Pundi di Tengah Pandemi (2020) menunjukkan bagaimana dampak pandemi terhadap kondisi pekerja begitu signifikan. Efeknya masih bisa dirasakan sampai ketika penelitian ini dikerjakan. Banyak dari pekerja yang

Di antara yang sedang tidak bekerja tersebut, sebagian besar mengatakan karena tidak ada proyek (33,3%) dan penurunan aktivitas ekonomi (33,3%).

melaporkan kehilangan pekerjaan, tabungan, terjerat hutang (kepada teman, kerabat, dan rentenir online), dan dipaksa untuk menjual barang-barang pribadi mereka. Selain itu, sebagian besar hasil penelitian ini juga menegaskan kembali penelitian SINDIKASI tentang Pekerja Industri Kreatif Indonesia (2021) yang menegaskan tentang karakter fleksibilitas para pekerja yang membuatnya rentan dieksploitasi.

Salah satu temuan menarik berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerja. Temuan penelitian ini menunjukkan jumlah responden yang mengisi kuesioner dan menyebut mereka

cukup puas dengan kondisi pekerjaan mereka. Namun, dari analisis kami dan juga dengan menghubungkan variabel-variabel yang ada, kepuasan kerja tidak memiliki hubungan relevan yang jelas dengan indikator objektif lain dari kualitas pekerjaan, yang membuat indikator ini kurang memadai untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan.

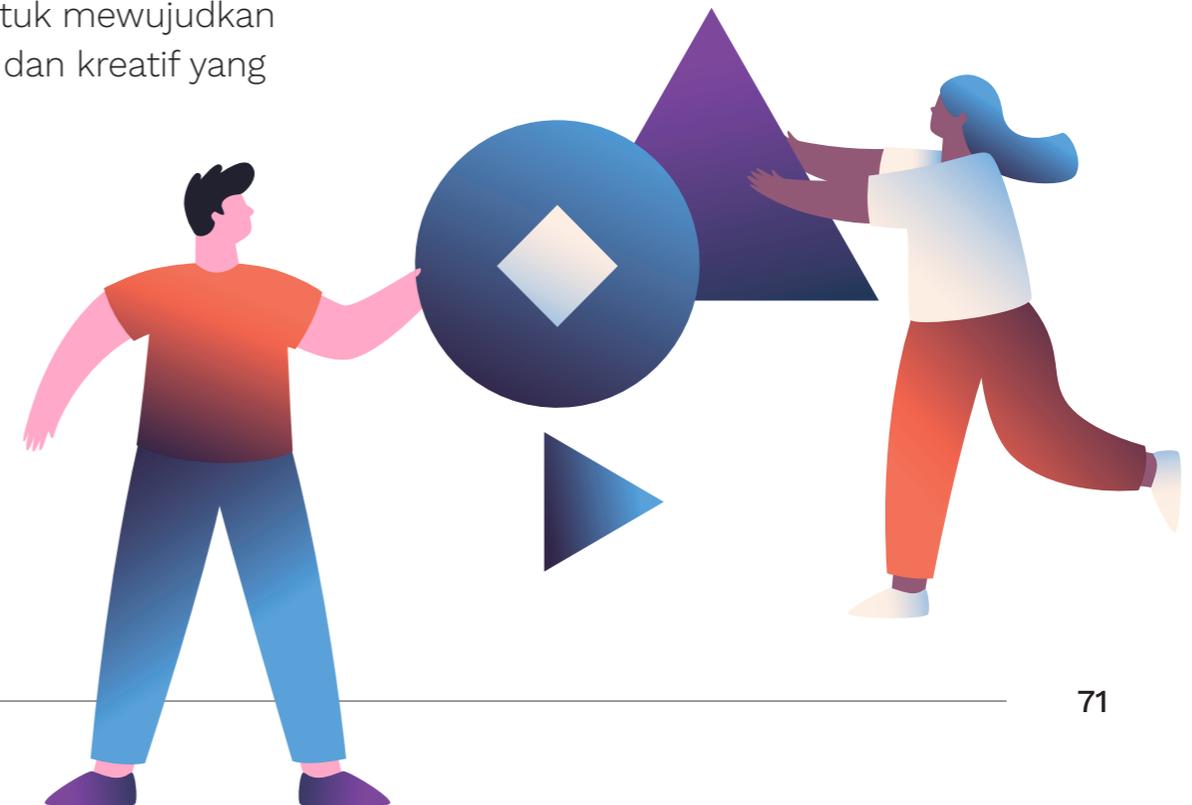
Salah satu penjelasannya adalah terkait dengan melemahnya daya tawar pekerja dan kondisi kerja yang buruk karena tidak tersedianya pekerjaan yang layak. Kondisi tersebut menempatkan pekerja dalam posisi yang lemah secara politik maupun ekonomi. Akibatnya, sebagaimana disebut Dore (2003), pekerjaan apapun yang berupah rendah dan tidak memiliki jaminan sosial sekalipun seolah-olah lebih baik daripada menganggur sama sekali. Dengan kata lain, mereka melakukannya karena, sayangnya, ini adalah pilihan terbaik mereka di pasar tenaga kerja di mana pekerjaan yang layak tidak tersedia. Dalam konteks pekerja industri media dan kreatif di Indonesia, sayangnya,

