

# UPAH LAYAK UNTUK SEMUA: MODEL PENGUPAHAN PEKERJA LEPAS INDUSTRI MEDIA DAN KREATIF

Penulis:

Estu Putri Wilujeng

Ikhsan Raharjo

Rizki Dhian Nushur

Dios Lumban Gaol



Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif  
untuk Demokrasi (SINDIKASI)

# Upah Layak untuk Semua: Model Pengupahan Pekerja Lepas Industri Media dan Kreatif

## **Penulis:**

Estu Putri Wilujeng  
Ikhsan Raharjo  
Rizki Dhian Nushur  
Dios Lumban Gaol

## **Editor bahasa:**

Arief Rahadian

## **Tim Penyusun dan Teknis:**

Nur Aini  
Mia Rosmiati

## **Desain cover dan penata letak:**

Dedi Funda dan Nadya Putri

## **Diterbitkan oleh:**

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)

dengan dukungan dari



Cetakan pertama, Maret 2024

Hak Cipta dilindungi undang-undang

# Daftar Isi

Daftar Isi .....	2
Kata Pengantar .....	4
1. PENDAHULUAN .....	5
1.1. Latar Belakang .....	6
1.2. Permasalahan .....	8
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	10
1.4. Tujuan .....	10
1.5. Manfaat Penelitian .....	11
2. KERANGKA KONSEPTUAL .....	12
2.1. Pekerja Lepas dan Model Pengupahan yang Berkembang .....	13
2.2. Definisi Konseptual dan Operasional Komponen Model Pengupahan Pekerja Lepas. ....	24
2.3 Operasionalisasi variabel dan dimensi .....	26
2.3. Hipotesis Penelitian .....	30
3. METODE PENELITIAN .....	33
3.1. Pendekatan Penelitian .....	34
3.2. Jenis Penelitian .....	34
3.3. Unit Analisis .....	34
3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel .....	35
3.6. Jenis Data Penelitian .....	35
3.7. Teknik Pengolahan Data .....	35
3.8. Teknik Analisis Data .....	36
3.9. Limitasi dan Delimitasi Penelitian .....	36
4. PROFIL PEKERJA LEPAS INDUSTRI MEDIA DAN KREATIF DI INDONESIA .....	37
4.1. Kondisi Pekerja Lepas Industri Media dan Kreatif di Indonesia .....	38
4.2. Profil Responden Penelitian .....	42
5. DIMENSI UPAH LAYAK PEKERJA LEPAS DI INDONESIA .....	47
5.1. Dimensi Reproduktif-Material .....	48
5.2. Dimensi Legal-Institutional .....	55
5.3. Dimensi Sosial-Komunikatif .....	58
5.4. Dimensi Status dan Rekognisi .....	64
5.5. Dimensi Kebermaknaan dan Pengembangan Diri .....	69
6. ANALISIS MODEL UPAH LAYAK PEKERJA LEPAS DI INDONESIA .....	72
6.1. Model Analisis .....	73
6.2. Simulasi dan Analisis Kelayakan Model Pengupahan Pekerja Lepas .....	80

7. STRATEGI IMPLEMENTASI DAN PERLINDUNGAN MODEL PENGUPAHAN PEKERJA LEPAS .....	85
7.1. Refleksi Persoalan Pencapaian Upah Layak Pekerja Lepas .....	86
7.2. Prinsip Utama Strategi Pencapaian Upah Layak Pekerja Lepas .....	92
8. PENUTUP .....	95
8.1. Kesimpulan .....	96
8.2. Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	98
Profil Singkat Penulis .....	103

## Kata Pengantar

Satu demi satu kami telah mengurai kusutnya masalah kompleks yang menjadi makanan sehari-hari pekerja media dan industri kreatif Indonesia. Sejak 2017 hingga hari ini, lewat rangkaian riset, Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) terus berupaya memperbaiki kondisi pekerja di industri ini khususnya para pekerja lepas atau *freelancer*. Mulai dari kontrak kerja, jaminan sosial, kesehatan mental di dunia kerja, dan paling mutakhir sebuah riset yang melahirkan sebuah model upah layak untuk *freelancer*.

Dalam catatan kami, pengupahan termasuk masalah teratas yang sering dihadapi *freelancer*. Mereka banyak terjebak dalam situasi upah yang tak layak. Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan rata-rata upah pekerja ekonomi kreatif pada 2019 mencapai Rp 2,2 juta atau lebih rendah dari rata-rata Upah Minimum Provinsi. Sementara itu, riset SINDIKASI (2021) menunjukkan sebanyak 83,7% pekerja mengaku khawatir atau sangat khawatir atas penghasilan mereka yang tidak pasti.

Masalah di atas diperparah dengan adanya pencurian upah seperti praktik keterlambatan pembayaran upah, kekurangan pembayaran upah, serta kasus upah yang tidak dibayarkan sama sekali. *Freelancer* yang umumnya memiliki daya tawar rendah di depan pemberi kerja akan cenderung pasrah menghadapi masalah pencurian upah. SINDIKASI menilai intervensi mutlak diperlukan untuk menjamin kelayakan dan meningkatkan perlindungan atas upah para *freelancer*.

Di sinilah letak relevansi buku Upah Layak untuk Semua: Model Pengupahan Pekerja Lepas Industri Media dan Kreatif ini kami terbitkan. Terlebih, ada kekosongan hukum ketenagakerjaan yang belum mengatur dengan terang benderang perkara upah bagi kelompok pekerja lepas yang jumlahnya di pasar kerja makin membesar akibat penerapan sistem pasar kerja fleksibel. Hal ini yang sekiranya akan dijawab melalui buku ini.

Sebagaimana riset-riset terdahulu, buku ini pun diniati sebagai inisiatif dari sekelompok pekerja media dan industri kreatif yang terorganisir melalui SINDIKASI untuk mengisi ruang kosong diskursus perburuhan dan aturan ketenagakerjaan. Mudah-mudahan kekhawatiran para *freelancer* akan kelayakan upah mereka dapat sedikit mereda dengan munculnya gagasan upah layak untuk semua.

Di saat bersamaan, buku ini lahir di tengah kuatnya desakan dari gerakan pekerja Indonesia untuk melakukan reformasi menyeluruh atas sistem pengupahan yang dinilai gagal dalam menyejahterakan kelas pekerja. Konsep upah minimum dianggap perlu dikoreksi karena ternyata justru menjebak kelas pekerja ke dalam siklus utang yang tak berkesudahan. Semoga buku ini memiliki kontribusi signifikan terhadap perbaikan sistem pengupahan di Indonesia.

Bogor, 7 Maret 2024

Ikhsan Raharjo  
Ketua Umum SINDIKASI

# PENDAHULUAN



## 1.1. Latar Belakang

Pekerja lepas hidup dalam dua sisi yang bertolak belakang. Di satu sisi, pekerja ini identik dengan aktivitas kerja yang kreatif, mandiri, penggerak sektor kunci (Horowitz et al, 2005); kerja yang cair, lincah, dan fleksibel (Horowitz & Poynter, 2012); serta kerja yang relevan dengan masa depan (Mizrahi, 2018). Namun, di sisi lain mereka harus berjuang untuk menghadapi ketidakamanan ekonomi, masalah-masalah kesehatan, dan pemenuhan kebutuhan di masa pensiun (Horowitz et al, 2005). Ketidakamanan tersebut hanya akan dapat dihadapi jika pekerja lepas mendapat upah yang layak dan perlindungan dalam memperjuangkan pencapaian upah yang layak. Namun, hal ini masih sulit dipenuhi oleh pekerja lepas di Indonesia. Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji persoalan upah dan perlindungannya bagi para pekerja lepas di Indonesia.

Persoalan pekerja lepas di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari sistem perburuhan yang ada. Sistem ini semakin didominasi oleh neoliberalisme, terutama sejak lahirnya Undang-undang Cipta Kerja yang kontroversial. Dalam kajian Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta terungkap, bahwa Undang-undang Cipta Kerja telah menempatkan kelas pekerja ke dalam posisi yang semakin rentan. Perlindungan terhadap kelas pekerja diperlemah agar sistem perburuhan Indonesia lebih “ramah pasar dan investor” serta “fleksibel”.<sup>1</sup>

Undang-undang ini membuat perubahan mendasar dalam hukum perburuhan Indonesia dengan melakukan pelanggaran ketentuan kerja kontrak, perluasan sistem *outsourcing*, pembenaran politik upah murah, pelemahan hukum pidana perburuhan, perpanjangan waktu lembur, dan pengurangan hak cuti, sekaligus melemahkan peran serikat pekerja. Perubahan ini segendang sepenarian dengan resep reformasi sistem perburuhan yang selalu disarankan Bank Dunia kepada pemerintah.

Bagi pekerja media dan industri kreatif, kelahiran UU Cipta Kerja menggenapi cobaan berat bagi kehidupan mereka yang diamuk pandemi Covid-19 selama tiga tahun. Survei yang dilakukan Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) terhadap 139 responden pada April 2020 menemukan bahwa 61,35% responden mengalami pembatalan pekerjaan atau proyek. Sebanyak 32,8% responden berpotensi kehilangan pemasukan sebesar Rp 5-15 juta sejak Maret hingga Juli 2020. Sementara itu, hanya sekitar 0,4% dari mereka yang mengakses bantuan dari pemerintah.

Kerentanan kelompok pekerja lepas atau *freelancer* sebenarnya telah lama menjadi perhatian SINDIKASI sejak berdiri pada 27 Agustus 2017. Dalam perjalanan panjang mengorganisir *freelancer* di industri media dan kreatif, SINDIKASI telah mengidentifikasi masalah utama yang mereka hadapi yaitu *fexploitation* yaitu kondisi kerentanan dan

---

<sup>1</sup> Undang-undang ini telah mengalami penolakan masif dari kelompok mahasiswa, tani, dan gerakan kelas pekerja termasuk SINDIKASI, yang pembuatannya disebut selama pandemi. Namun, penolakan ini ternyata tidak membikin para pembuat undang-undang berubah pikiran. Bahkan, pemerintah justru menghidupkan undang-undang ini menggunakan peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perppu) sebagai jalan pintas dalam menyiasati putusan inkonstitusional bersyarat UU Cipta Kerja yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi.

eksploitasi yang dihadapi oleh para pekerja dengan status kerja fleksibel. *Flexploitation* dicirikan dengan ketiadaan jaminan sosial dan kontrak kerja yang jelas; pelanggaran upah; ketidakjelasan karir masa depan; dan kondisi kerja buruk seperti kerja berlebihan atau *overwork* (Izzati dkk, 2021).

Masalah pengupahan menjadi hal krusial dan mendesak bagi *freelancer* untuk segera diatasi. Keterlambatan pembayaran, kurang bayar, dan bahkan tidak dibayar sama sekali merupakan praktik umum di kalangan *freelancer*. Hasil survei Kerja Layak: Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia yang diterbitkan SINDIKASI pada 2021 mengungkap 80 persen responden mengaku pernah mengalami keterlambatan pembayaran upah.

Untuk mencegah berulangnya hal ini, SINDIKASI telah menerbitkan pedoman kontrak kerja *freelancer* yang mengatur secara ketat periode pembayaran upah hingga denda keterlambatan pembayaran (Aini dkk, 2019). Para *freelancer* juga menuangkan pengaturan pengupahan itu ke dalam sebuah model Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang nantinya dirundingkan dengan pemberi kerja untuk memperkuat posisi kontrak kerja mereka. Sementara bagi pelanggaran upah yang terjadi, SINDIKASI melakukan pendampingan bagi anggotanya untuk memastikan pemberi kerja mereka menghargai dan menghormati hasil kerja *freelancer*.

Meski demikian, isu pengupahan masih menyisakan pekerjaan rumah yang perlu dituntaskan oleh serikat pekerja yakni mengenai kelayakan upah *freelancer*. Terlebih data Badan Pusat Statistik (BPS) pada 2019 mengungkapkan rata-rata upah pekerja kreatif hanya Rp 2,45 juta atau lebih rendah dari rata-rata upah seluruh sektor industri. Hal ini menjadi kontradiktif dengan jargon “tulang punggung ekonomi Indonesia” yang disematkan oleh Presiden Joko Widodo terhadap perkembangan ekonomi kreatif pada 2015 silam.

Merumuskan upah layak *freelancer* industri media dan kreatif menjadi tantangan bagi serikat pekerja mengingat masih adanya celah di aturan ketenagakerjaan selama ini. Di saat yang bersamaan aturan pengupahan pasca-lahirnya UU Cipta Kerja cenderung membawa dampak yang lebih buruk bagi kepentingan pekerja dibanding UU Ketenagakerjaan. Kelompok serikat buruh juga sering mengasosiasikan undang-undang kontroversial ini dengan politik upah murah.

Kompleksitas masalah upah yang dihadapi *freelancer* juga belum mampu dijawab negara meskipun pemerintah telah melakukan dua kali perubahan aturan pengupahan dalam kurun tiga tahun terakhir. Misalnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pemberi kerja tidak diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kerja bagi pekerjanya. Hal ini menunjukkan ketiadaan jaminan perlindungan bagi *freelancer* yang seringkali harus menggunakan alat kerja mereka sendiri ketika menerima perintah kerja dari pemberi kerja.

Kekosongan perlindungan dan jaminan upah layak *freelancer* memerlukan intervensi gagasan dan strategi advokasi. Oleh karena itu, tim peneliti merasa perlu membuat semacam

model penentuan upah layak bagi *freelancer* yang dapat digunakan dan dijadikan panduan bagi pekerja media dan industri kreatif Indonesia. Melalui riset ini, tim peneliti berharap dapat berkontribusi memperkuat gagasan pentingnya perlindungan dan jaminan atas upah bagi semua pekerja termasuk mereka yang secara sukarela maupun terpaksa menjadi *freelancer*.

## 1.2. Permasalahan

Upah kerap kali ditentukan melalui pertarungan antara kepentingan kelompok pemilik modal dengan para pekerja (Marx, 1844). Pertarungan akan upah ini tidak hanya menyoal tentang angka upah yang diterima, melainkan produksi pengetahuan tentang berbagai model pengupahan dengan menggunakan legitimasi saintifik. Model-model pengupahan tersebutlah yang membenarkan nominal upah yang diberikan kepada pekerja.

Namun, pengetahuan model pengupahan tersebut didominasi oleh kepentingan pemilik modal dan negara. Di Indonesia, perhitungan upah mengacu pada standarisasi upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah pada PP (Peraturan Pemerintah) No. 36 Tahun 2021 dan perubahan beberapa pasalnya pada PP No. 51 Tahun 2023. Dalam PP tersebut, tercantum bahwa formula upah minimum didasarkan pada komponen paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah. Komponen-komponen tersebut pun diformulasikan sebagai berikut:

$$UM_{(t+1)} = UM_{(t)} + \text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)}$$

Sementara itu, untuk formula nilai penyesuaian adalah:

$$\text{Nilai Penyesuaian } UM_{(t+1)} = \{ \text{inflasi} + (PE \times \alpha) \} \times UM_{(t)}$$

Komponen-komponen yang terlihat saintifik dan memiliki formula khusus tersebut ternyata masih memiliki kekurangan dalam pencapaian kesejahteraan pekerja. Pertama, penggunaan nilai upah minimum tahun yang berlaku [ $UM_{(t)}$ ] sebagai pijakan dalam menentukan upah minimum tahun depan [ $UM_{(t+1)}$ ]. Formula ini mensyaratkan bahwa upah tahun lalu layak digunakan. Namun, sejak periode 2015 - 2018, utang konsumsi rumah tangga di Indonesia mengalami peningkatan (Census and Economic Information Center dalam Aidha et al., 2019). Pada April 2023 lalu, utang rumah tangga Indonesia mencapai angka tertinggi, yakni USD 126.766,1 atau sekitar Rp.1.965.299.223,65 dibandingkan dengan angka pada tahun 2002 yang hanya mencapai USD 5.668,4 atau Rp.87.879.189,46. Peningkatan angka utang ini merupakan bagian dari finansialisasi rumah tangga. De Vita & Luo (2019) mendefinisikan finansialisasi rumah tangga sebagai proses perubahan peran rumah tangga menjadi bagian dari relasi finansial seperti investasi dan utang rumah tangga. Bagi mereka, hal ini akan menjebak rumah tangga berpenghasilan rendah semakin mengalami ketidaksetaraan upah dan kepemilikan aset yang rendah. Situasi ini juga dialami oleh pekerja di Indonesia yang semakin dijadikan sebagai objek platform pinjaman daring. Oleh karena itu, perhitungan

upah minimum tahun depan tidak dapat menggunakan data upah-upah sebelumnya yang bermasalah.

Kedua, permasalahan dan kontradiksi dari penggunaan paritas daya beli (*purchasing power parity*/PPP) sebagai ukuran. Paritas daya beli adalah perhitungan nilai tukar mata uang dan daya beli/biaya barang dan jasa antar-negara (Suranovic, 2010). BPS mengembangkan teori untuk mengidentifikasi angka hidup layak dengan menggunakan rata-rata pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan dengan PPP hingga menemukan 96 kebutuhan pokok yang dipublikasikan dalam Indeks Pembangunan Manusia 2022. Mengambil salah satu kasus di DKI Jakarta, pengeluaran riil per kapita per tahun yang disesuaikan dengan PPP adalah Rp.18.927.000 per kapita per tahun, atau sekitar Rp.1.577.250. Sementara itu, berdasarkan hasil Survei Biaya Hidup 2022 di DKI Jakarta, nilai konsumsi rumah tangga per bulan mencapai Rp.14.884.110,27. Jika dihitung per kapita dengan membagi angka tersebut dengan jumlah anggota keluarga rata-rata di DKI Jakarta yakni 4 orang, maka angka biaya hidup perorangan di DKI Jakarta mencapai Rp.3.721.027,57. Dari angka ini terlihat selisih pengeluaran yang disesuaikan PPP dengan biaya hidup riil warga. Oleh karena itu, kita perlu mempertanyakan nilai PPP. Ditambah lagi, penyetaraan nilai akan berguna jika kita menghitung upah di level nasional. Akan sangat kontradiktif jika menggunakan ukuran penyetaraan di level nasional untuk mengetahui kebutuhan di masing-masing daerah.

Ketiga, penentuan angka penyesuaian yang hanya mengacu pada angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi tidak relevan dengan kondisi riil warga. Secara riil, setiap tahun warga akan mengalami peningkatan komponen dan jumlah kebutuhan hidup, bukan hanya menggunakan komponen dan jumlah komoditas dan kebutuhan lainnya yang sama yang mengalami kenaikan harga. Oleh karena itu, kita tidak bisa serta merta menggunakan data upah minimum sebelumnya yang ditambahkan nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang sama. Melainkan harus ada perhitungan komponen batas atas dan bawah yang dapat memprediksi kenaikan komponen dan nominal kebutuhan.

Keempat, relevansi dengan status pekerja lepas. Penulis mendapati kurang relevannya angka upah minimum yang dikeluarkan dengan pendapatan riil yang diterima oleh pekerja lepas. Pada tahun 2023, upah minimum DKI Jakarta adalah Rp. 4.900.798. Sementara itu, nilai rata-rata pendapatan bersih pekerja bebas di Indonesia adalah Rp.1.668.200,- per bulan. Di sisi lain, upah pekerja lepas di DKI Jakarta mencapai Rp.2.340.000,- secara keseluruhan dan Rp.2.935.200,- bagi pekerja lepas yang bekerja lebih dari 49 jam per minggu, yang juga timpang jika dibandingkan dengan biaya hidup per orang di DKI Jakarta yang dijelaskan sebelumnya yakni Rp. 3.721.027,57-. Hal ini menandakan bahwa perhitungan upah minimum dengan formula di atas tidak relevan untuk menghasilkan angka pemenuhan kebutuhan pekerja lepas. Ketidakrelevanan tersebut juga terlihat dari pemilihan komponen yang digunakan dalam PPP. Pekerja lepas kerap kali harus membiayai kebutuhan alat kerjanya, sendiri sementara alat kerja seperti laptop atau PC tidak ditemukan dalam daftar komoditi kebutuhan pokok di perhitungan PPP. Padahal, komoditi ini juga digunakan oleh pekerja tetap meskipun belum tentu dibiayai oleh pemberi kerja.