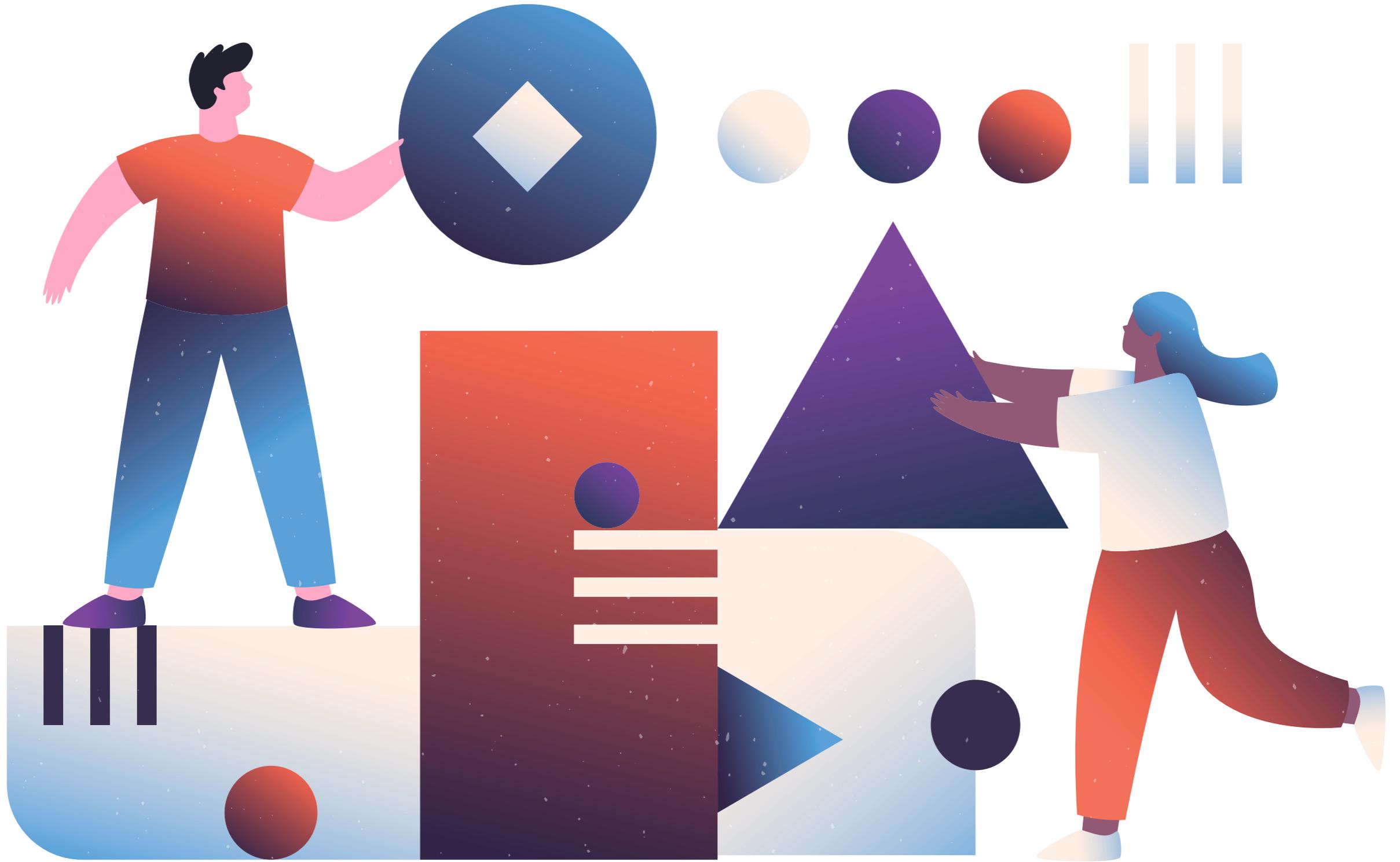
itulah yang terjadi. Temuan lainnya dalam penelitian ini menunjukkan bagaimana fleksibilitas itu terjadi. Ketiadaan kontrak, minimnya penggajian untuk lembur, kebutuhan untuk mencari pekerjaan sampingan, sampai lemahnya posisi tawar menjadi beberapa faktor yang semakin menekan kondisi para pekerja kreatif di Indonesia. Dampak dari posisi yang sudah rentan tersebut terkonfirmasi dari jawaban responden yang berkaitan dengan kondisi kesehatan mental. Lebih dari setengah pekerja dalam survei ini mengaku mengalami gangguan kesehatan mental yang perlu bantuan profesional dalam setahun terakhir. Kondisi ini lebih kerap dialami oleh pekerja perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Temuan tersebut tentu cukup menunjukkan bagaimana dampak kondisi kerja terhadap kesehatan mental para pekerja. Ekosistem yang tidak ramah secara struktural, dari regulasi sampai lemahnya posisi pekerja, membuat kondisi semacam ini bisa terus memburuk. Efek berlapis-lapis yang membuat