Terakhir, lemahnya implementasi kebijakan pengupahan dan perlindungan bagi pekerja lepas. Perhitungan upah minimum, idealnya digunakan pada pekerja yang bekerja kurang dari setahun. Namun, angka upah ini kerap kali digunakan untuk memberi upah pekerja yang telah bekerja lebih dari satu tahun seperti yang dialami oleh buruh-buruh di berbagai wilayah (Mediana, 2023). Jika pekerja tetap saja tidak mendapatkan jaminan upah layak dengan kebijakan upah yang ada, apalagi pekerja lepas yang kerap kali harus melakukan negosiasi sendiri tanpa perlindungan dan jaminan.

Berdasarkan kondisi tersebut, perhitungan upah yang digunakan di Indonesia tidak relevan dengan pekerja lepas, bahkan pekerja tetap. Dari kondisi ini, kita membutuhkan formula upah layak bagi pekerja lepas dengan menggunakan dimensi dan variabel yang lebih relevan. Penulis menduga bahwa perhitungan upah layak bagi pekerja lepas akan sangat bergantung pada kebutuhan produktif dan reproduktif serta berbagai mekanisme pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhan hidup manusia.

Untuk mengkaji hal tersebut, penulis melakukan survei untuk mengetahui dimensi dan variabel apa saja yang dapat digunakan untuk memformulasikan model pengupahan upah layak bagi pekerja lepas. Selain itu, penulis juga memetakan usulan strategi dan rekomendasi dari pekerja lepas untuk mencapai nilai dimensi yang layak bagi pekerja lepas.

### 1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, pertanyaan penelitian yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana model perhitungan upah layak bagi pekerja lepas di industri media dan kreatif?
2. Apa saja prinsip mendasar yang dapat dijadikan sebagai pijakan dalam menentukan strategi pencapaian upah layak bagi pekerja lepas?

### 1.4. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyusun model perhitungan komponen upah layak bagi pekerja lepas di industri media dan kreatif. Dalam pencapaian tujuan tersebut, terdapat beberapa tujuan turunan yang hendak dicapai, yakni:

1. Menemukan model perhitungan upah layak bagi pekerja lepas di industri media dan kreatif; dan
2. Menentukan prinsip mendasar yang dapat dijadikan sebagai pijakan dalam menentukan strategi pencapaian upah layak bagi pekerja lepas.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi pekerja lepas dalam menentukan nilai upah yang dapat dinegosiasikan kepada pemberi kerja/klien. Lebih dari itu, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam perdebatan produksi pengetahuan dalam bentuk pemodelan pengupahan yang dapat ditawarkan di berbagai lingkungan keilmuan, baik akademisi maupun lembaga pengetahuan lainnya. Penelitian ini merupakan bentuk perlawanan terhadap model pengupahan yang selama ini merugikan pekerja, khususnya pekerja lepas.

# KERANGKA KONSEPTUAL



## 2.1. Pekerja Lepas dan Model Pengupahan yang Berkembang

Menurut Marx, pekerja adalah orang yang mengubah suatu material menjadi material lain yang memiliki nilai guna. Namun, di dalam ekonomi kapitalistik, nilai hasil kerja hanya didasarkan oleh nilai tukar yang kerap kali ditentukan bukan oleh pekerja itu sendiri, melainkan pasar dan pemberi kerja yang cenderung merugikan pekerja. Jika dikaitkan dengan pekerja lepas, maka pekerja lepas dalam konteks ekonomi kapitalistik adalah pekerja yang menukarkan hasil kerjanya dengan nilai tukar yang ditentukan oleh pasar dan pemberi kerja atau klien dengan meregulasi diri sendiri sesuai ketentuan dan tuntutan pasar atau pemberi kerja.

Proses meregulasi diri sendiri tersebut tidak mencerminkan kebebasan bagi pekerja lepas. Izzati dkk (2019) memaparkan dua ilusi yang mengaburkan hubungan kerja. Pertama, ilusi bahwa dengan status kerja *freelance*, para pekerja bisa bebas menentukan waktu kerjanya sendiri. Padahal jam kerja mereka yang berstatus pekerja lepas tetap ditentukan oleh target yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Bahkan, dalam banyak kasus, para *freelancer* seringkali bekerja lembur tanpa mendapatkan hak upah lembur dari pemberi kerja (C2O Library & Collabative, 2019; Haryanto, 2019).

Ilusi berikutnya adalah narasi bahwa para *freelancer* berbeda dari pekerja lainnya yang bekerja langsung di perusahaan, kantor, atau tempat kerja tertentu karena sesungguhnya *freelancer* bekerja untuk dirinya sendiri. Konsekuensi dari situasi ini adalah hilangnya pemahaman pekerja atas identitas pekerjaannya (*occupational identity*) yang secara fundamental merupakan hal penting dalam pengorganisasian pekerja (Huws, 2014).

Dari definisi dan ilusi di atas, pekerja lepas cenderung mengalami kerentanan atau prekariasi<sup>2</sup>. Hal ini terlihat dari hubungan kerja pekerja lepas dalam konteks legal-formal. Berdasarkan konteks legal formal di Indonesia, hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja lepas atau *freelancer* masuk ke dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun Badan Pusat Statistik (BPS) menggunakan istilah Pekerja Bebas untuk mendefinisikan “seseorang yang bekerja pada orang lain atau majikan atau institusi yang tidak tetap (lebih dari satu majikan dalam sebulan terakhir) di usaha pertanian/non pertanian baik yang berupa usaha rumah tangga maupun bukan usaha rumah tangga atas dasar balas jasa dengan menerima upah atau imbalan baik berupa uang maupun barang, baik dengan sistem pembayaran harian maupun borongan.

---

<sup>2</sup> Prekarisasi adalah proses atau situasi yang menempatkan pekerja dalam situasi yang tidak aman untuk membangun identitas atau karir yang mereka harapkan (Standing, 2011:16).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003) upah adalah pembalas jasa bagi tenaga kerja yang telah mengerjakan sesuatu. Upah juga merupakan harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pelayanan dan jasa dalam perolehan kekayaan bagi Pengusaha atau penyedia pekerjaan (Afzalurrahman, 2000).

Pengertian Upah ini juga telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Pasal 1, yang menyatakan bahwa, “upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dalam aturan yang sama, negara membagi penghasilan ke dalam dua bentuk:

1. Upah, yang terdiri dari:
  - a. Upah tanpa tunjangan;
  - b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
  - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
  - d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
2. Pendapatan non-Upah, yang terdiri dari:
  - a. Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan;
  - b. insentif;
  - c. bonus;
  - d. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
  - e. uang servis (baru berlaku pada industri hotel dan restoran).

Namun sayangnya, ketentuan pengupahan yang disusun oleh negara kurang relevan dengan kondisi pekerja lepas (lihat bagian 1.2. Permasalahan). Beberapa studi lain pun telah mengkaji model pengupahan pekerja, antara lain:

**Tabel 2.1.2. Kajian Model Pengupahan**

No	Sumber	Temuan model pengupahan	Keterangan
1.	Abduh (2022)	Upah minimum masih belum memenuhi hak asasi manusia sehingga perlu dikembangkan untuk mencapai kesejahteraan dengan cara meningkatkan intervensi negara dalam mendorong jaminan sosial, kesehatan, kesejahteraan sosial, pendidikan dan pelatihan.	Kajian ini belum memetakan komponen upah minimum dan komponen intervensi negara lebih konkret.
2.	Muhyiddin, et al. (2021)	Model Pengupahan berdasarkan modal manusia dan sosial.  Pengupahan diberikan berdasarkan latar belakang yang melekat pada seorang pekerja (Berdasarkan modal manusia, terdiri dari pendidikan, kesehatan, dan migrasi; serta modal sosial, yang mengacu pada kemampuan individu dan kelompok untuk bekerja sama di dalam komunitas atau antar kelompok.) Namun, kajian ini menunjukkan bahwa modal manusia dan modal kapital hanya menyumbang sebagian kecil dari penentuan nilai upah pekerja.	Penulis perlu menggunakan komponen lain dalam perhitungan upah karena modal manusia dan modal sosial hanya sebagian kecil dari perhitungan upah.
3.	Munawaroh (2023)	Pengupahan di Indonesia memiliki dua model, mulai dari perhitungan unit waktu dan <i>output</i> . Hal ini mengacu pada aturan PP 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.	
4.	Silaban et al (2012)	Upah minimum dipengaruhi oleh GDP dan inflasi.  $\text{LogMW} = 7.803445 + 0.506748$ $\text{LogPDRB} - 0.012338 \text{ LogINF} + .$	Menurut penulis, upah memang akan dipengaruhi oleh inflasi dan GDP namun, nominal upah minimum yang diajukan di awal

No	Sumber	Temuan model pengupahan	Keterangan
		Information : Log : Logarithm UPM : Provincial Minimum Wage GRDP : Gross Domestic Product (based on constant prices) INF : Inflation E : Error	yang dipengaruhi oleh komponen- komponen di atas perlu diperjelas.
5.	McGovern (2017)	Harga ditentukan oleh: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pasar</li> <li>- Harga rata-rata dari perusahaan besar (misal: perusahaan konsultasi McKinsey)</li> <li>- Risiko kerja</li> <li>- Kebutuhan kapital dan investasi diri</li> <li>- Karakteristik kerja profit/non-profit.</li> </ul>	Perhitungan upah dari kajian ini sangat bergantung dari pasar. Padahal, di pasar kerap kali terjadi persaingan ketat yang menurunkan harga kerja lepas.
6.	Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021)	Komponen pengupahan perlu mengikuti standar kebutuhan hidup manusia (Abraham Maslow) dan kondisi kerja layak. Dimensi tersebut antara lain: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisiologis/ reproduktif-material</li> <li>2. <i>Safety/ legal institutional</i></li> <li>3. <i>Love and belonging/ social communicative</i></li> <li>4. <i>Esteem/ Status &amp; recognition</i></li> </ol>	Penulis beranggapan bahwa dimensi-dimensi yang ada dalam kajian ini dapat digunakan dan dioperasionalkan untuk menentukan model pengupahan bagi pekerja lepas.  Namun, jika dikaitkan dengan pengupahan dan referensi lain, definisi produktif dan

No	Sumber	Temuan model pengupahan	Keterangan
		5. <i>Self-actualization/ meaningful subject dimension</i>	reproduktif pada dimensi fisiologis seharusnya mencakup kebutuhan <i>safety/legal institutional, social communicative</i> . Namun, hal ini masih bersifat hipotetikal dan perlu diuji.

Mankiw (2007) di dalam Rahmi & Riyanto (2021), menjelaskan bahwa menurut teori upah efisiensi, upah yang tinggi dapat memberikan motivasi bagi para pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka, serta menguatkan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Penulis beranggapan bahwa hal ini tidak cukup. Pekerja lepas akan tetap berusaha meningkatkan produktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga, meskipun upah yang diterima kecil mereka akan cenderung menerima. Semakin rentan hidupnya, semakin mudah mereka menerima kerja dengan upah yang kecil. Hal ini akan membawa kita pada isu lain yang dihadapi oleh pekerja lepas.

Selain isu nominal dan model pengupahan yang kurang relevan, penulis juga menemukan kurangnya perlindungan terhadap pekerja lepas. Pekerja sebagai komponen penting pembangunan sekaligus warga negara, membutuhkan perlindungan seperti yang tercantum dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah disebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dengan kata lain setiap orang yang bekerja berhak mendapatkan upah layak yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup dan memperoleh hak-hak yang sudah diatur oleh pemerintah.

Namun, pada kenyataannya hal tersebut belum terlaksana dengan maksimal, terutama pada para pekerja lepas karena hak-hak mereka cenderung tidak terpenuhi dengan baik (Saputra, Triwibowo & Mediana, 2023; Kliklegal.com, 2023). Hal ini menyebabkan timbulnya berbagai macam masalah antara pekerja dan pemberi kerja. Indonesia memiliki kasus ketenagakerjaan yang sangat beragam mulai dari masalah jaminan sosial (Aryastuti & Markeling, 2019), pensiun (Wijayanti, 2014), pelanggaran upah dan hak pekerja, pemutusan kerja yang tidak benar, pelanggaran pidana hingga hilangnya nyawa (Safitri, Lesmana, & Susandra, 2023).

Pekerja lepas juga merupakan salah satu kelompok pekerja yang belum mendapatkan perlindungan hukum secara maksimal (Sugiarti dkk., 2020). Padahal mereka berhak mendapatkan perlindungan jika sewaktu-waktu timbul permasalahan, mengingat mereka berada di posisi yang lemah. Salah satu perlindungan yang dapat diberikan adalah

perlindungan terhadap norma kerja yang bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dalam menentukan waktu kerja, sistem pengupahan, pemberian istirahat dan cuti, serta pemberian jaminan kesejahteraan untuk pekerja.

Perlindungan hukum seperti ini dapat menjadi sebuah pengakuan terhadap hak-hak para pekerja, karena keberadaan mereka merupakan aset yang sangat berpengaruh terhadap proses produksi, sehingga sudah seharusnya mereka diberikan perlindungan penuh dan diperlakukan secara manusiawi.

Di atas kertas, melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang kontroversial, negara menjanjikan perlindungan menyeluruh bagi *freelancer* termasuk adanya kewajiban pemberi kerja memberikan kompensasi secara proporsional tiap kali *freelancer* menyelesaikan hubungan kerjanya sebagaimana dijelaskan dalam aturan yang sama. Dengan demikian, seorang *freelancer* dengan masa PKWT selama 12 bulan berpotensi menerima 14 kali upah jika menghitung tunjangan hari raya dan kompensasi tersebut.

Namun, dalam perkembangannya, hubungan ketenagakerjaan terutama yang mengatur keberadaan *freelancer* menjadi semakin sumir dengan meluasnya praktik kemitraan terutama pada sektor *gig economy*. Izzati (2022) menilai kekosongan hukum terkait hubungan kemitraan terbukti memiliki banyak dampak buruk, namun sayangnya hal ini tak kunjung diatasi negara. Imbasnya, pengaturan hubungan kemitraan terus berlaku tanpa batasan jelas dan merugikan kesejahteraan pekerja. Para pengemudi transportasi dalam jaringan (*daring*) berbasis aplikasi merupakan contoh paling nyata dalam fenomena ini. Hasil survei Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS) pada 2023 menunjukkan sebanyak 68,9 persen pengemudi ojek *daring* menghabiskan sembilan hingga 16 jam berkendara dan bekerja selama enam sampai tujuh hari sepekan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Wibisana, 2023).

Situasi eksploitatif ini semakin menggila dengan meluasnya wacana seperti *entrepreneurship* dan *partnership* di era neoliberalisme. Izzati (2019) menilai wacana tersebut menciptakan ilusi seputar hubungan kerja dalam sistem kerja fleksibel bahwa pekerja adalah mitra dari pemberi kerja. Padahal, tidak ada yang setara dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja.

Wahyudin dkk dalam Pedoman Kontrak Kerja Freelancer (Aini dkk, 2019) menyebut tiga perbedaan mendasar antara hubungan kemitraan dan *freelance*, yaitu terkait penentuan upah, para pihak yang mengadakan perjanjian, dan jenis kerjasamanya. Perbedaan ini dapat dikaji dengan membandingkan definisi antara konsep hubungan kerja sebagaimana diatur melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan konsep hubungan kemitraan seperti yang ada dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah. Pasal 1 Angka 13 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah menyebutkan bahwa “kemitraan adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas

dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam Usaha Besar.”

Di sisi lain, dalam praktiknya, kebanyakan *freelancer* merupakan individu yang bekerja untuk pihak pemberi kerja yang bisa merupakan perusahaan maupun individu. Pihak pemberi kerja memberikan perintah kerja kepada *freelancer* untuk menghasilkan suatu pekerjaan. Dalam penentuan upah, *freelancer* dapat dibayar berdasarkan satuan hari maupun borongan atau satuan hasil. Adapun jenis kerja sama di antara pihak-pihak tersebut lebih identik dengan hubungan kerja antara majikan dan buruh.

**Tabel 2.1.1. Perbandingan Hubungan Kemitraan dengan *Freelance***

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

Sumber: Pedoman Kontrak Kerja Freelancer (Aini dkk, 2019)

Namun, lanjut Wahyuddin dkk, keunikan *freelancer* terlihat dari syarat kerja yang tidak mengharuskan mereka untuk berada dalam lingkungan si pemberi kerja ketika dalam masa kerja. Misalnya, seorang desainer grafis *freelance* yang menyelesaikan pembuatan logo sebuah perusahaan tambang, dengan menggunakan laptop miliknya sendiri, dari sudut sebuah kafe yang berjarak ribuan kilometer dari pemberi kerja. Ciri khas utama dari hubungan kerja *freelance* adalah hasil pekerjaan yang sesuai harapan pemberi kerja terlepas dari metode atau pun lokasi diselesaikannya pekerjaan. Namun demikian, ada pula *freelancer* yang tetap terikat lokasi pekerjaan seperti dalam kasus para pekerja film yang harus berada di lokasi syuting selama lebih dari 16 jam per hari syuting.

Melihat keunikan sekaligus kerentanan para *freelancer* maka dirasa perlu untuk menyusun model pengupahan khusus bagi *freelancer* untuk mendukung kelayakan kerja. Terlebih, regulasi yang mengatur sistem pengupahan hari ini dirasa belum berpihak kepada kelas pekerja. Tak heran apabila setiap akhir tahun, gerakan serikat buruh di berbagai kota selalu rutin melakukan protes massal atas penetapan upah minimum di tingkat kota/kabupaten dan provinsi yang dianggap melanggengkan sistem upah murah (Aurel, 2023). Selain itu, pekerja lepas juga membutuhkan strategi pencapaian upah layak pekerja lepas tidak hanya

membutuhkan kontrak, nominal dan model pengupahan yang layak, melainkan juga pencapaian strategi yang tepat.

Dalam upaya memberikan perlindungan terhadap pekerja freelance, beberapa negara, seperti Amerika Serikat, Jepang, hingga organisasi supranasional seperti Uni Eropa (EU) lantas mencoba menghasilkan regulasi baru untuk mengatasi permasalahan di sektor kerja tersebut

**Tabel 2.1.2. Perbandingan Regulasi Perlindungan Pekerja Lepas di Berbagai Negara**

No	Negara	Regulasi	Keterangan
1	Amerika Serikat (New York & Los Angeles)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Freelance Isn't Free Act (New York)</li> <li>Freelance Worker Protection Ordinance (Los Angeles)</li> </ul>	New York dan Los Angeles memiliki regulasi untuk melindungi <i>freelancer</i> . Muatan kedua regulasi ini kurang lebih sama dengan menitikberatkan perlindungan freelancer melalui upaya pemberian jangka waktu maksimal pembayaran, kewajiban membuat kontrak, hingga mencegah tindakan jahat oleh klien. Regulasi serupa juga ada di Minneapolis dan Seattle.
2	Uni Eropa (EU)	The European Directive on platform workers	Regulasi yang dicanangkan oleh EU Commission dalam upaya memperbaiki kondisi hidup pekerja yang bekerja melalui platform online. Di dalam regulasi ini, terdapat rancangan pedoman yang bertujuan untuk memberikan kejelasan hukum kepada para freelancer agar mereka dapat melakukan tawar-menawar secara kolektif untuk kondisi kerja yang lebih baik, termasuk gaji tentunya.
3	Jepang	Freelance Protection Law	Regulasi yang rencananya akan diterapkan di Jepang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan freelancer melalui upaya pemberian jangka waktu maksimal pembayaran, kewajiban membuat kontrak yang jelas dengan berisikan tugas dan beban kerja, dan mencegah tindakan jahat

No	Negara	Regulasi	Keterangan
			oleh klien.