industri media dan kreatif kerap tidak ramah terhadap para pekerja. Tentu saja hal tersebut kontradiktif dengan gembar-gembor pemerintah mendorong pertumbuhan ekonomi kreatif. UU Cipta Kerja yang sempat dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, berpotensi meningkatkan ketidakpastian terhadap jenjang karier pekerja karena semakin lama periode kontrak kerja, pekerja rentan terus berada pada pekerjaan yang telah disepakati tanpa jaminan kenaikan dalam jenjang karier dalam pekerjaan yang dilakukan. Kerentanan terhadap pekerja kontrak bisa timbul dalam jangka panjang. Ini tentu saja menjadi ancaman untuk mewujudkan ekosistem industri media dan kreatif yang ramah terhadap pekerja.

Dalam kondisi demikian, tidak mudah untuk mewujudkan kerja layak untuk para pekerja. Penelitian ini telah menunjukkan beberapa problem mengenai kondisi pekerja di industri media dan kreatif hari ini. Negara tentu saja mestinya mengambil peran yang besar dalam upaya untuk memperbaiki kondisi yang ada. Namun, dalam kondisi yang membuat sulit untuk berharap pada negara, upaya untuk memperbaiki kondisi kelayakan kerja bisa dimulai dengan memperkuat pengetahuan dan posisi tawar pekerja. Termasuk salah satunya adalah dengan mengorganisir diri ke dalam serikat-serikat pekerja di industri kreatif.





Daftar Pustaka

Agrawal A, Lacetera N and Lyons E. (2013). Does information help or hinder job applicants from less developed countries in online markets? NBER Working Paper Series 18720. National Bureau of Economic Research.

Anker, R, Chervyshev, I, Egger, P, Mehran, F, & Ritter, J. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No.2.

Azis, AP. (2020, 4 Desember). Bolehkah Karyawan Menolak Pekerjaan yang Berbahaya? <https://www.hukumonline.com/klinik/a/bolehkah-karyawan-menolak-pekerjaan-yang-berbahaya-lt5b4bfefc62685>

Ball, Linda, Emma Pollard, and Nick Stanley. (2010). *Creative Graduates Creative Futures*. Institute for Employment Studies.

Colantuoni, F. et al. (2021, 5 Maret). A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal#:~:text=Paternity%20leave%20reduces%20the%20gender,being%20in%20the%20long%20term>

Dore, R. (2003). *ILO Social Policy Lectures, dan International Institute for Labour Studies. "New Forms and Meanings of Work in an Increasingly Globalized World."* Geneva: ILO.