Di Amerika Serikat setidaknya sudah terdapat beberapa kota maupun negara bagian (*state*) yang memiliki regulasi untuk mengatur dan melindungi sektor kerja *freelance*. Negara bagian maupun kota tersebut seperti New York, Los Angeles, Minneapolis, dan Seattle. Di New York ada regulasi yang bernama *Freelance Isn't Free Act* yang menjadi dasar hukum negara bagian dalam memberikan perlindungan bagi pekerja *freelance*. Regulasi tersebut mengatur tentang: 1) Batas waktu pemberian upah oleh klien maksimal 30 hari pasca penyelesaian tugas kerja; 2) Kewajiban untuk membuat kontrak apabila besar upah pengerjaan setidaknya telah mencapai US\$800; 3) Kewajiban klien untuk membayar jumlah upah sesuai dengan kesepakatan; 4) Melarang adanya tindakan balas dendam oleh klien terhadap upaya-upaya freelancer dalam memenuhi haknya; 5) Bantuan pendampingan hukum terhadap kasus di sektor kerja *freelance*; dan 6) Pemberian denda berlipat kepada klien yang secara terbukti mengulang tindakan jahat dengan nominal dapat mencapai hingga US\$25.000. Regulasi dengan ketentuan serupa dan kurang lebih sama juga berlaku di Los Angeles, Minneapolis, dan Seattle (*California Labor and Employment Law, 2023*). Hal ini menjadi awal yang baik sekaligus menjadi angin segar bagi para pekerja *freelance* di Amerika Serikat, yang notabenehnya 36% dari jumlah total penduduk di tahun 2021 bekerja di sektor *freelance* (*Freelance Forward Economist Report, 2021*).

Perlindungan serupa juga telah ditetapkan oleh Jepang pada april 2023 yang rencananya akan diterapkan pada tahun 2024. Perlindungan terhadap pekerja *freelance* melalui regulasi bernama *Freelance Protection Law*, yang terdiri dari: 1) Kewajiban klien untuk memberikan deskripsi kerja yang jelas di dalam kontrak kerja; 2) Batas waktu pengupahan selama 60 hari selepas pengerjaan selesai; 3) Pemberian informasi yang akurat seputar rekrutmen; 4) dan pencegahan tindakan jahat oleh klien (*Highly Skilled Japan, 2023*).

Uni Eropa (EU) menempuh langkah sedikit berbeda, yaitu membuat rancangan pedoman yang bertujuan untuk memberikan kejelasan hukum kepada para *freelancer* agar mereka dapat melakukan tawar-menawar secara kolektif untuk kondisi kerja yang lebih baik, termasuk gaji. Rancangan pedoman ini termasuk dari tiga isi paket yang dibawa oleh *EU Commission* di dalam peraturan bernama *the Platform Work Directive*. Rancangan pedoman ini sendiri dapat berlaku nantinya apabila salah satu kondisi kerja *freelancer* di antara ini terjadi di kondisi mereka: 1) 50% atau lebih dari total pendapatan/upah berasal dari satu klien yang sama; 2) Para pekerja bekerja berdampingan dengan pekerja yang dipekerjakan oleh klien yang sama, dengan tugas kerja yang sama; dan 3) Para pekerja bekerja melalui platform digital (CXC Global, 2023).

Diharapkan melalui rancangan pedoman maupun paket peraturan baru EU ini para pekerja *freelance* nantinya dapat memiliki kekuatan tawar (*bargaining power*) untuk meraih kondisi kerja yang lebih baik. Informasi platform dan algoritma platform pun menjadi semakin

terbuka, yang dapat memperlihatkan keterbukaan informasi akan jenis dan bentuk kerja. Selain itu, tidak menampik kemungkinan juga dari terjadinya deklasifikasi pekerja freelance memiliki hak ketenagakerjaan sepenuhnya.

**Tabel 2.1.3. Model Pembayaran Pekerja Lepas**

No	Model	Keterangan
1	<i>Hourly Billing</i>	Klien membayar dengan hitungan jam kerja yang dibutuhkan <i>freelancer</i> untuk menyelesaikan pekerjaan.
2	<i>Project-based Billing</i>	Klien membayar dengan hitungan per-proyek kerja, tidak terkait dengan hitungan waktu.
3	<i>Retainer-based Billing</i>	Klien membayar perbulan atau per-periode waktu berdasar kebutuhan klien, semisal jasa <i>freelance</i> 2 bulan sekali.
4	<i>Performance-based Payment Model</i>	Klien membayar jasa <i>freelance</i> berdasarkan dampak pengerjaan dari <i>freelancer</i> terhadap klien. Semakin besar dampak, semakin besar upah yang dikeluarkan.

Sumber: Rich & Niche (2023)

Membahas model pengupahan dalam kerja *freelance*, sejatinya memiliki pemodelan yang luas dan beragam, karena perkembangan kerja-kerja melalui platform digital sendiri selalu berlangsung dinamis. Menurut (Rich and Niche, 2023) Berikut empat opsi yang kerap digunakan:

#### 1. *Hourly Billing*

Klien membayar jasa *freelancer* berdasarkan jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan oleh klien. Kerap berbentuk tugas kerja yang sifatnya kecil/sementara dan bukan proyek besar maupun yang membutuhkan waktu lama.

#### 2. *Project-based Billing*

Model upah ini tidak menggunakan penghitungan jam kerja sama sekali, melainkan menggunakan hitungan per-proyek pengerjaan. Biasanya model upah ini dipilih ketika klien membutuhkan pengerjaan dengan hasil yang pasti dan yakin dengan *freelancer*. Membuat masing-masing pihak, baik klien maupun *freelancer* paham satu sama lain akan apa yang diharapkan. Model ini banyak digunakan di sektor kerja *freelance*, termasuk pada tahun 2023.

### 3. Retainer-based Billing

Model pengupahan kerja ini lebih menitikberatkan akan pengerjaan musiman/kuartal yang dapat dilakukan oleh *freelancer* dengan satu klien yang sama dalam jangka waktu tertentu. Dalam model ini, *freelancer* tidak hanya bekerja sekali atau dua kali saja kepada orang yang sama, melainkan berulang berdasarkan jadwal yang sudah menjadi basis kerja musiman.

### 4. Performance-based Payment Model

Model ini bercorak *market demand* atau menekankan upah *freelancer* berdasarkan hasil pengerjaan *freelance* yang dapat memberikan performa timbal balik klien yang bagus. Seringkali model ini bersangkutan dengan sektor pemasaran. Sehingga semakin besar dampak pengerjaan, maka semakin besar juga upahnya.

No	Bidang	Tarif/Jam	Tertinggi	Terendah
1	<i>IT &amp; Programming</i>	\$20-\$24	<i>Game programming</i>	<i>Web programming</i>
2	<i>Design &amp; Multimedia</i>	\$21-\$25	<i>Multimedia production</i>	<i>Graphic design</i>
3	<i>Writing &amp; Translation</i>	\$16-\$19	<i>Research</i>	<i>Web content</i>
4	<i>Sales &amp; Marketing</i>	\$20-\$24	<i>Sales</i>	<i>Social Media, SEO, CRM</i>
5	<i>Engineering &amp; Manufacturing</i>	\$23-\$26	<i>Computer engineering</i>	<i>Engineering</i>
6	<i>Finance &amp; Management</i>	\$21-\$24	<i>Business management</i>	<i>Accounting</i>
7	<i>Legal</i>	\$28-\$33	<i>Consulting</i>	<i>Other</i>

Payoneer, Tarif *Freelancer* (2015)

Menurut survei yang dilakukan *Payoneer* pada tahun 2015 lalu, besaran upah yang dipatok per-jamnya oleh para *freelancer* sendiri cukup berbeda-beda, tergantung dari jenis kerja itu sendiri. *Freelancer* yang menyediakan layanan hukum mematok tarif upah rata-rata sebesar \$31 per jam, lebih tinggi daripada *freelancer* yang bekerja di bidang pemasaran (\$21) atau bidang penulisan (\$17). Terhadap penentuan upah, satu penelitian lain di Bangladesh, lama waktu waktu kerja *freelancer* setiap harinya dan pengalaman kerja *freelancer* menjadi faktor utama yang mempengaruhi besaran upah seorang pekerja *freelance*. Sedangkan, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap besaran upah.

Bila dibandingkan dengan metode pengupahan pekerja *freelance* di Indonesia, masih merujuk pada formula penghitungan upah minimum dengan model status hubungan kerja bagi pekerja harian lepas. PP 36/2021 mengatur skema berdasarkan satuan waktu per jam dan harian yang masih belum cukup mengakomodir pelbagai jenis/status kerja *freelance*. Upah per jam dihitung dan dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam dengan acuan upah perbulan. Sedangkan, upah harian, dihitung berdasarkan sistem waktu kerja lima hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi dua puluh satu. Pada intinya, kedua model pengupahan ini mengacu pada pengupahan per bulan, yang dimana belum cukup mengakomodir untuk digunakan dalam sistem penghitungan upah pekerja *freelance*.

Selain itu, kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia belum baik dalam melindungi pekerja *freelance* dengan berbagai karakteristik. Sistem hubungan kerja di Indonesia yang masih mengacu dan melindungi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak dapat mengakomodir pekerja *freelance*, hal ini berdampak kondisi pekerja *freelance* yang tidak terlindungi pada seluruh aspek ketenagakerjaan seperti sistem pengupahan (tunjangan, bonus, tunjangan hari raya), jaminan sosial, K3, waktu kerja, waktu istirahat, pengawasan ketenagakerjaan, dan perselisihan hubungan industrial. Sehingga bila dibandingkan dengan tiga negara yang dijelaskan di atas, kerangka hukum Indonesia masih lemah.

## 2.2. Definisi Konseptual dan Operasional Komponen Model Pengupahan Pekerja Lepas

Kemperle (2015) mendefinisikan *living wage* sebagai upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya (dalam Gould, 2015). Sementara itu, Yao (2017) mendefinisikan upah layak sebagai nilai upah yang diterima oleh pekerja yang dapat mengubah kemampuan mereka dalam menikmati kehidupan organisasi, personal, dan sosial. Lebih lanjut, upah kerap kali didefinisikan dari nilai tukar antara hasil produksi kerja yang diberikan. Berdasarkan kedua kondisi tersebut, proses penentuan upah kerap kali memisahkan aspek produktif seperti nilai tukar komoditas yang dihasilkan dengan kemampuan untuk mengkonsumsi atau mencukupi kebutuhan hidup. Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021) pun mencoba mendefinisikan upah layak sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan hidup dan kondisi kerja layak bagi pekerja. Oleh karena itu, aspek pemenuhan kebutuhan dan aspek produktivitas kerja perlu dijadikan sebagai komponen dari pengupahan.

Pernyataan Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021) tersebut relevan dengan pekerja lepas. Pekerja lepas yang kerap kali mengalami pengupahan yang tidak layak perlu menyusun kembali komponen-komponen perhitungan upah. Namun, nilai upah pekerja lepas tersebut hanya mencapai kisaran Rp.698.778/bulan untuk 28 jam kerja/minggu bagi pekerja lepas di pertanian dan Rp.842.495,-/bulan untuk jam kerja 30 jam/minggu (BPS, 2021). Jika coba dihitung per jamnya, upah yang didapatkan pekerja tersebut adalah Rp.6.629,95,-. Nilai

tersebut sangat jauh sekali dari pemenuhan kebutuhan hidup. Bahkan, jika coba dibandingkan dengan upah minimum terkecil di Indonesia, yakni Provinsi Jawa Tengah yakni Rp. 1.958.169.

Penulis berpendapat, selain kekuatan bernegosiasi, pekerja lepas memerlukan perhitungan komponen yang utuh sebagai bahan dalam melakukan negosiasi upah. Hal ini akan mempengaruhi komponen-komponen yang ada di dalam upah layak. Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021) menjelaskan bahwa upah layak perlu dikaitkan dengan kerja layak dan kebutuhan hidup manusia.

**Tabel 2.2.1. Lima Dimensi Upah Layak**

**Menurut Seubert, Hopfgartner dan Glaser (2021)**

<i>Needs</i>	<i>Dimension of Decent Work</i>	<i>Implementation on work and labor context</i>	<i>Example</i>
Fisiologis	Dimensi material-reproduktif	<i>Living wage, job and planning security</i>	<i>Nutrition, shelter, dan reproduction in the long term</i>
Keamanan	Dimensi legal-institusional	<i>Workplace safety, health protection</i>	Jaminan sosial, jaminan kesehatan, keamanan kerja
Cinta dan rasa memiliki	Dimensi sosial-komunikatif	<i>Integration on social networks</i>	Aktivitas sosial yang berkaitan dengan kerja
Harga diri ( <i>esteem</i> )	Dimensi status dan rekognisi	<i>Recognition, appreciation &amp; status</i>	Semua pengakuan dan penghargaan atas kerja, misal bonus penjualan dari desain kaos, bonus registered fee event untuk MC dan transkriptor
Aktualisasi diri	Dimensi kebermaknaan diri	<i>Self-actualization needs</i>	Pengembangan diri kerja si subyek dan pencapaian well-being

Berdasarkan kondisi tersebut, upah layak memiliki lima dimensi utama, yakni (1) dimensi reproduktif dan material yang mencakup pemenuhan kebutuhan fisik seperti nutrisi makan, hunian, dan aktivitas reproduktif lainnya; (2) Dimensi legal institusional seperti keamanan dan perlindungan kerja, serta jaminan kerja; (3) dimensi sosial – komunikasi yang mencakup semua aktivitas sosial atau aktivitas berjejaring. (4) dimensi status dan pengakuan yakni apresiasi dan pengakuan atas kemampuan maupun keberhasilan pekerja; serta (5) Dimensi kebermaknaan dan pengembangan diri. Kelima hal tersebut perlu dioperasionalisasikan untuk diuji dan disusun menjadi sebuah model yang mencerminkan komponen upah layak.

## 2.3. Operasionalisasi variabel dan dimensi

Tabel 2.3.1. Operasionalisasi Dimensi dan Variabel Pembentuk Upah Layak

Dimensi	Variabel	Definisi operasional	Indikator Variabel
Dimensi material-reproduktif	Total uang yang dikeluarkan oleh pekerja untuk melakukan aktivitas kerja	Besaran kebutuhan kerja dalam sebulan seperti makan, sewa tempat, listrik, perawatan alat kerja, transportasi, software dan sebagainya	1. Besarnya nilai alat kerja utama yang dibagi <i>durability</i> dalam satuan bulan  Besarnya alat kerja pendukung yang dibagi <i>durability</i> dalam satuan bulan
	Jumlah kebutuhan reproduktif per bulan	Besaran uang yang dikeluarkan untuk mencukupi kebutuhan diri dan keluarga di luar aktivitas kerja selama sebulan	Besarnya nilai pemenuhan kebutuhan reproduktif berupa pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi serta tabungan
Dimensi legal-institusional	Tingkat resiko kerja	Besaran resiko kerja terhadap kesehatan/ kemunculan penyakit okupansi yang dialami selama kerja	1. Besarnya resiko kerja terhadap kondisi fisik pekerja hingga mengganggu aktivitas sehari-hari  Besarnya resiko kerja terhadap kondisi mental pekerja yang dapat mengganggu aktivitas hidup sehari-hari.
	Asuransi/jaminan kerja dan sosial	Besaran nominal yang dikeluarkan pada pihak ketiga untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesejahteraan keluarga termasuk kesehatan selama masa kerja	1. Kepemilikan asuransi swasta maupun BPJS  2. Pihak yang membayar asuransi  Nominal yang dibayarkan untuk asuransi dalam satuan tahun.
Dimensi sosial-komunikatif	Biaya komunikasi termasuk internet dan aplikasi tertentu yang dibutuhkan.	Besaran biaya yang dikeluarkan untuk mengganti pulsa, internet, dan aplikasi tertentu yang membutuhkan biaya seperti Zoom Meeting	1. Nominal yang didapatkan dan dibutuhkan untuk melakukan komunikasi kerja dalam satuan rupiah per bulan

Dimensi	Variabel	Definisi operasional	Indikator Variabel
			Nominal yang didapatkan dan dibutuhkan untuk membayar biaya aplikasi komunikasi dalam satuan rupiah per bulan
	Tingkat risiko lelah berkomunikasi di luar jam kerja.	Besaran waktu komunikasi untuk melayani/merespon klien di luar waktu kerja yang diuangkan melalui perhitungan biaya konsultasi kesehatan mental, dsb.	1. Tingkat lelah yang diterima pasca berkomunikasi  Nominal yang didapatkan dan dibutuhkan untuk mengganti biaya fatigue dalam berkomunikasi dalam satuan rupiah per bulan
	Biaya perawatan gadget komunikasi	Biaya ganti atas berkurangnya fungsi dari barang atau alat kerja yang digunakan untuk berkomunikasi	Nominal yang dikeluarkan untuk melakukan perawatan gawai yang digunakan untuk berkomunikasi saat bekerja
Dimensi status dan rekognisi	Tingkat bonus kerja	Besaran bonus atas penyelesaian kerja sebelum kontrak berakhir maupun kepuasan atas hasil kerja dari pekerja lepas	1. Sikap setuju/tidak setuju responden atas kecepatan kerja sebagai penentu bonus kerja  2. Sikap setuju/tidak setuju responden atas kualitas kerja melebihi target sebagai penentu bonus kerja  3. Sikap setuju/tidak setuju responden atas respon audiens sebagai penentu bonus kerja  4. Sikap setuju/tidak setuju responden atas kepuasan klien sebagai penentu bonus kerja  Sikap setuju/tidak setuju responden atas aspek lainnya sebagai penentu bonus kerja
	Nilai hak cipta	Hak kepemilikan atas hasil kerja dan kegunaan komersialisasinya	1. Kepemilikan hak cipta responden

Dimensi	Variabel	Definisi operasional	Indikator Variabel
			Mekanisme pembagian hak cipta yang diharapkan responden
	Komponen dalam menentukan level upah yang perlu direkognisi	Persepsi responden atas berbagai komponen yang menjadi ukuran level upah di luar perhitungan kebutuhan produktif dan reproduktif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap setuju/tidak setuju responden atas waktu atau pengalaman kerja sebagai penentu besaran upah tambahan</li> <li>2. Sikap setuju/tidak setuju responden atas tingkat pendidikan sebagai penentu besaran upah tambahan</li> <li>3. Sikap setuju/tidak setuju responden atas tingkat keterampilan/skill sebagai penentu besaran upah tambahan</li> <li>4. Sikap setuju/tidak setuju responden beban kerja sebagai penentu besaran upah tambahan</li> </ol> <p>Sikap setuju/tidak setuju responden atas aspek lainnya sebagai penentu besaran upah tambahan</p>
Dimensi kebermaknaan diri	Biaya kursus pengembangan diri	Besaran uang yang digunakan untuk mendapatkan peningkatan keterampilan dan nilai/makna kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nominal uang yang dikeluarkan untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri per bulan</li> </ol> <p>Nominal uang yang dikeluarkan untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri per bulan</p>
Dimensi material-reproduktif	Total uang yang dikeluarkan oleh pekerja untuk melakukan aktivitas kerja	Besaran kebutuhan kerja dalam sebulan seperti makan, sewa tempat, listrik, perawatan alat kerja, transportasi, software dan sebagainya	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Besarnya nilai alat kerja utama yang dibagi <i>durability</i> dalam satuan bulan</li> </ol> <p>Besarnya alat kerja pendukung yang dibagi</p>

Dimensi	Variabel	Definisi operasional	Indikator Variabel
			<i>durability</i> dalam satuan bulan
	Jumlah kebutuhan reproduktif per bulan	Besaran uang yang dikeluarkan untuk mencukupi kebutuhan diri dan keluarga di luar aktivitas kerja selama sebulan	Besarnya nilai pemenuhan kebutuhan reproduktif berupa pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi serta tabungan
Dimensi legal-institusional	Tingkat resiko kerja	Besaran resiko kerja terhadap kesehatan/ kemunculan penyakit okupansi yang dialami selama kerja	2. Besarnya resiko kerja terhadap kondisi fisik pekerja hingga mengganggu aktivitas sehari-hari  Besarnya resiko kerja terhadap kondisi mental pekerja yang dapat mengganggu aktivitas hidup sehari-hari.
	Asuransi/jaminan kerja dan sosial	Besaran nominal yang dikeluarkan pada pihak ketiga untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesejahteraan keluarga termasuk kesehatan selama masa kerja	3. Kepemilikan asuransi swasta maupun BPJS 4. Pihak yang membayar asuransi  Nominal yang dibayarkan untuk asuransi dalam satuan tahun.
Dimensi sosial-komunikatif	Biaya komunikasi termasuk internet dan aplikasi tertentu yang dibutuhkan.	Besaran biaya yang dikeluarkan untuk mengganti pulsa, internet, dan aplikasi tertentu yang membutuhkan biaya seperti Zoom Meeting	2. Nominal yang didapatkan dan dibutuhkan untuk melakukan komunikasi kerja dalam satuan rupiah per bulan  Nominal yang didapatkan dan dibutuhkan untuk membayar biaya aplikasi komunikasi dalam satuan rupiah per bulan

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Penulis memiliki beberapa hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, antara lain:

### Hipotesis Dimensi Fisiologis

- $H_{0.1A}$ : Nilai alat kerja utama tidak signifikan dalam menentukan dimensi fisiologis
- $H_{1A}$ : Nilai alat kerja signifikan dalam menentukan dimensi fisiologis
  
- $H_{0.2A}$ : Nilai alat kerja tambahan tidak signifikan dalam menentukan dimensi fisiologis
- $H_{2A}$ : Nilai alat kerja tambahan signifikan dalam menentukan dimensi fisiologis
  
- $H_{0.3A}$ : Nilai kebutuhan reproduktif tidak signifikan dalam menentukan dimensi fisiologis
- $H_{3A}$ : Nilai kebutuhan reproduktif dalam menentukan dimensi fisiologis

### Hipotesis Dimensi Keamanan - Legal Institusi

- $H_{0.1B}$ : Tingkat risiko kerja terhadap kondisi fisik tidak signifikan dalam menentukan dimensi keamanan - legal institusi
- $H_{1B}$ : Tingkat risiko kerja terhadap kondisi fisik signifikan dalam menentukan dimensi keamanan - legal institusi
  
- $H_{0.2B}$ : Tingkat risiko kerja terhadap kondisi mental tidak signifikan dalam menentukan dimensi keamanan - legal institusi
- $H_{2B}$ : Tingkat risiko kerja terhadap kondisi mental signifikan dalam menentukan dimensi keamanan - legal institusi

### Hipotesis Dimensi Sosial-Komunikatif

- $H_{0.1C}$ : Biaya komunikasi tidak signifikan dalam menentukan dimensi sosial-komunikatif
- $H_{1C}$ : Tingkat biaya komunikasi signifikan dalam menentukan dimensi sosial-komunikatif
  
- $H_{0.2C}$ : Biaya kompensasi risiko lelah bekerja tidak signifikan dalam menentukan dimensi sosial-komunikatif
- $H_{2C}$ : Biaya kompensasi lelah bekerja signifikan dalam menentukan dimensi sosial-komunikatif
  
- $H_{0.3C}$ : Biaya perawatan gawai komunikasi tidak signifikan dalam menentukan dimensi sosial-komunikatif
- $H_{3C}$ : Biaya perawatan gawai komunikasi signifikan dalam menentukan dimensi sosial-komunikatif

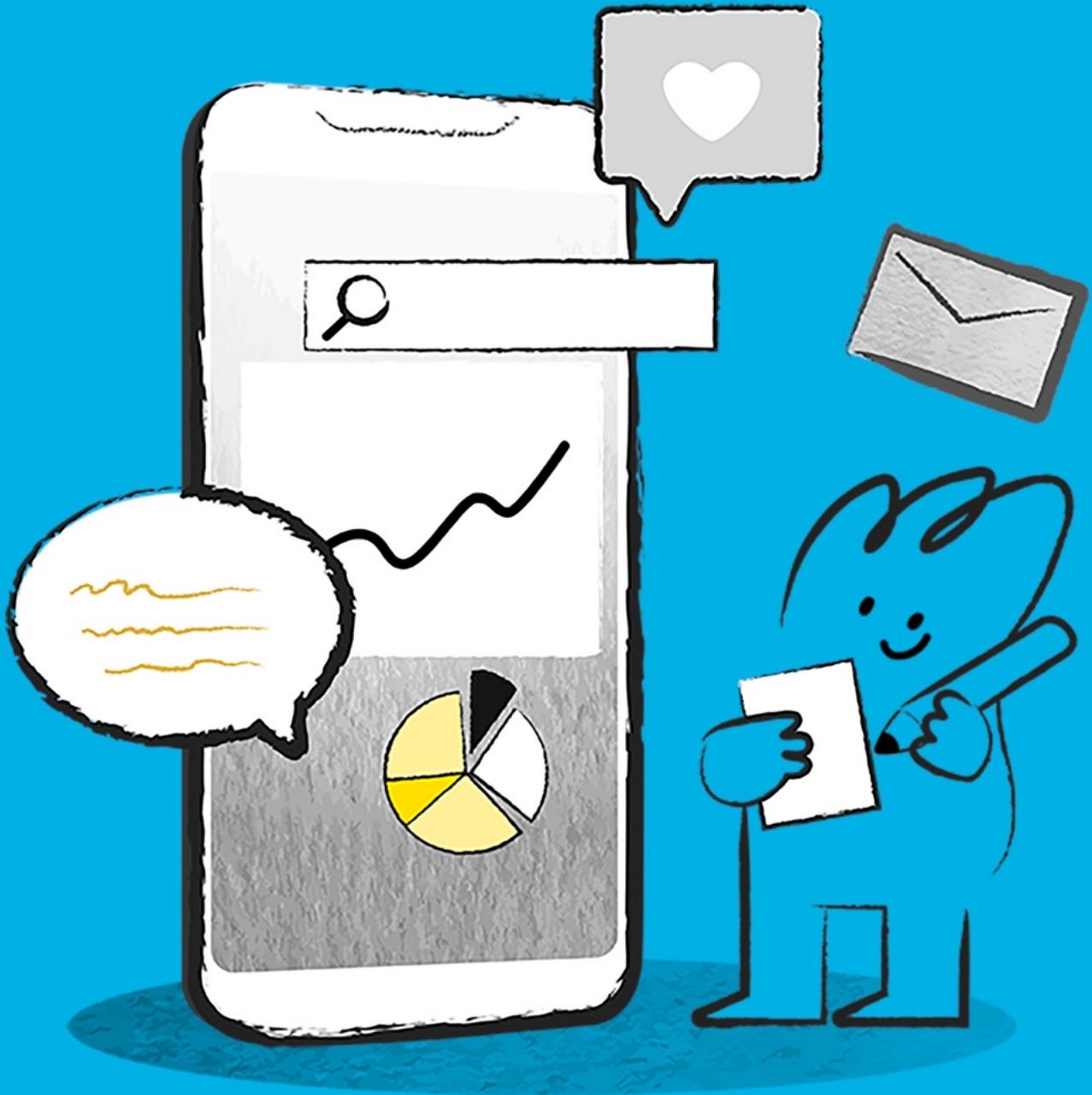
## Hipotesis Dimensi Status-Rekognisi

- $H_{0,1D}$ : Tingkat pengalaman kerja sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan besaran upah
- $H_{1D}$ : Tingkat pengalaman kerja sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan besaran upah
  
- $H_{0,2D}$ : Tingkat pendidikan sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan besaran upah
- $H_{2D}$ : Tingkat pendidikan sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan menentukan besaran upah
  
- $H_{0,3C}$ : Level beban kerja sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan besaran upah
- $H_{3C}$ : Tingkat keterampilan sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan menentukan besaran upah
  
- $H_{0,4C}$ : Level beban kerja sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan besaran upah
- $H_{4C}$ : Tingkat keterampilan sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan menentukan besaran upah
  
- $H_{0,5C}$ : Tingkat kecepatan kerja sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan bonus kerja
- $H_{5C}$ : Tingkat kecepatan kerja sebagai signifikan dalam menentukan menentukan bonus kerja
  
- $H_{0,6C}$ : Tingkat kecepatan kerja sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan bonus kerja
- $H_{6C}$ : Tingkat kecepatan kerja sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan menentukan bonus kerja
  
- $H_{0,7C}$ : Tingkat kualitas kerja melebihi target sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan bonus kerja
- $H_{7C}$ : Tingkat kualitas kerja melebihi target sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan menentukan bonus kerja
  
- $H_{0,8C}$ : Besarnya respon positif audiens sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan bonus kerja
- $H_{8C}$ : Besarnya respon positif audiens sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan menentukan bonus kerja
  
- $H_{0,9C}$ : Tingkat kepuasan klien sebagai rekognisi tidak signifikan dalam menentukan bonus kerja

- $H_{9C}$ : Tingkat kepuasan klien sebagai rekognisi signifikan dalam menentukan menentukan bonus kerja

### Hipotesis Dimensi Aktualisasi Diri dan Kebermaknaan yang Berkaitan dengan Subyek

- $H_{0.1E}$ : Tingkat kebutuhan yang dikeluarkan untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri tidak signifikan dalam menentukan dimensi aktualisasi diri.
- $H_{1E}$ : Tingkat kebutuhan yang dikeluarkan untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri signifikan dalam menentukan dimensi aktualisasi diri.
- $H_{0.2E}$ : Tingkat kebutuhan yang dikeluarkan untuk melakukan pengembangan diri melalui institusi tidak signifikan dalam menentukan dimensi aktualisasi diri.
- $H_{2E}$ : Tingkat kebutuhan yang dikeluarkan untuk melakukan pengembangan diri melalui institusi signifikan dalam menentukan dimensi aktualisasi diri.



# **METODE PENELITIAN**

### 3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menyusun komponen-komponen pembentuk upah layak bagi pekerja lepas. Komponen upah layak bagi pekerja *freelance* selama ini kurang diperhatikan karena indikator yang digunakan tidak menyertakan perhitungan alat kerja dan kebutuhan produksi lainnya, yang sangat berbeda dengan pekerja tetap yang alat produksinya disediakan oleh pihak kantor.

Berdasarkan kebutuhan di atas, peneliti akan menyusun ulang komponen-komponen upah layak bagi pekerja lepas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan pendekatan deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan secara lebih luas (Sugiyono, 2011).

### 3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang bersifat *cross-sectional*. Tim peneliti akan menggunakan data yang dikumpulkan dari responden dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif seperti *factor analysis* khususnya *principal component analysis*. Data tersebut dikumpulkan pada waktu tertentu yang di seluruh populasi sampel yang telah ditentukan.

### 3.3. Unit Analisis

Unit analisis dari penelitian ini adalah individu dengan unit observasi berupa pekerja lepas di industri media dan kreatif. Kedua jenis industri ini dipilih karena sedang mengalami prekariatisasi yang cukup dominan. Manager rekrutmen pekerja cenderung melibatkan pekerja lepas di beberapa sektor seperti 58% dalam kerja penulisan, 58% dalam kerja kreatif dan desain, dan 51% dalam kerja pengembangan web, mobile, dan software dari seluruh pekerja yang mereka rekrut untuk bidang yang sama (Upwork, 2020 dalam Finances Online, 2023). Sebanyak 33% pekerja lepas berasal dari industri kreatif. Bahkan, 75% pekerja di industri seni dan desain saja, berstatus sebagai pekerja lepas (Web Planet, 2021 dalam Finances Online, 2023). Hal tersebut mendorong penulis untuk menjadikan individu pekerja lepas sebagai unit analisis dan unit observasi.

### 3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dari pekerja penelitian ini adalah seluruh pekerja lepas dari industri media dan kreatif yang ada di Indonesia. Dari populasi tersebut kami menentukan sampel dengan menggunakan teknik *cluster* yang diklasifikasikan per provinsi. Berdasarkan data provinsi yang dipilih secara acak, kami menemukan data provinsi utama dan cadangan. Setelah menemukan data provinsi, kami mencari pekerja lepas sesuai kategori yang kami tetapkan atau *purposive* yakni pekerja lepas pada industri media dan kreatif, baik sebagai pekerjaan utama maupun tambahan.

Berikut ini merupakan sampel provinsi yang diambil dari data provinsi utama dan cadangan mengingat tidak semua provinsi utama bisa ditemukan responden yang bersedia mengisi maupun mengisi hingga tuntas. Provinsi tersebut antara lain:

1. Bali
2. DKI Jakarta
3. Kalimantan Timur
4. Banten
5. D.I. Yogyakarta
6. Gorontalo
7. Jawa Timur
8. Jawa Barat
9. Nanggroe Aceh Darussalam
10. Jawa Tengah
11. Sumatera Selatan

### 3.5. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil survei *self-administered*. Dalam survei tersebut, data yang kami kumpulkan berasal dari pertanyaan-pertanyaan tertutup, semi tertutup dan terbuka. Hal ini dilakukan sebagai pemenuhan kebutuhan data kuantitatif per dimensi dan data kualitatif berupa pengalaman dan usulan strategi yang diberikan oleh pekerja lepas.

Selain data primer, kami juga menggunakan data sekunder seperti data Indeks Pembangunan Manusia 2022, Survei Biaya Hidup 2022, Statistik Kesejahteraan Rakyat 2023, Statistik Pendapatan Agustus 2023, dan Statistik Kesejahteraan Rakyat Provinsi DKI Jakarta 2023. Selain itu, penulis juga menggunakan beberapa kebijakan pengupahan seperti PP No. 36 Tahun 2021 dan PP No. 51 Tahun 2023 sebagai data sekunder.

### 3.6. Teknik Pengolahan Data

Peneliti menerima data dari 215 responden yang telah mengisi kuesioner, namun setelah diolah, data yang dapat dianalisis hanya data dari 55 responden. Angka tersebut didapatkan setelah melalui serangkaian proses pengolahan data seperti *cleaning*, *editing*, *coding*, dan

*entering*. Rangkaian tersebut disesuaikan dengan karakteristik medium pengumpulan data, yakni dengan menggunakan platform survei *SurveyMonkey*.

Format kuesioner dalam *SurveyMonkey* diatur agar calon responden yang mengisi survei sesuai dengan karakteristik informan yang digunakan. Kami pun membersihkan data sekaligus melakukan *editing* dengan menghapus isian responden yang tidak terisi dengan lengkap serta mengecek konsistensi data yang masuk, khususnya pada pertanyaan-pertanyaan yang bersifat kontingensi. Data yang sudah bersih kemudian kami masukkan ke dalam SPSS, dan kami olah menjadi variabel-variabel yang disusun sesuai dengan rancangan analisis data. Dengan demikian, data yang digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan persyaratan uji statistik.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan analisis data deskriptif untuk menjelaskan profil responden dan besaran per variabel di dalam dimensi yang diukur. Kemudian, penulis melakukan analisis komponen utama dengan menggunakan uji statistik KMO dan Bartlett's. Setelah data tersebut lulus uji hasil KMO (di atas 0,5) dan signifikan (di bawah 0,05), kemudian kami mengecek nilai matriks komponen untuk mengetahui nilai konstanta dan klasifikasi faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui besaran yang digunakan.

### 3.8. Limitasi dan Delimitasi Penelitian

Sebagai sebuah penelitian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Keterbatasan utama yang dimiliki adalah tidak adanya kerangka sampel berupa data pekerja lepas di setiap provinsi yang terpilih secara acak. Oleh karena itu, tampaknya sulit untuk menyimpulkan hasil formula ini di level populasi meskipun masih bisa digunakan sebagai acuan untuk semua pekerja lepas industri kreatif dan media yang ada di Indonesia.

Selain persoalan sampling, pengumpulan data juga mengalami keterbatasan karena menggunakan *survey self-administered*. Total responden yang mengisi survei mencapai 215 responden namun *completion rate*-nya hanya mencapai 44%. Kami pun berusaha untuk memperpanjang masa pengisian kuesioner dan mengirimkan ulang kuesioner ke berbagai kelompok pekerja lepas di masing-masing kota dan provinsi. Hingga pada akhirnya total data bersih yang kami dapatkan mencapai 55 responden. Sementara itu, delimitasi penelitian ini adalah status sebagai pekerja lepas dan industri media dan kreatif yang ada di Indonesia.

# PROFIL PEKERJA LEPAS INDUSTRI MEDIA DAN KREATIF DI INDONESIA



## 4.1. Kondisi Pekerja Lepas Industri Media dan Kreatif di Indonesia

Secara umum, berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional pada 2021 (Badan Pusat Statistik, 2022), sektor ekonomi kreatif didominasi oleh pekerja berusia 25-40 tahun sebesar 38,36 persen. Dari persentase ini, sebanyak 53,95 persen pekerja berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) ke bawah, dan sebanyak 60,39 persen pekerja ekonomi kreatif berada dalam sektor informal.

Adapun total pekerja ekonomi kreatif Indonesia pada 2021 mencapai 7,72 juta orang atau kembali meningkat setelah sempat turun di tahun sebelumnya, yang bertepatan dengan awal pandemi – dengan total angka pekerja kreatif 6,8 juta pekerja. Selama periode 2011-2021, jumlah buruh di sektor ekonomi kreatif cenderung meningkat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 3,19 persen per tahun (Badan Pusat Statistik, 2022).

Dari total 16 subsektor ekonomi kreatif, terdapat tiga subsektor penyumbang pekerja terbesar yaitu subsektor kuliner, fesyen, dan kriya. Jumlah pekerja yang terserap pada tiga subsektor di atas sangat timpang dengan serapan pekerja dari sebelas subsektor lainnya. Pada 2021, ketiga subsektor tadi menyumbang 90,4 persen dari total 7.721.265 pekerja. Meski demikian, rata-rata upah dari tujuh juta lebih pekerja di tiga subsektor yang sering diunggulkan pemerintah tadi justru di bawah rata-rata Upah Minimum Provinsi (UMP) selama periode 2018-2021.

**Tabel 4.1.1. Jumlah Buruh/Karyawan/Pegawai di Sektor Ekonomi Kreatif**

**Menurut Subsektor, 2018-2021**

Subsektor	2018	2019	2020	2021
Arsitektur	34.403	37.638	35.198	39.463
Desain Interior, Komunikasi Visual, dan Produk	17.145	12.620	17.403	22.151
Film, Animasi, dan Video	36.134	35.532	44.663	27.493
Fotografi	24.353	30.258	18.531	22.876
Kriya	2.040.667	2.089.691	1.788.816	2.001.226
Kuliner	2.164.714	2.337.159	2.129.481	2.460.419
Musik	31.387	24.369	17.129	19.937
Fesyen	2.543.415	2.670.002	2.200.216	2.518.837
Aplikasi dan Game Developer	36.959	33.042	89.053	97.896
Penerbitan	355.127	401.343	289.707	285.999
Periklanan	37.886	36.337	30.453	40.811

Subsektor	2018	2019	2020	2021
Televisi dan Radio	73.424	76.038	53.562	78.006
Seni Pertunjukan	91.509	122.710	66.528	84.181
Seni Rupa	16.006	31.804	24.079	21.970
Sektor Ekonomi Kreatif	7.503.129	7.938.543	6.804.819	7.721.265

Sumber: Statistik Upah Tenaga Kerja Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2018-2021 (Badan Pusat Statistik, 2022)

Di sisi lain, subsektor dari ekonomi kreatif yang tidak terlalu banyak menyerap tenaga kerja justru memiliki rata-rata upah pekerja yang lebih baik. Pada 2021, subsektor arsitektur; aplikasi dan *game developer*; periklanan; film, animasi, dan video; televisi dan radio; desain; dan penerbitan menjadi subsektor ekonomi kreatif dengan rata-rata upah pekerja di atas UMP. Namun demikian, sepanjang 2018-2021, rata-rata upah pekerja sektor ekonomi kreatif selalu lebih rendah dari rata-rata UMP.