Karnadi, EB. (2020, 9 Januari). Riset: ada kesenjangan upah antar gender di Indonesia, terutama bagi perempuan di bawah 30 tahun. <https://theconversation.com/riset-ada-kesenjangan-upah-antar-gender-di-indonesia-terutama-bagi-perempuan-di-bawah-30-tahun-129463>

Ghai, D. (2002). *Education and Decent Work: Concepts, Models and Indicators*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=366061

Gajimu. (no date). Hak Pekerja Perempuan. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hak-pekerja-perempuan>

Human Rights Careers. (no date). 10 Reasons Why Gender Equality is Important. Human Right Careers. <https://www.humanrightscareers.com/issues/10-reasons-why-gender-equality-is-important/>

ILO. (1999). *Decent Work: Report of the Director-General at 87th Session of International Labour Conference*. Geneva: International Labour Office.

ILO. (2008). *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. International Labour Conference, Geneva.

ILO. (2013). *Decent Work Indicator Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicator*, ILO

Izzati, F. (2020). "Informalisasi Kerja dan Kerentanan Para Pekerja Industri Kreatif Indonesia dalam Flexploitation dan Gig Economy" dalam: A. M. Pratiwi, ed. *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Trade Union Right Centre, hal. 65-87.

Muñoz de Bustillo Llorente, Rafael, and Enrique Fernández Macías. (2005). 'Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work'. *The Journal of Socio-Economics* 34, no. 5: 656-73. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.07.027>.

Meulders, Danièle, dan Luc Wilkin (1987). "Labour market flexibility: critical introduction to the analysis of a concept." ULB Institutional Repository. ULB -- Universite Libre de Bruxelles. https://econpapers.repec.org/paper/ulbulbeco/2013_2f57880.htm.



Oktavira, BA. (2020, 29 Juli). Adakah Cuti Mengasuh Anak untuk Pekerja Pria? <https://www.hukumonline.com/klinik/a/adakah-cuti-mengasuh-anak-untuk-pekerja-pria-lt4f9e4e622a9bd>

Rahman, MA dan Kusumandari SA. (2021, 19 Maret). Tiga Dampak Buruk Aturan Kerja Sampai Lima Tahun Bagi Karyawan. <https://theconversation.com/tiga-dampak-buruk-aturan-kontrak-kerja-sampai-lima-tahun-bagi-karyawan-157482>

Rodger, G. (2007). Labour Market Flexibility and Decent Work. UN/DESA Working Paper No.47.

Rizaty, M. A. (2021, September 13) Badan Pusat Statistik. Kesenjangan Upah Antargender Tertinggi Ada di Tingkat Lulusan SD. Katadata, 13 September 2021. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/13/kesenjangan-upah-antargender-tertinggi-ada-di-tingkat-lulusan-sd>

Serikat Pekerja Nasional, Fasilitas Penunjang Kesejahteraan Bagi Pekerja. SPN News, 15 Agustus 2017. <https://spn.or.id/fasilitas-penunjang-kesejahteraan-bagi-pekerjaburuh/>

SINDIKASI. (2018). "Overworkerism: Substituting The Sanity". Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

SINDIKASI. (2020). Mengubur Pundi di Tengah Pandemi: Kerentanan Pekerja Lepas di Tengah Krisis COVID-19. Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

Stevanus Pangestu, Silvia Gunawan, dan Jeremy Surya Wijaya. The Presence and Characteristic of Female Directors: How They Influence Firm Performance. Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship, Vol. 5 No. 1, January 2019. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/ijbe/article/view/21816/16446>

Srnicek, N. (2017). Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Standing, G. (2008). The ILO An Agency for Globalization? Development and Change, Volume 39, Issue 3