**Tabel 4.1.2. Rata-rata Upah Buruh Sektor Ekonomi Kreatif**

**Menurut Subsektor (Rupiah), 2018-2021**

Subsektor	2018	2019	2020	2021
Arsitektur	6.235.852	5.857.396	5.795.494	5.779.834
Desain Interior, Komunikasi Visual, dan Produk	2.694.242	3.521.380	2.934.731	3.369.903
Film, Animasi, dan Video	5.646.294	5.035.751	2.448.986	4.012.892
Fotografi	2.430.479	2.591.570	1.989.914	2.228.421
Kriya	2.192.994	2.363.599	2.216.110	2.191.831
Kuliner	2.020.122	2.141.067	1.936.123	1.880.246
Musik	2.734.444	2.505.242	1.766.098	2.020.188
Fesyen	2.201.605	2.401.457	2.231.936	2.267.401
Aplikasi dan Game Developer	4.643.809	6.370.845	5.156.301	5.267.554
Penerbitan	3.049.186	3.153.869	2.790.739	2.786.467
Periklanan	5.020.312	5.586.627	3.867.882	4.658.628
Televisi dan Radio	5.111.975	4.564.837	3.877.857	3.872.826
Seni Pertunjukan	2.613.228	2.881.616	2.955.984	1.961.951
Seni Rupa	3.401.273	4.345.874	2.690.558	1.784.764
Rata-rata Upah Buruh Sektor Ekonomi Kreatif	2.288.527	2.450.904	2.246.067	2.232.441
<b>Rata-rata Upah</b>	<b>2.268.874</b>	<b>2.455.662</b>	<b>2.672.371</b>	<b>2.687.724</b>

Subsektor	2018	2019	2020	2021
Minimum Provinsi				

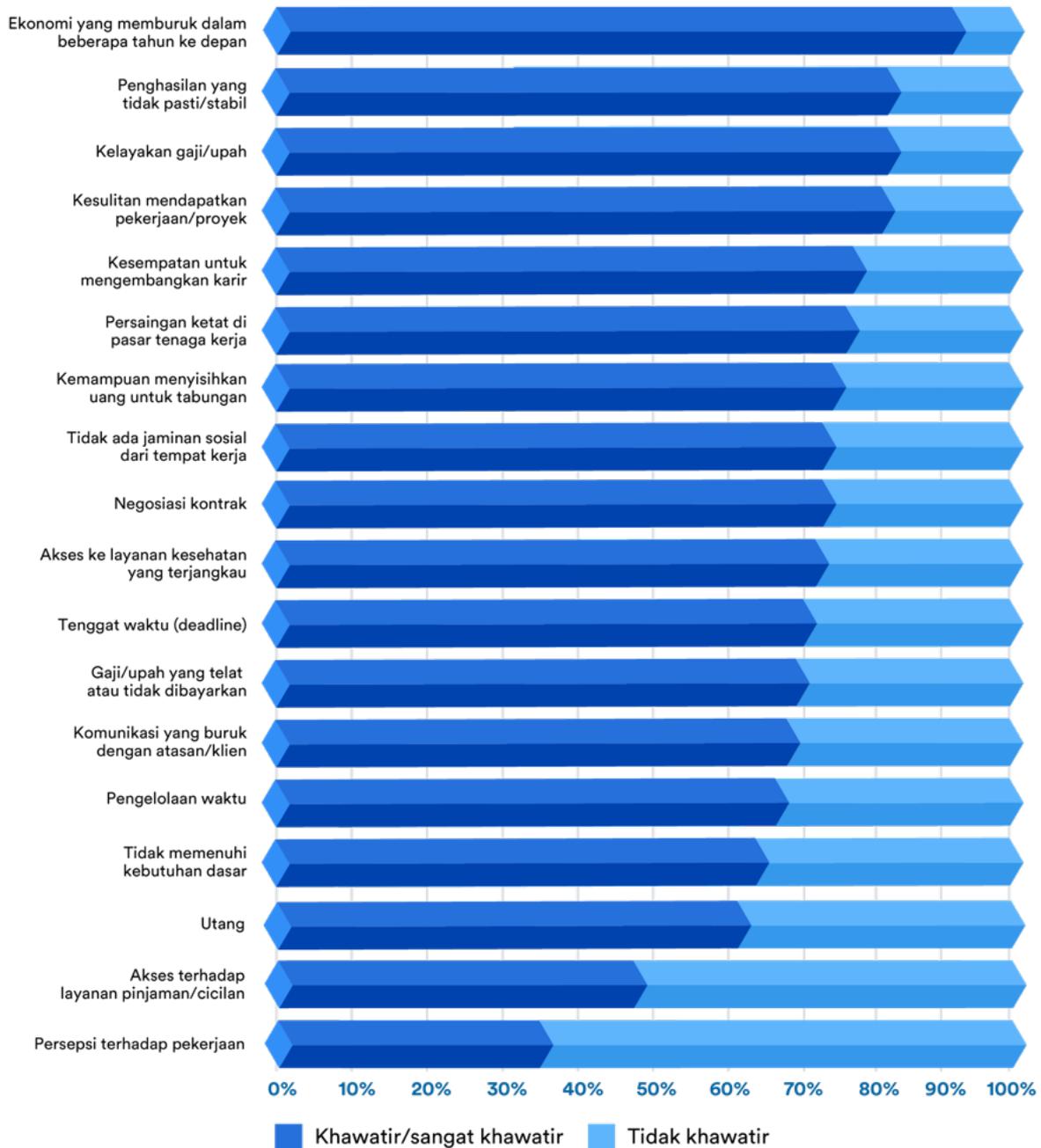
Sumber: Statistik Upah Tenaga Kerja Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2018-2021 (Badan Pusat Statistik, 2022)

Masalah kelayakan upah pekerja media dan industri kreatif semakin kompleks dengan seringnya mereka menjadi korban pencurian upah atau *wage theft* dari pemberi kerjanya. Berdasarkan observasi kondisi kerja *freelancer* di Bandung, Jakarta, dan Surabaya, SINDIKASI menemukan pola *wage theft* yang dilakukan pemberi kerja kepada *freelancer* yaitu tidak membayarkan upah sesuai perjanjian awal. Menurut Aini dkk (2019), bentuk *wage theft* yang sering muncul yaitu keterlambatan pembayaran upah, nominal upah yang dibayarkan kurang, dan tidak dilakukan pembayaran upah sama sekali. Pada banyak kasus, *freelancer* hanya bisa pasrah menerima perlakuan buruk dari pemberi kerjanya.

Kondisi di atas menggambarkan kerentanan *freelancer* ketika menghadapi pemberi kerja yang tentu akan mempengaruhi kehidupannya. Liem dkk (2021) menemukan bahwa 74,7 persen dari responden risetnya mengaku penghasilan mereka hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan harian, 63,2 persen responden memiliki uang hanya untuk hidup selama dua pekan, 46,8 persen responden tidak memiliki dana darurat, dan 44,7 persen memiliki utang atau pinjaman yang belum lunas.

Menariknya, Liem dkk (2021) menyimpulkan adanya kontradiksi antara tingkat kepuasan responden terhadap pekerjaan mereka dan persepsi terhadap isu kesejahteraannya. Sebanyak 82,6 persen responden mengaku “suka dengan pekerjaan saat ini” dan 80 persen responden mengaku “menemukan kesenangan dalam pekerjaan”. Namun di saat bersamaan, mayoritas responden menunjukkan kekhawatiran besar terhadap penghasilan mereka yang tidak pasti/stabil dan kelayakan atas gaji/upah mereka.

**Diagram 4.1.1. Kekhawatiran Pekerja terhadap Permasalahan Hidup**



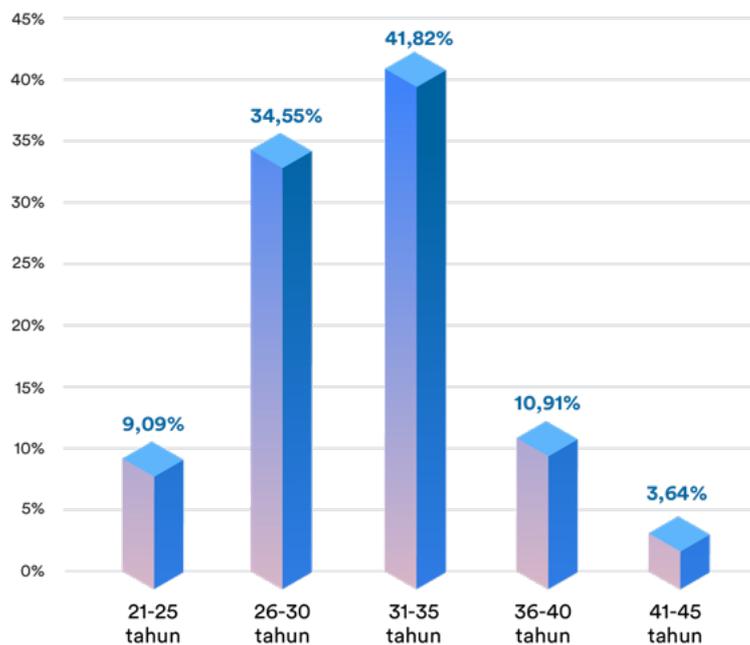
Sumber: Kerja Layak: Survei tentang Kondisi Pekerja Media dan Industri Kreatif di Indonesia (Liem dkk, 2021)

Kondisi ini dapat dikaitkan dengan melemahnya daya tawar pekerja dan kondisi kerja buruk karena tidak tersedianya pekerjaan layak. Akibatnya, sebagaimana diungkap Dore (2003 dalam Liem dkk, 2021), 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 ini merupakan pilihan terbaik di saat tidak tersedia pekerjaan yang layak.

## 4.2. Profil Responden Penelitian

Dalam menentukan model atau formula pengupahan pada pekerja lepas, kami mencoba memetakan kebutuhan produktif dan reproduktif dalam konteks ruang lingkup kerja industri kreatif dan media yang ada di Indonesia. Penulis telah memetakan karakteristik responden dari berbagai kategori seperti pendidikan, identitas gender, provinsi, jenjang pendidikan terakhir, posisi pekerja lepas sebagai pekerjaan utama maupun sampingan, jenis subsektor industri media dan kreatif yang dijalani responden, serta status perkawinan responden.

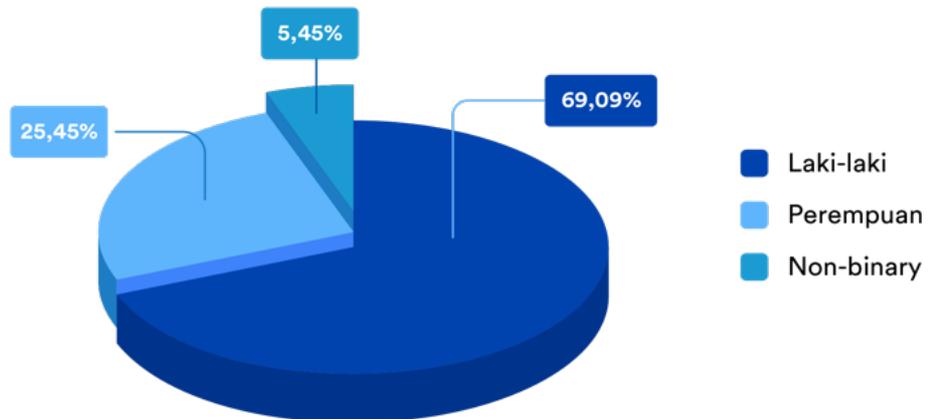
**Diagram 4.2.1. Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Usia (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan data di atas, jumlah responden yang mengisi data dengan valid dan lengkap berkisar pada usia 31-35 tahun dengan persentase sebesar 41,82%, diikuti oleh responden dengan kisaran usia 26-30 tahun dengan persentase sebesar 34,55%, lalu responden dengan kisaran usia 36-40 tahun dengan persentase sebesar 10,91%, responden dengan kisaran usia 21-25 tahun dengan persentase sebesar 9,09%, dan yang terakhir oleh responden dengan kisaran usia 41-45 tahun dengan persentase sebesar 3,64%.

**Diagram 4.2.2. Jumlah Responden Berdasarkan Identitas Gender (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Diagram di atas menunjukkan persentase responden berdasarkan identitas gender. Melalui data yang diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini, yaitu 69,09%, diikuti oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25,45%, dan yang memilih untuk tidak mendefinisikan dirinya ke dalam kedua gender yang disebutkan sebelumnya (non-binary) sebanyak 5,45%.

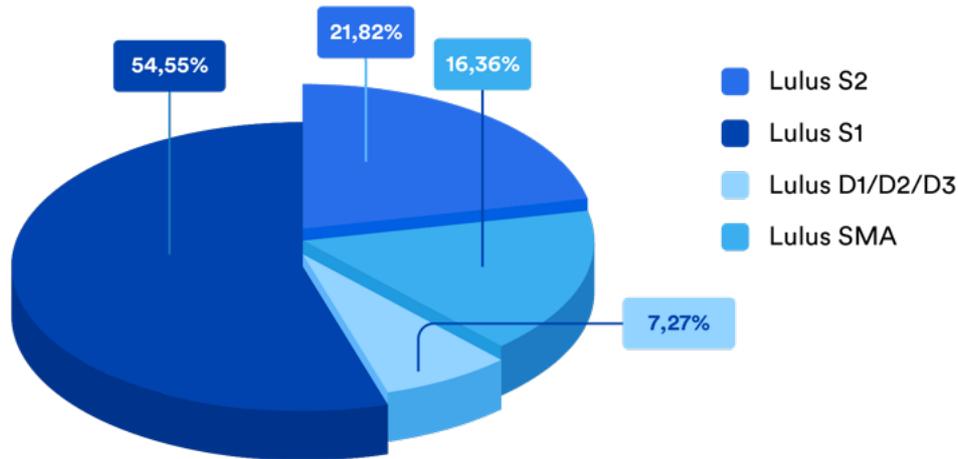
**Diagram 4.2.3. Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Provinsi Tempat Tinggal (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Berikut merupakan data responden berdasarkan provinsi tempat tinggal. Berdasarkan data yang diperoleh, beberapa penduduk dari 11 provinsi di Indonesia ikut menjadi bagian di dalam penelitian ini. Responden terbanyak berasal dari DKI Jakarta dengan persentase sebesar 30,91%, diikuti oleh Nanggroe Aceh Darussalam dan Jawa Barat yang memiliki persentase yang sama yaitu sebesar 14,55%, selanjutnya oleh provinsi Banten yaitu sebesar 12,73%, lalu D.I Yogyakarta sebesar 10,91%, kemudian Jawa Tengah 5,45%, Jawa Timur sebesar 3,64%, dan diakhiri dengan persentase terendah di dalam penelitian ini yaitu 1,82% oleh responden dari provinsi Kalimantan Timur, Gorontalo, dan Bali.

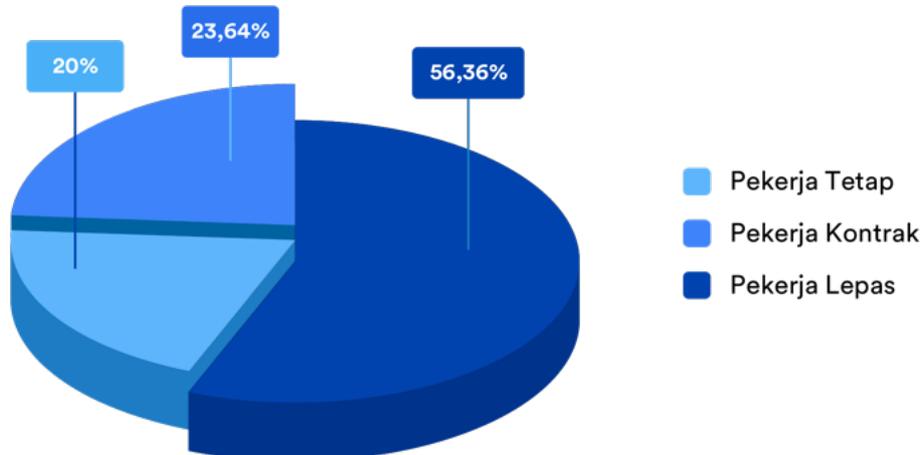
**Diagram 4.2.4. Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Diagram di atas menunjukkan data responden berdasarkan tingkat pendidikan. Para responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1 memiliki persentase tertinggi di dalam penelitian ini yaitu 54,55%, diikuti oleh responden lulusan S2 dengan persentase 21,82%, lalu lulusan SMA dengan persentase 16,36%, dan yang terakhir merupakan responden dengan persentase terendah yaitu 7,27% untuk lulusan D1/D2/D3.

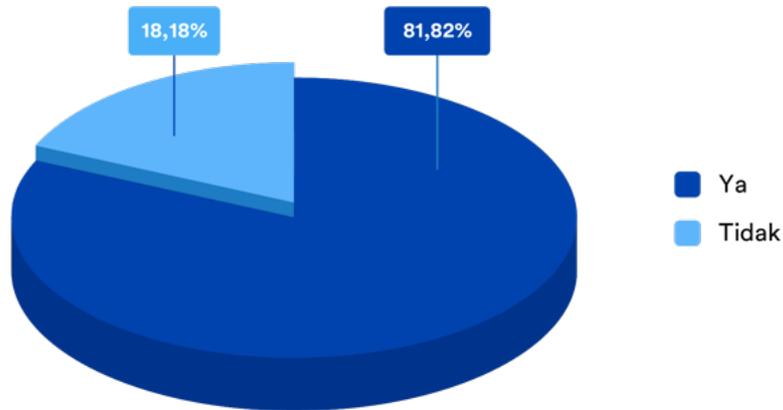
**Diagram 4.2.5. Status Pekerjaan Utama dan Tambahan (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Data dalam diagram di atas menunjukkan persentase responden berdasarkan status pekerjaan mereka, yaitu sebagai pekerja lepas, pekerja tetap, dan pekerja kontrak. Pekerja lepas memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 56,36%, pekerja kontrak sebesar 23,64%, dan pekerja tetap sebesar 20,00%.

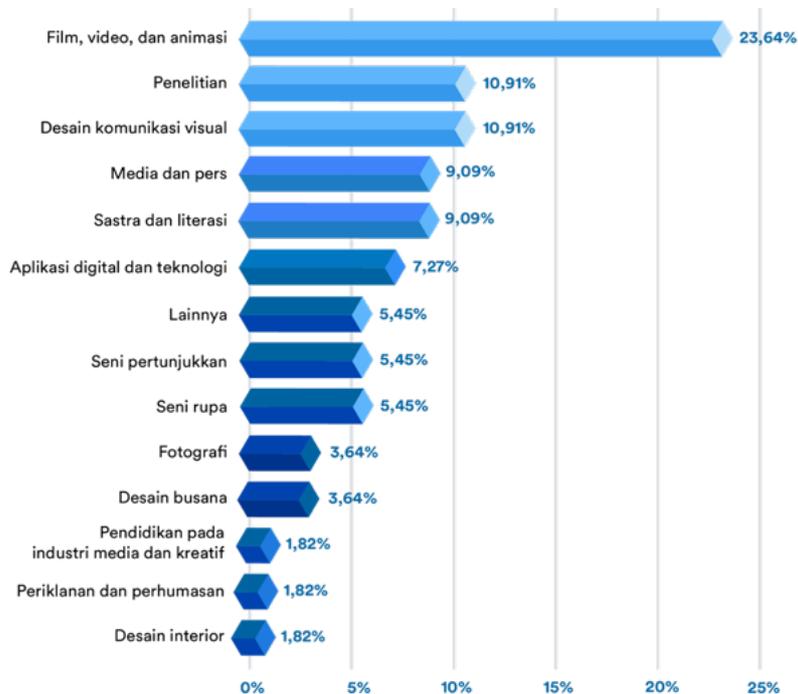
**Diagram 4.2.6. Persentase Responden yang memiliki Pekerjaan Lepas sebagai Pekerjaan Sampingan (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan data yang diperoleh di dalam penelitian ini, terdapat responden yang menyatakan bahwa mereka memiliki pekerjaan lepas sebagai pekerjaan sampingan. dari total seluruh responden, 81,82% di antaranya melakukan pekerjaan lepas sebagai pekerjaan sampingan.

**Diagram 4.2.7. Sub Sektor Industri Media dan Kreatif tempat Responden Bekerja (n=55)**

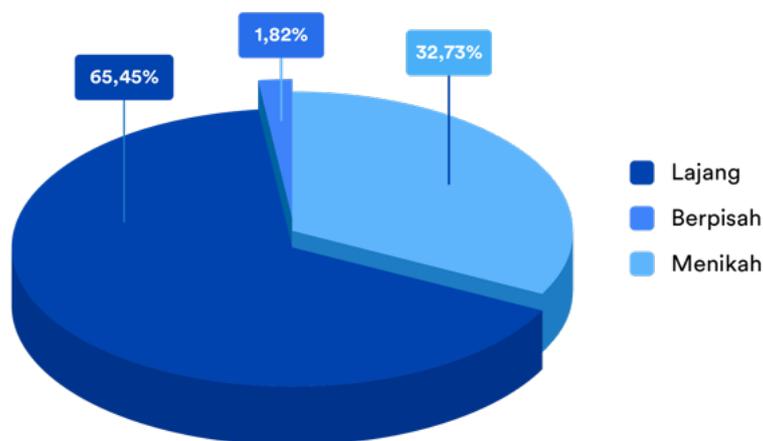


Sumber: Peneliti (2023)

Diagram di atas menunjukkan data jenis pekerjaan di dunia media dan kreatif yang digeluti oleh para responden di dalam penelitian ini. Pekerjaan di dalam industri media dan kreatif

yang paling banyak digeluti adalah pekerjaan di bidang film, video, dan animasi yaitu sebesar 23,64%. Pekerjaan di bidang penelitian dan desain komunikasi visual menjadi yang kedua terbanyak digeluti yaitu sebesar 10,91%, diikuti dengan pekerjaan di bidang Media dan Pers serta Sastra dan Literasi yaitu sebesar 9,09%, lalu Aplikasi Digital dan Teknologi 7,27%. Pekerjaan di bidang Seni Rupa, Seni Pertunjukan, dan Lainnya memiliki persentase yang sama yaitu 5,45%, demikian juga dengan Fotografi dan Desain Busana memiliki persentase sebesar 3,64, dan persentase terendah yaitu sebesar 1,82% dipegang oleh pekerjaan di bidang Pendidikan Pada Industri Media dan Kreatif, Periklanan dan Kehumasan, serta Desain Interior.

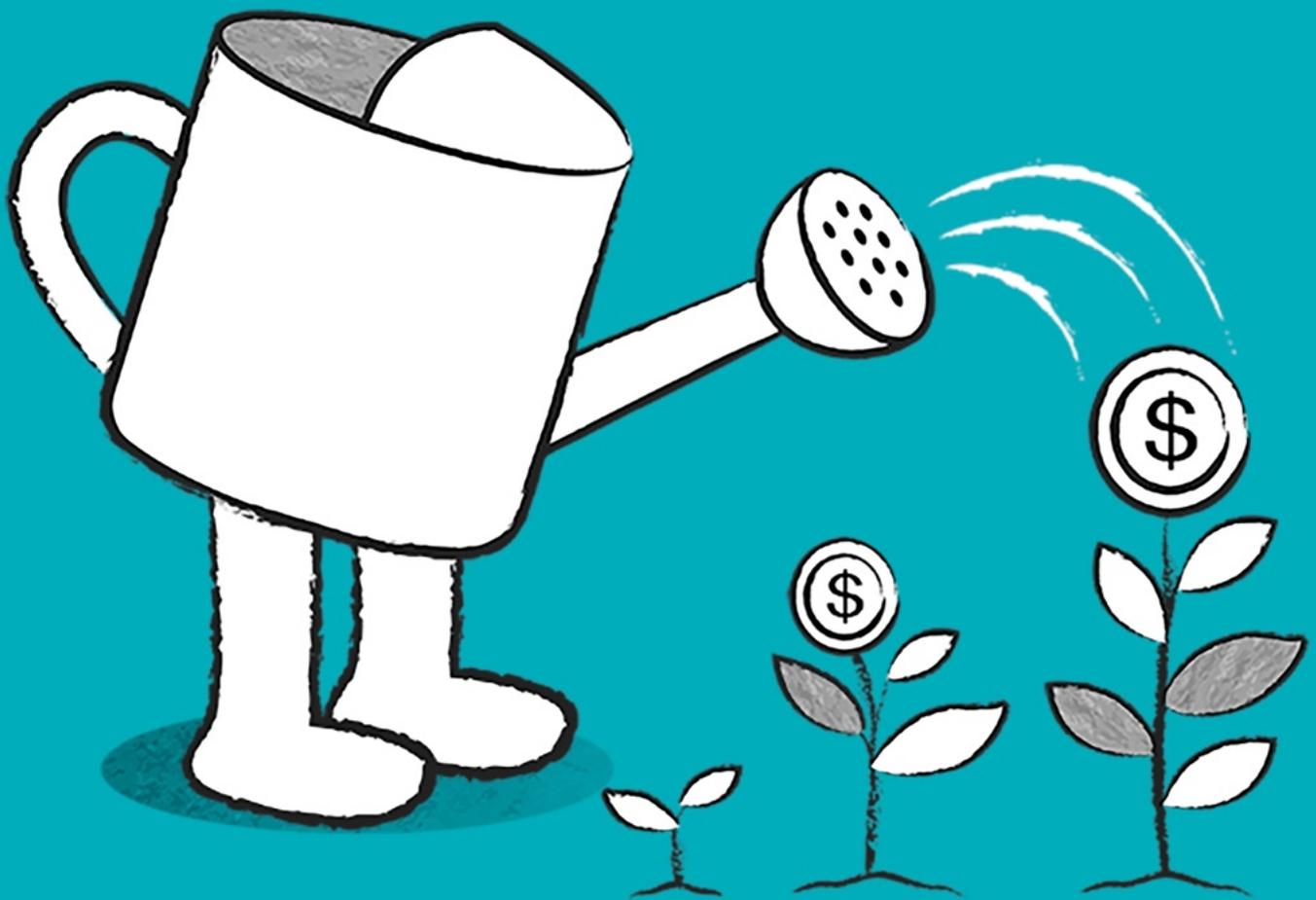
**Diagram 4.2.8. Status Perkawinan Responden (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan status pernikahan, responden yang berkontribusi di dalam penelitian ini umumnya berstatus lajang yaitu 64,45%. Persentase responden yang berstatus menikah sebanyak 32,73%, dan yang berstatus berpisah sebanyak 1,82%.

# DIMENSI UPAH LAYAK PEKERJA LEPAS DI INDONESIA



Pada bagian ini, penulis memaparkan data variabel utama masing-masing dimensi maupun data pendukung yang dapat membantu menggambarkan kondisi pekerja lepas industri kreatif dan media yang ada di Indonesia. Dimensi tersebut antara lain dimensi fisiologis/reproduktif-material, keamanan/legal-institusional, sosial-komunikatif, status dan rekognisi, serta pengembangan diri.

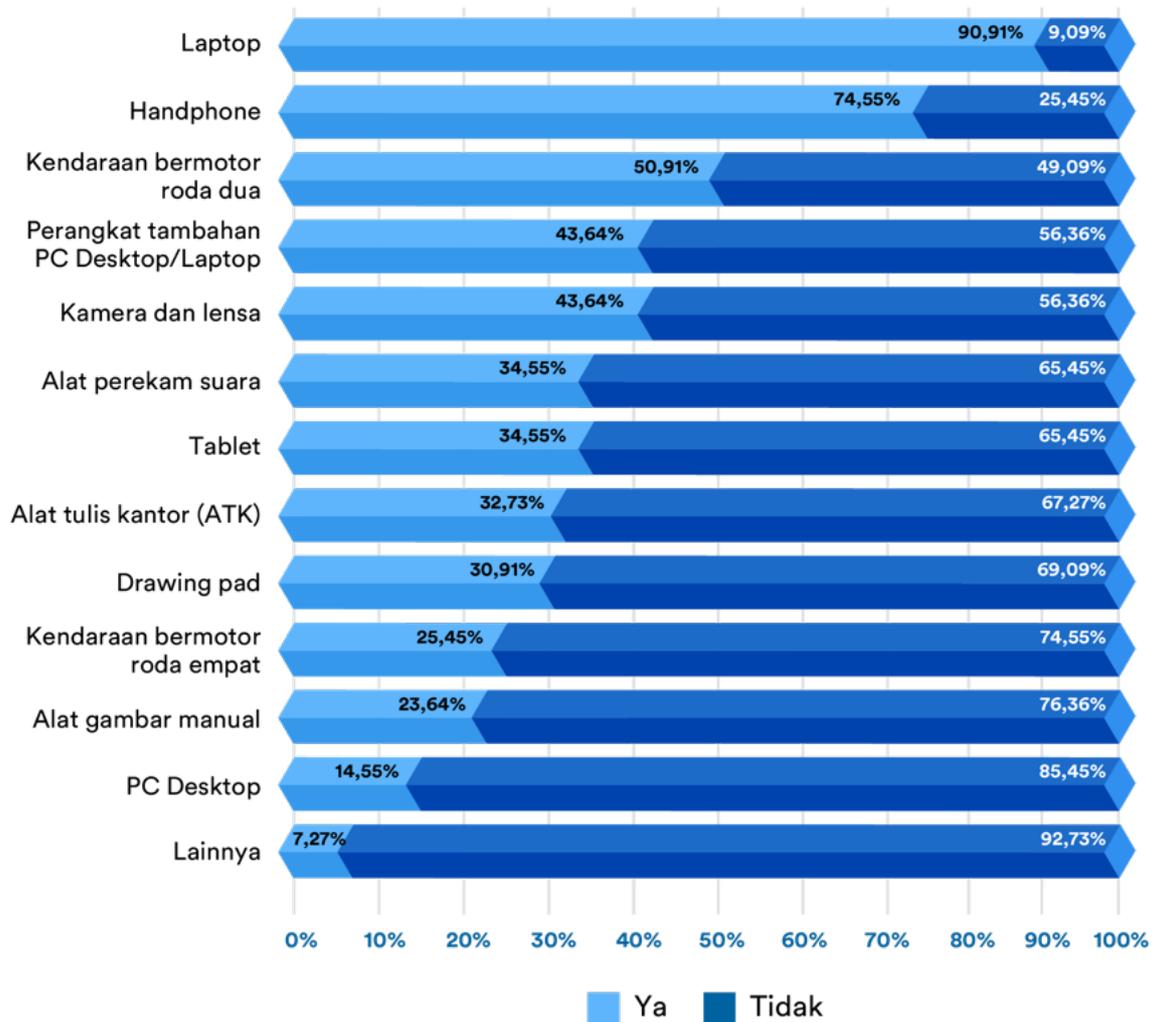
## 5.1. Dimensi Reproduksi-Material

Dimensi ini merupakan semua dimensi yang berkaitan dengan upah dan keamanan kerja (*job security*). Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021) menjelaskan bahwa dimensi ini mengacu pada pemenuhan kebutuhan reproduktif-material; yang merupakan hal penting dalam menentukan kepuasan fisiologis pekerja. Dengan kata lain, dimensi ini merupakan proses pemenuhan kebutuhan dasar hidup serta keamanan kerja (*job security*).

Namun, untuk pekerja lepas, kebutuhan dasar hidup dan keamanan kerja saja tidak cukup karena mereka kerap kali harus bekerja dan memfasilitasi kebutuhan kerja secara mandiri. Penulis pun mencoba mengoperasionalkan dimensi ini sesuai dengan konteks ruang kerja dan ruang hidup pekerja lepas. Operasionalisasi komponen tersebut mencakup aspek produktif yang terdiri dari alat kerja utama dan alat kerja tambahan, serta aspek reproduktif yang mencakup biaya pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan lainnya.

Pada aspek produktif, pekerja lepas pada industri media dan kreatif cenderung memiliki kekhasan penggunaan alat kerja. Berdasarkan temuan peneliti, alat kerja yang paling banyak digunakan adalah laptop dengan persentase sebesar 89,09%. Kemudian, disusul dengan handphone dengan persentase sebesar 76,38%. Sementara itu, alat lainnya seperti masker/alat pelindung, aromatherapy, dan kartu perjalanan menempati posisi terakhir dengan persentase sebesar 7,27%. Berikutnya PC *Desktop* dengan persentase sebesar 14,55%. Untuk persentase penggunaan alat kerja lainnya dapat dilihat di diagram berikut ini.

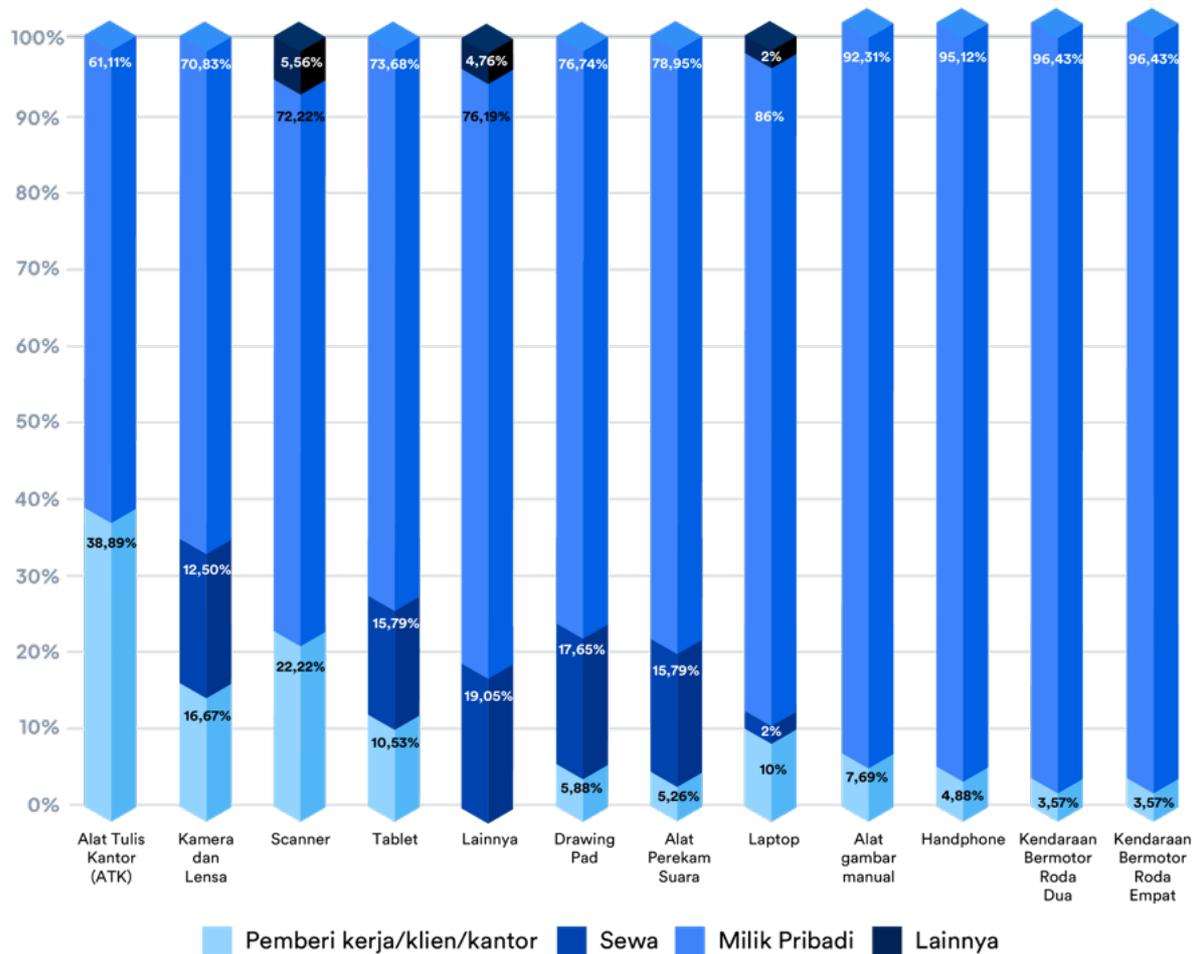
Diagram 5.1.1. Alat Kerja yang Digunakan oleh Responden (n=55)



Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan grafik di bawah ini, dapat kita ketahui bahwa alat produksi pekerja lepas cenderung dibiayai sendiri. Alat kerja yang paling dominan dibiayai sendiri oleh pekerja lepas adalah kendaraan motor roda dua dan roda empat dengan persentase masing-masing sebesar 96,43%. Alat produksi berikutnya adalah alat gambar manual dengan persentase 92,31% dan *handphone* dengan persentase sebesar 95,12%. Sementara itu, alat kerja yang dibiayai oleh pemberi kerja/klien terbesar adalah alat tulis kantor dengan persentase sebesar 38,69%.

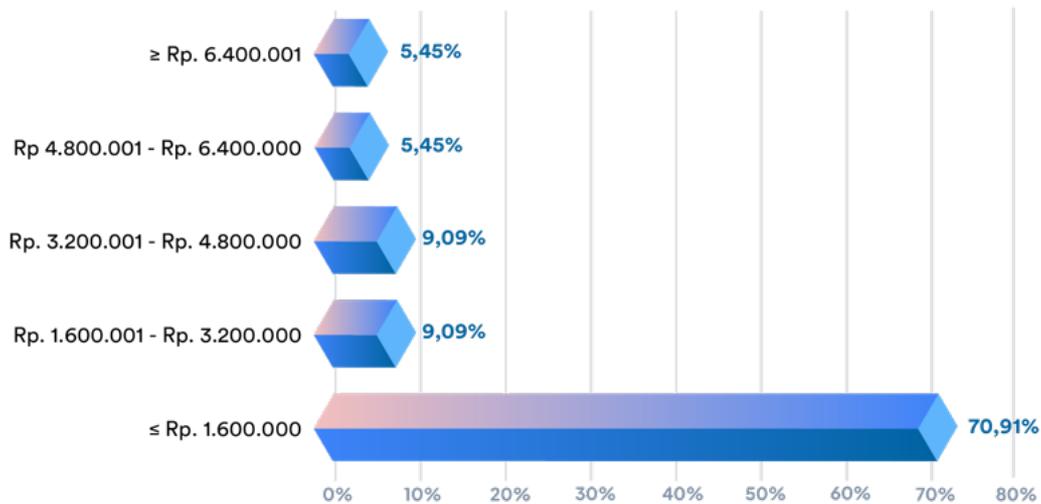
**Diagram 5.1.2. Sumber/Pemilik Alat Kerja Utama Responden (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Alat-alat kerja yang dibiayai oleh pekerja lepas tersebut hendaknya termasuk dalam perhitungan produksi yang dibiayai oleh pemberi kerja/klien. Penulis pun mencoba menghitung berapa biaya produksi alat kerja utama yang dibutuhkan oleh pekerja lepas. Angka tersebut dihitung dari besarnya biaya alat produksi yang dibagi dengan daya tahan masing-masing alat produksi. Dari perhitungan tersebut, total rata-rata kebutuhan alat produksi per bulan per proyek adalah Rp. 1.729.634,-. Tabel berikut ini merupakan detail kebutuhan alat produksi rata-rata per bulan responden.

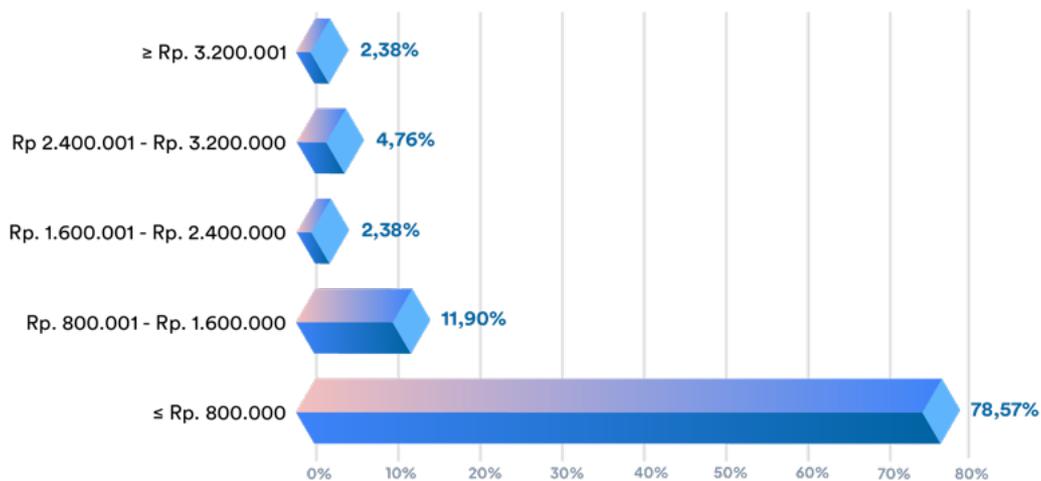
**Diagram 5.1.3. Biaya Alat Kerja Utama Responden per Bulan (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Selain alat kerja utama tersebut, penulis menemukan bahwa pekerja lepas memerlukan tambahan alat kerja lainnya seperti sewa ruang kerja, buku, langganan media berita, membeli *video games software* dan kosmetik, dan penunjang teknis lainnya. Bahkan terdapat pula kebutuhan seperti pengasuh anak yang membantu mereka saat bekerja. Jumlah rata-rata biaya tambahan ini mencapai Rp. 632.619,05 per bulan.

**Diagram 5.1.4. Biaya Alat Kerja Tambahan Responden (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Selain melakukan perhitungan kebutuhan alat produksi, penulis juga mengidentifikasi kebutuhan reproduktif pekerja lepas. Komponen biaya reproduktif yang dicatat oleh penulis adalah biaya pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan, serta kebutuhan lainnya.