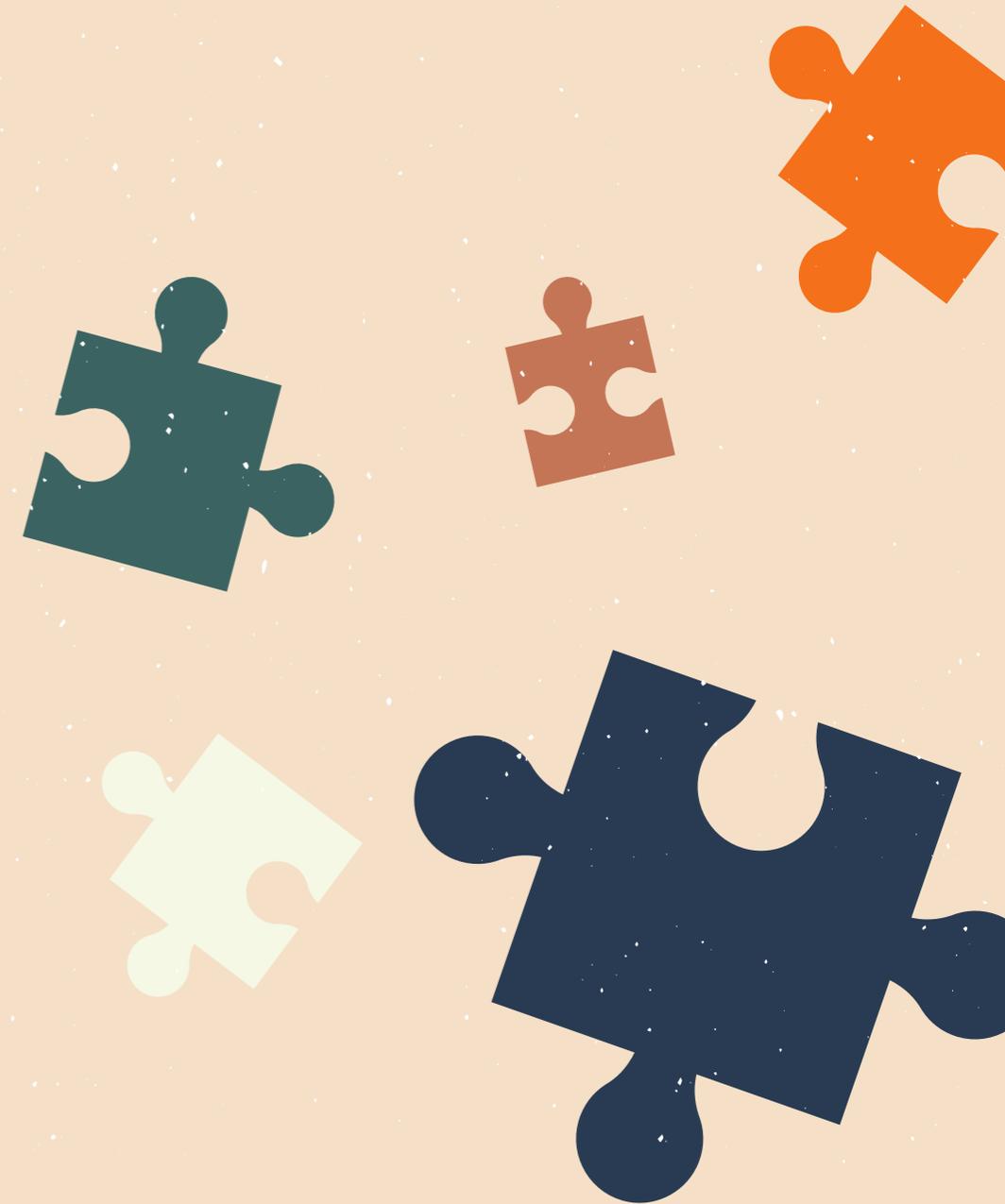
Shorthose, J. & Strange, G. (2004). The new cultural economy, the artist and social configuration of autonomy. Capital & Class, 28(3), hal. 43-59

The Economic Impact of Equal Pay by State. Status of Women in the States. <https://statusofwomendata.org/featured/the-economic-impact-of-equal-pay-by-state/#:~:text=Persistent%20earnings%20inequality%20for%20working,higher%20poverty%20rates%20than%20men.>

United Nations. (2020, 13 Mei). Policy Brief: COVID-19 and the Need for Action on Mental Health. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief-covid_and_mental_health_final.pdf

UN Women (2020). Menilai Dampak COVID-19 Terhadap Gender dan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia. https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Report_Counting%20the%20Costs%20of%20COVID-19_Bahasa.pdf

WAN-IFRA. (2020). Sexual Harassment in the Media: 2020-2021 Research. WAN-IFRA Women in News and City: University of London. <https://sexualharassment.womeninnews.org/research/>



S
INDI
KA
SI ■

SERIKAT
PEKERJA MEDIA
DAN INDUSTRI KREATIF
UNTUK DEMOKRASI