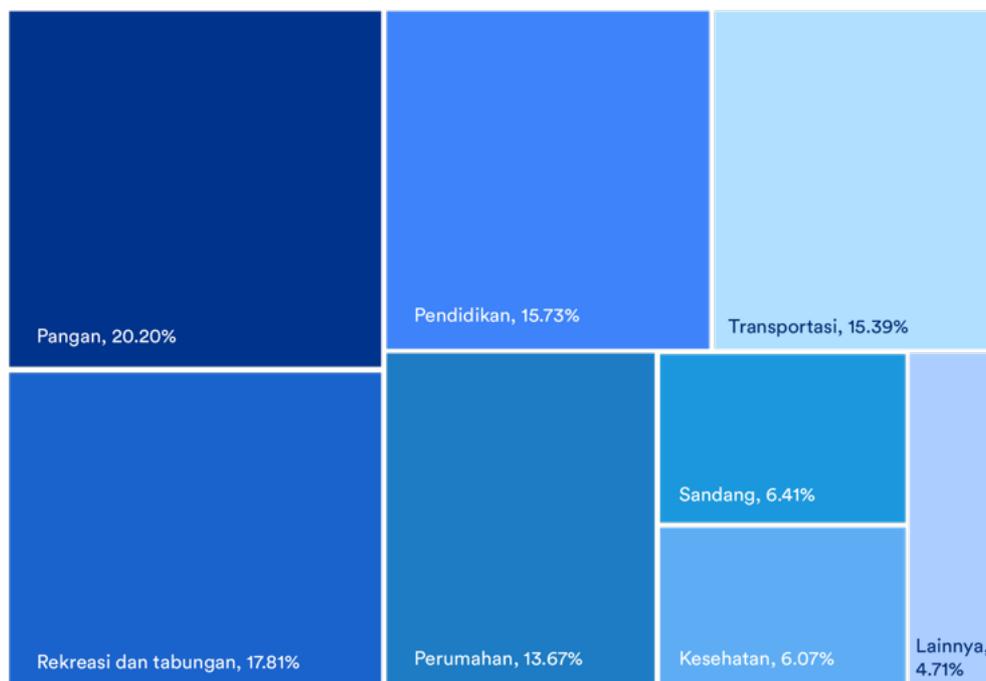
**Tabel 5.1.1. Kebutuhan Reproduktif Responden per Bulan (n=55)**

No.	Jenis Kebutuhan	Biaya per Bulan
1	Kebutuhan pangan	Rp. 2.642.870,37
2	Kebutuhan sandang	Rp. 838.541,67
3	Kebutuhan perumahan	Rp. 1.788.936,17
4	Kebutuhan pendidikan	Rp. 2.058.214,29
5	Kebutuhan kesehatan	Rp. 794.048,78
6	Kebutuhan transportasi	Rp. 2.013.884,61
7	Kebutuhan rekreasi dan tabungan	Rp. 2.329.591,84
8	Kebutuhan lainnya	Rp. 616.216,22
<b>Total</b>		<b>Rp. 13.082.303,95</b>

Sumber: Peneliti (2023)

Jika dihitung persentase dari seluruh pemenuhan kebutuhan reproduktif per bulan, maka setiap kebutuhan tersebut memiliki proporsi sebagai berikut ini:

**Diagram 5.1.5. Proporsi Pengeluaran Reproduksi Responden (n=55)**

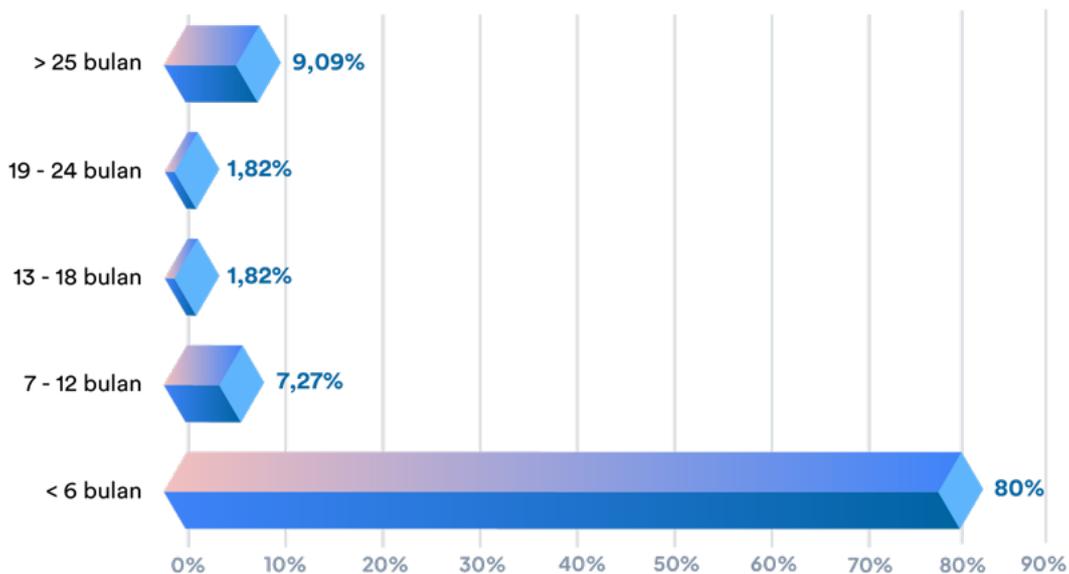


Sumber: Peneliti (2023)

Penulis kemudian mencoba mengakumulasi kebutuhan produktif dan reproduktif yang dimiliki oleh pekerja lepas. Total pengeluaran rata-rata pekerja lepas jika dihitung secara akumulatif adalah Rp. 15.444.557,2 per bulan. Namun, angka ini cukup jauh jika dibandingkan dengan nilai rata-rata upah yang didapatkan responden.

Peneliti menghitung berapa nilai upah responden per proyek. Jika dihitung per proyek, maka besaran rata-rata yang didapatkan adalah Rp.15.697.544,8. Namun, satu proyek memiliki masa kerja yang beragam. Penulis pun mencoba mengidentifikasi nilai upah per bulan responden dengan membagi total upah dengan durasi kerja responden.

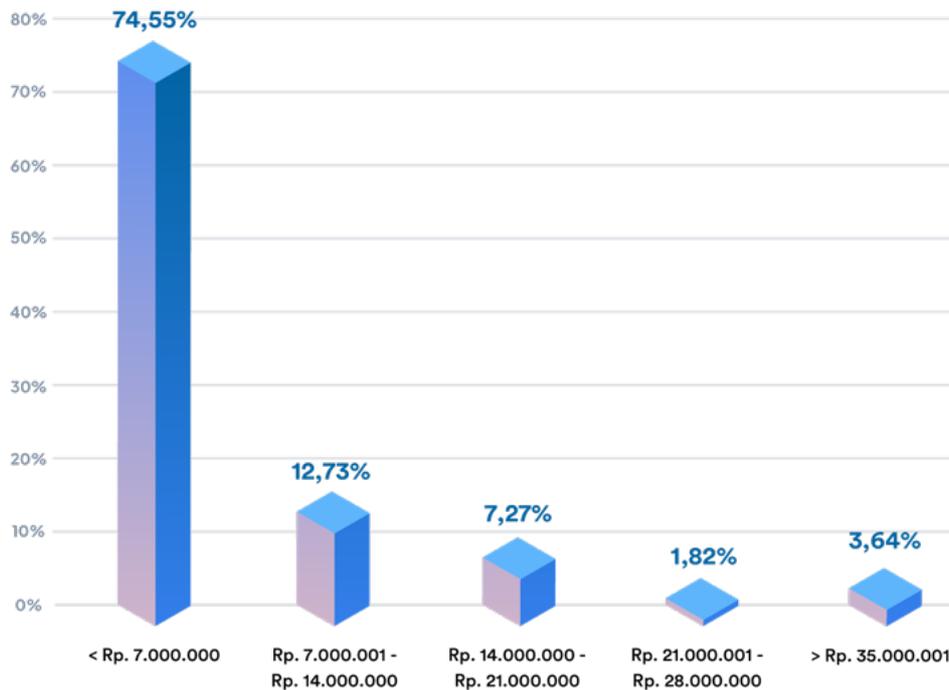
**Diagram 5.1.6. Durasi Kerja Responden per Proyek (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Jika ditinjau dari durasi kerja responden, masa pengerjaan proyek yang dominan adalah kurang dari enam bulan dengan persentase sebesar 80%. Sementara itu, durasi proyek dengan persentase terendah adalah 13-18 bulan dan 19-24 bulan dengan persentase masing-masing sebanyak 1,82%. Durasi lama proyek ini juga menjadi persoalan mengingat tidak sedikit proyek yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Besaran durasi proyek yang lebih dari satu tahun ini menandakan bahwa pekerja lepas memiliki beban dan masa kerja hampir sama dengan pekerja tetap. Namun, perlindungan dan jaminannya yang mereka miliki berbeda (lihat dimensi kedua tentang jaminan sosial).

### 5.1.7. Pendapatan Rata-rata Responden Per Bulan (n=55)



Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan data di atas, mayoritas responden relatif mendapatkan upah kurang dari Rp. 7.000.000 per bulan dengan persentase sebesar 74,55% responden. Sementara itu, persentase rentang pendapatan terendah berada pada kelompok pendapatan Rp.21.000.000., - Rp.28.000.000., dengan persentase sebesar 1,82% dan rentang >Rp.35.000.000 mencapai 3,64%. Jika dihitung angka rata-ratanya, maka besarnya gaji per bulan yang diterima responden adalah Rp. 7.306.884,72.

Berdasarkan angka di atas, terdapat ketimpangan gaji dan pendapatan pekerja lepas. Namun, persoalan timpangnya gaji pekerja lepas dengan pengeluaran yang mereka miliki kerap kali tidak disadari karena beberapa hal seperti termin pencairan upah mereka yang terlihat besar meskipun jika dihitung per bulan jauh lebih rendah serta adanya akses terhadap kredit dan utang.

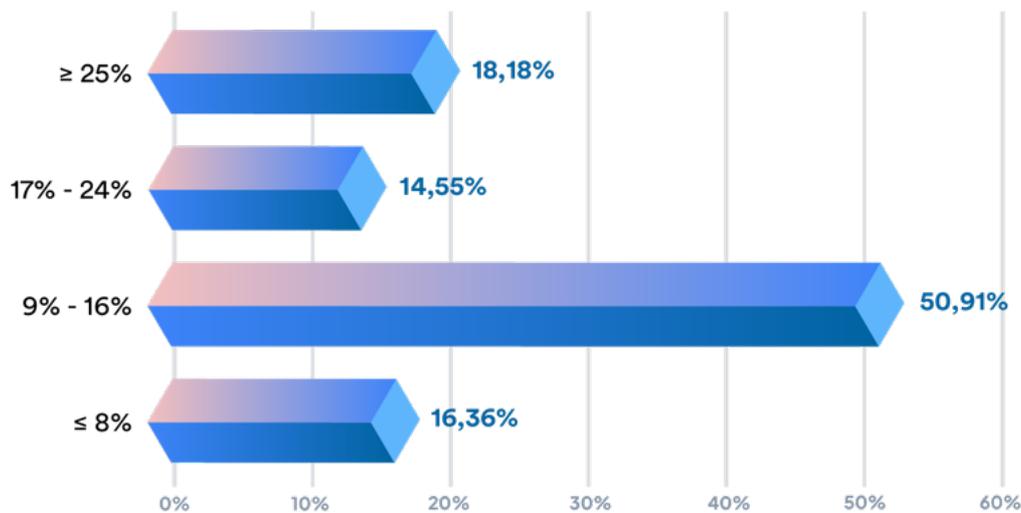
Persoalan rendahnya gaji kerap kali dianggap selesai dengan menaikkan rate atau nilai upah secara berkala. Berdasarkan PP No. 51 tahun 2023, kenaikan upah minimum kerap kali hanya didasarkan dengan nilai pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Hasil yang ditunjukkan pun hanya mencapai 1 - 8% per tahun pada perhitungan kenaikan UMP di tahun 2024. Meskipun angka tersebut cenderung diimplementasikan pada pekerja tetap ataupun pekerja tidak tetap, namun imbasnya juga pada *rate* pekerja lepas.

Selain kecilnya persentase kenaikan UMP, penentuan kenaikan upah yang hanya didasari oleh pertumbuhan ekonomi dan inflasi juga menjadi masalah. Peningkatan kebutuhan pekerja lepas bukan hanya didasari kenaikan harga dari kebutuhan produktif dan reproduktif

yang sama, melainkan penambahan aspek kebutuhan yang berbeda dengan sebelumnya. Sebagai contoh, pekerja lepas yang ingin menaikkan kualitas kerjanya atau membutuhkan alat kerja dengan spesifikasi tertentu yang lebih tinggi, akan mengganti laptop/PC nya dengan yang lebih baik, bukan membeli laptop yang sama dengan harga yang lebih tinggi. Penambahan kebutuhan tersebut juga terjadi pada aspek reproduktif, seperti perubahan kebutuhan saat anak mulai memasuki jenjang institusi pendidikan yang berbeda seperti dari jenjang SMA menuju perkuliahan. Oleh karena itu, kenaikan gaji berkala yang hanya didasarkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi saja tidak cukup.

Penulis pun mencoba mempertanyakan berapa persentase kenaikan gaji berkala atau rate upah pekerja lepas per tahun. Berdasarkan hasil survei yang telah kami himpun, jumlah rata-rata persentase kenaikan gaji berkala mencapai 16,52%.

**Diagram 5.1.8. Persentase Kenaikan Gaji Berkala per Tahun yang Diharapkan Responden (n=55)**



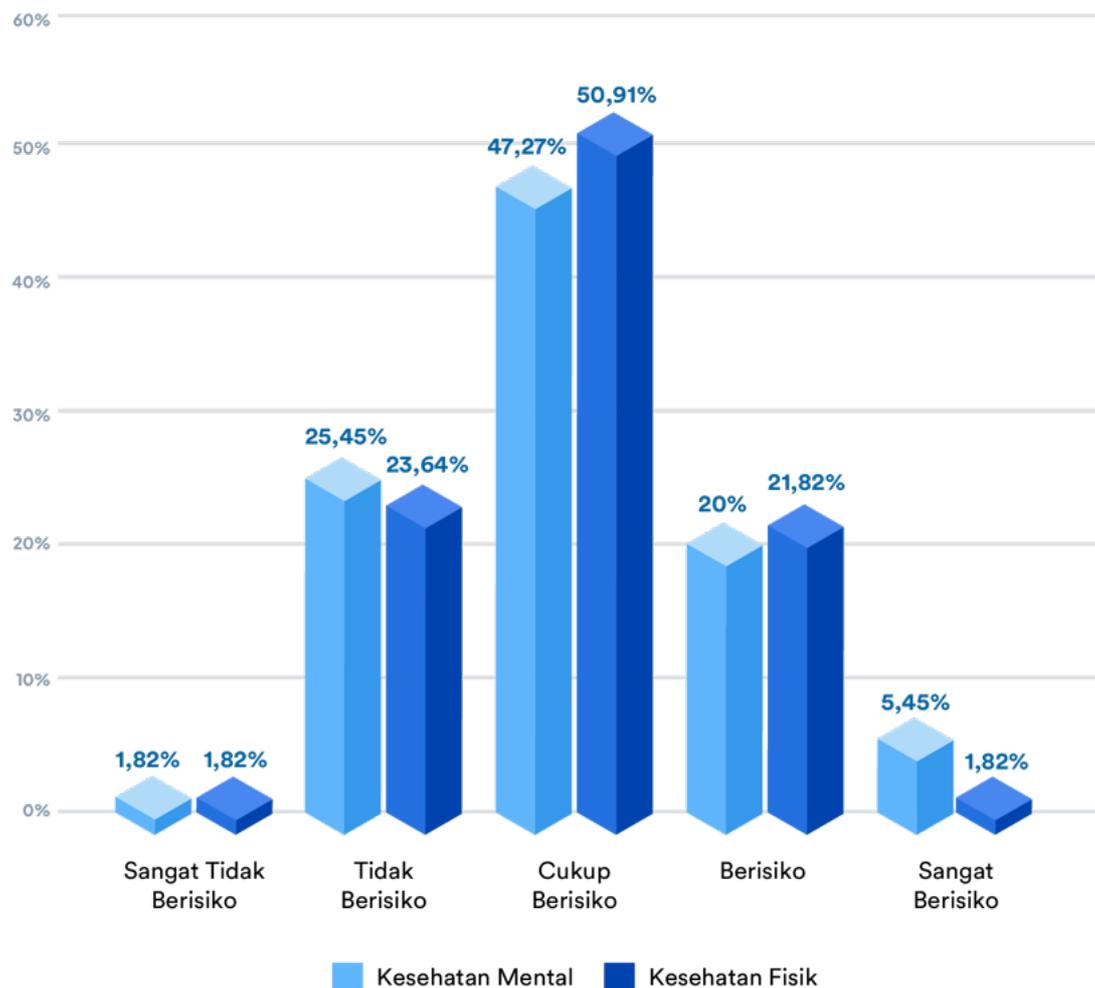
Sumber: Peneliti (2023)

## 5.2. Dimensi Legal-Institutional

Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021) mengungkapkan bahwa dimensi ini mencakup kebutuhan keamanan kerja, kesehatan, dan jaminan sosial lainnya. Bagi pekerja lepas, aspek ini kerap kali diabaikan. Temuan yang dipublikasikan oleh SINDIKASI (Raharjo, 2021) menunjukkan bahwa pekerja lepas pada industri film kerap kali mengalami jam kerja harian yang tinggi. Selain itu, mereka juga memiliki risiko kematian yang tinggi seperti yang pernah dialami oleh salah satu rekan informan. Oleh karena itu, penulis menempatkan dimensi ini sebagai bagian dari model pengupahan pekerja lepas. Pada dimensi ini, komponen yang dimasukkan adalah tingkat risiko terhadap kondisi mental dan fisik responden, jaminan dan pembiayaan kecelakaan kerja dan penyakit okupasi.

Dalam hal persepsi terhadap risiko kerja, mayoritas responden cenderung menganggap pekerjaan mereka cukup berisiko terhadap kondisi mental dan fisik mereka. Menariknya, kesehatan mental dipersepsikan relatif sama risikonya dengan kesehatan fisik oleh responden. Bahkan, responden yang memilih kesehatan mental pada kategori “sangat berisiko” lebih tinggi ketimbang kesehatan fisik. Hal ini dapat dibaca sebagai semakin luasnya kesadaran para pekerja industri media dan kreatif terhadap pentingnya kesehatan mental di dunia kerja.

**Diagram 5.2.1. Risiko Kerja terhadap Kondisi Mental dan Fisik Responden (n=55)**

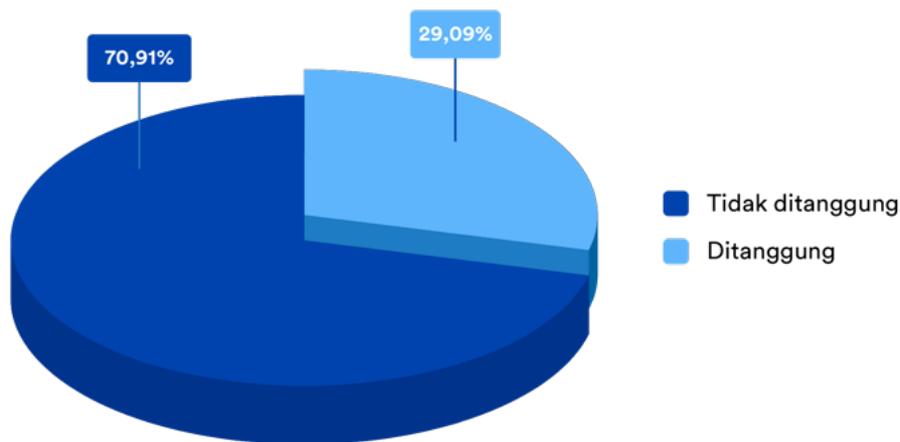


Sumber: Peneliti (2023)

Apabila dimensi ini kita kaitkan secara legal formal, maka setidaknya ada tiga undang-undang yang secara normatif mewajibkan perlindungan bagi pekerja dari risiko pekerjaannya dan kewajiban pemberi kerja dalam hal memenuhi jaminan sosial bagi pekerjanya. Pasal-pasal tersebut dapat ditemukan pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman yang secara spesifik mengamanatkan adanya “perlindungan asuransi pada usaha perfilman yang berisiko; jaminan keselamatan dan kesehatan kerja; dan jaminan sosial.”

Meski demikian, realita di lapangan yang tertangkap melalui data riset ini ternyata menunjukkan masih begitu rentannya para *freelancer* terhadap risiko di dalam dunia kerja. Hal itu terlihat dari 70,9 persen responden yang mengaku pemberi kerja mereka tidak menanggung risiko kecelakaan kerja dan penyakit okupasi. Begitu juga ketika kita mengecek kepemilikan asuransi atau jaminan sosial. Hanya 23,6 persen responden yang terlindungi asuransi swasta dan 43,64 persen tidak menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

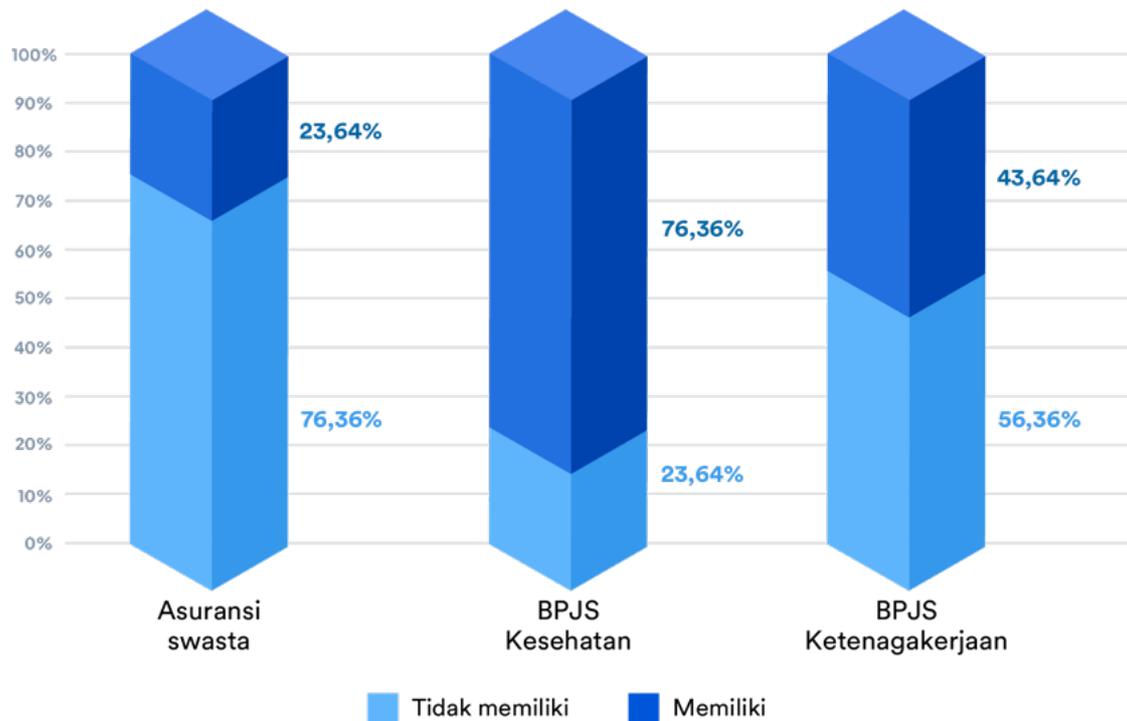
**Diagram 5.2.2. Tanggapan Pemberi Kerja terhadap Risiko Kecelakaan Kerja dan Penyakit Okupasi Bagi Responden (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Temuan ketiadaan asuransi dan jaminan sosial ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu yang diterbitkan SINDIKASI (Aini dkk, 2019; Izzati, 2021; Liem dkk 2022). Kondisi tersebut membuat para *freelancer* menanggung sendiri risiko kerja yang mereka hadapi. Tanpa strategi advokasi yang tepat situasi ini akan kembali terekam dalam riset-riset berikutnya. Untuk mengatasi hal itu, SINDIKASI melakukan strategi baru dalam meningkatkan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi *freelancer* melalui perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan bergabung ke dalam program Penggerak Jaminan Sosial Indonesia atau Perisai (Raharjo dkk, 2022). Cara ini dianggap sebagai terobosan untuk meningkatkan kuantitas cakupan *freelancer* sekaligus memastikan kualitas jaminan sosialnya (Fundrika, 2023).

Diagram 5.2.3. Kepemilikan Asuransi/Jaminan Sosial Responden (n=55)

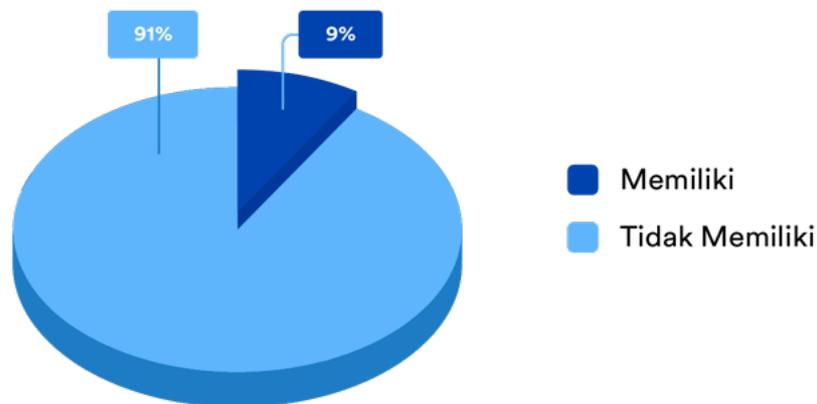


Sumber: Peneliti (2023)

### 5.3. Dimensi Sosial-Komunikatif

Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021) menjelaskan bahwa dimensi ini berkaitan dengan kebutuhan berkomunikasi dan berjejaring sesuai dengan kebutuhan kerja. Berbeda dengan pekerja tetap yang cenderung mendapatkan dukungan alat komunikasi di kantor dengan jam kerja yang sudah ditentukan, pekerja lepas kerap kali membutuhkan alat komunikasi pribadi yang digunakan secara rutin untuk bekerja. Selain itu, jam kerja pekerja lepas cenderung tidak sesuai dengan jam biologis manusia, seperti harus membalas pesan klien di malam hari, menyusun konten sosial media dan membalas *potential user* di jam yang tidak dapat dikendalikan oleh pekerja lepas. Oleh karena itu, dimensi ini penting untuk dijadikan bahan perhitungan model pengupahan pekerja lepas.

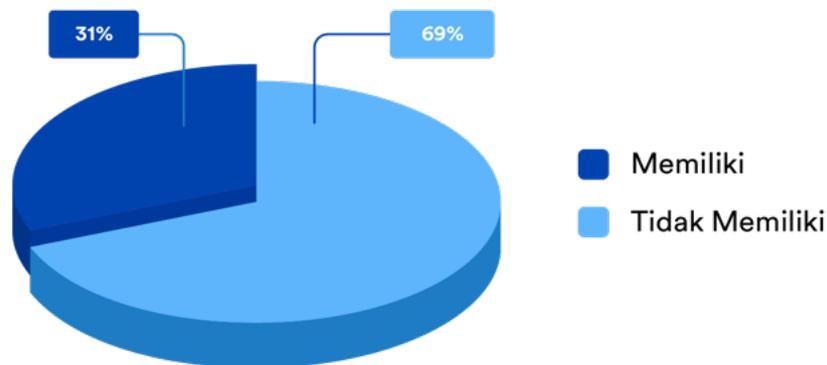
**Diagram 5.3.1. Persentase Responden yang Memiliki Fasilitas Alat Komunikasi untuk Memenuhi Kebutuhan Komunikasi dari Pemberi Kerja (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, mayoritas responden tidak memiliki fasilitas alat komunikasi dari perusahaan/pemberi kerja. Mereka menanggung sendiri secara pribadi fasilitas tersebut. Dari data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa hanya 9% dari seluruh responden yang memiliki fasilitas tersebut, sementara 91% lainnya tidak.

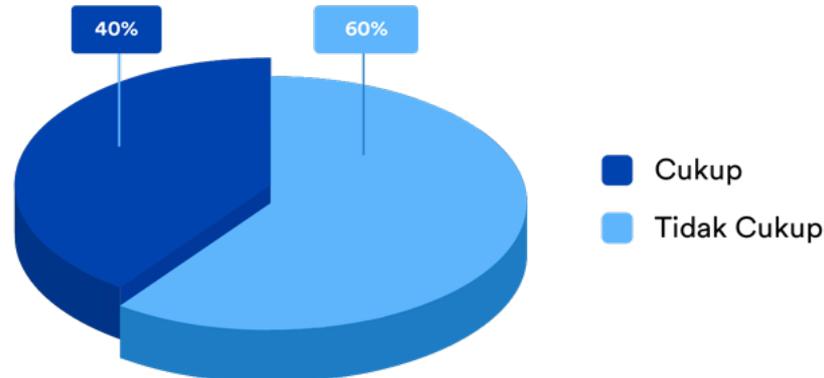
**Diagram 5.3.2. Persentase Responden yang Memiliki Dana untuk Membiayai Kebutuhan Komunikasi dari Pemberi Kerja (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Tidak dapat dipungkiri bahwa tingkat Kebutuhan Biaya Komunikasi Responden pada Jam Kerja, terutama bagi pekerja media dan kreatif, relatif tinggi. Maka merupakan hal yang sangat wajar bahwa perusahaan/para pemberi kerja memberikan fasilitas biaya komunikasi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Namun nyatanya berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, hanya 31% yang mendapatkan fasilitas dana tersebut, sementara 69,09% lainnya tidak.

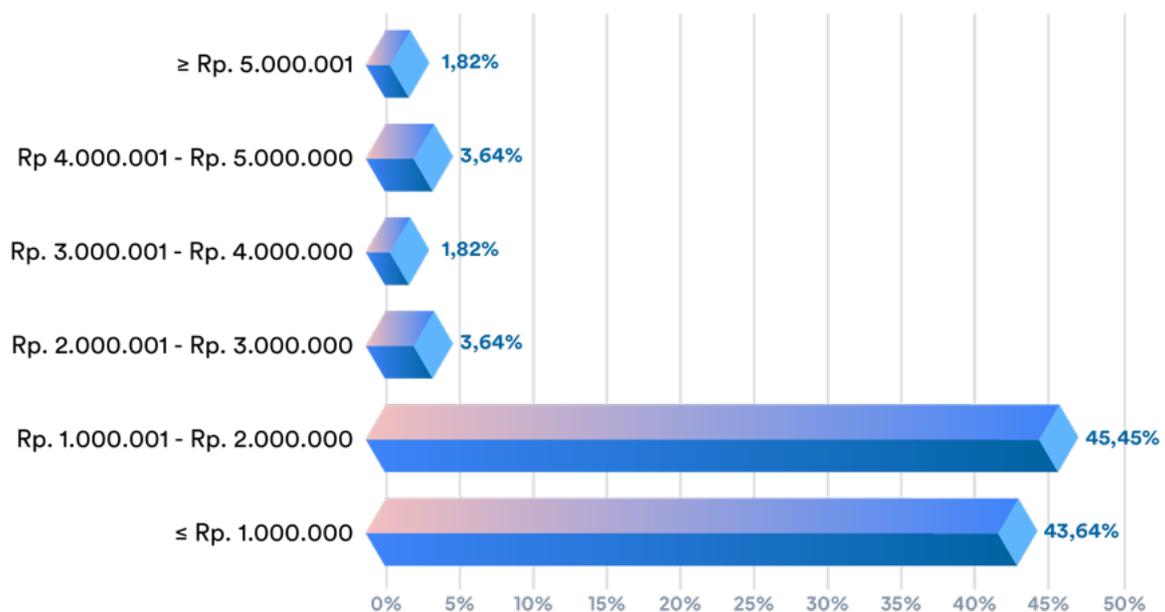
**Diagram 5.3.3. Tingkat Kecukupan Dana Komunikasi yang diberikan oleh pemberi kerja (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Kenyataannya, umum ditemukan bahwa ketersediaan dana dari pihak pemberi kerja untuk mendukung kebutuhan komunikasi selama sebuah *project* dijalankan masih jauh dari kata cukup. Dari sejumlah responden yang mendapatkan dana untuk membiayai kebutuhan komunikasi mereka, terdapat sekitar 60% di antaranya merasa tidak cukup. Persentase ini tentu lebih besar dari pada responden yang merasa cukup dengan dana untuk membiayai kebutuhan komunikasi mereka.

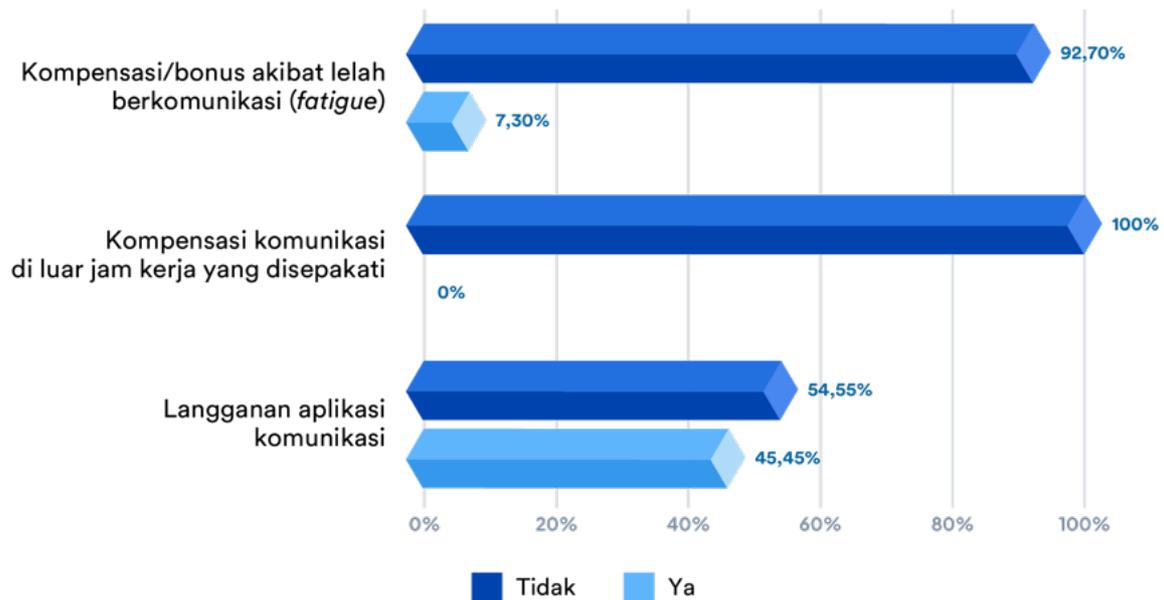
**Diagram 5.3.4. Biaya Komunikasi yang dibutuhkan Responden per Proyek (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Selain kebutuhan dana komunikasi yang digunakan untuk bekerja, penulis juga mengidentifikasi kebutuhan lainnya dalam berkomunikasi, mulai dari kebutuhan langganan aplikasi komunikasi seperti Zoom, dana komunikasi langsung seperti menelpon klien dan sebagainya. Dari data di atas dapat dilihat bahwa rata-rata biaya komunikasi adalah Rp. 1.696.323,53 per proyek dengan masa proyek rata-rata selama 3,2 bulan.

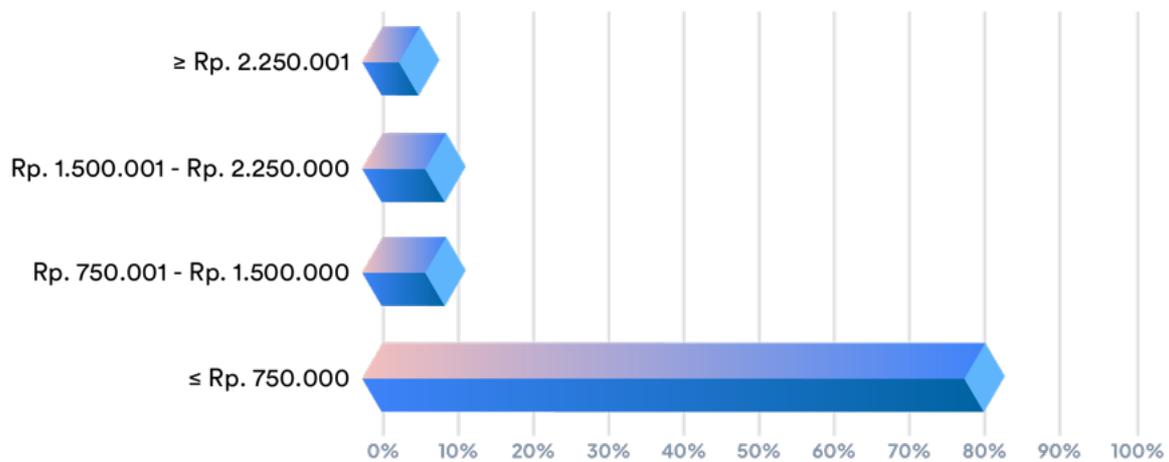
**Diagram 5.3.5. Kebutuhan Sosial Komunikasi Lainnya yang Mendapatkan Biaya (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Lalu apakah kelelahan atau kelebihan jam kerja para responden mendapatkan kompensasi? Menurut data yang diperoleh, jawabannya adalah hampir tidak ada sama sekali. Hanya ada 7,30% responden menjawab bahwa pemberi kerja/perusahaan yang memberikan kompensasi atau bonus akibat lelah berkomunikasi (*fatigue*), sementara 92,70% lainnya menjawab tidak mendapatkan kompensasi. Bahkan jika dilihat lebih jauh, untuk kompensasi komunikasi di luar jam kerja yang disepakati, 100% responden menjawab tidak mendapatkannya. Padahal, selain kelelahan yang mereka dapatkan, mereka juga harus mengeluarkan dana untuk aplikasi penunjang komunikasi seperti zoom dan sebagainya.

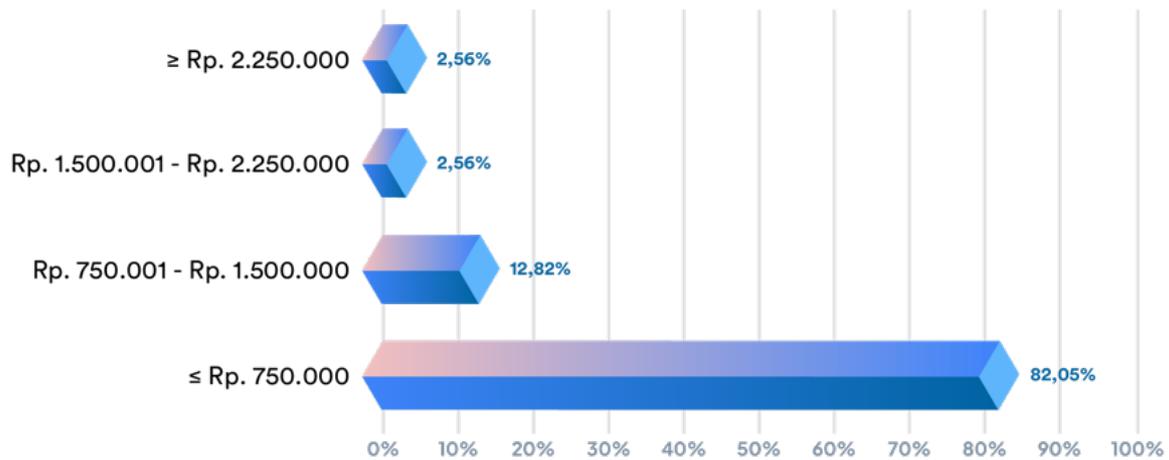
**Diagram 5.3.6. Biaya Kebutuhan Biaya Aplikasi Komunikasi yang Dibutuhkan Responden per Proyek (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Jika dilihat dari diagram di atas, hasil survei ini menunjukkan bahwa 80% responden menjawab mereka membutuhkan dana sebesar kurang dari sama dengan Rp.750.000 untuk biaya aplikasi penunjang komunikasi, lalu sekitar 8-9% membutuhkan dana yang berkisar antara Rp.750.001 hingga Rp.1.500.000,-, dan 8-9% responden menjawab mereka membutuhkan dana biaya aplikasi komunikasi sekitar Rp. 1.500.001 hingga Rp. 2.250.000. Untuk kebutuhan dana biaya aplikasi komunikasi, kurang dari 5% responden menjawab bahwa mereka membutuhkan dana sebanyak lebih dari sama dengan Rp. 1.150.001. Kebutuhan biaya penunjang ini dihitung per proyek dengan masa proyek rata-rata mencapai 3,2 bulan. Biaya komunikasi ini tentu saja memberikan dampak pada hasil kerja yang akan diberikan.

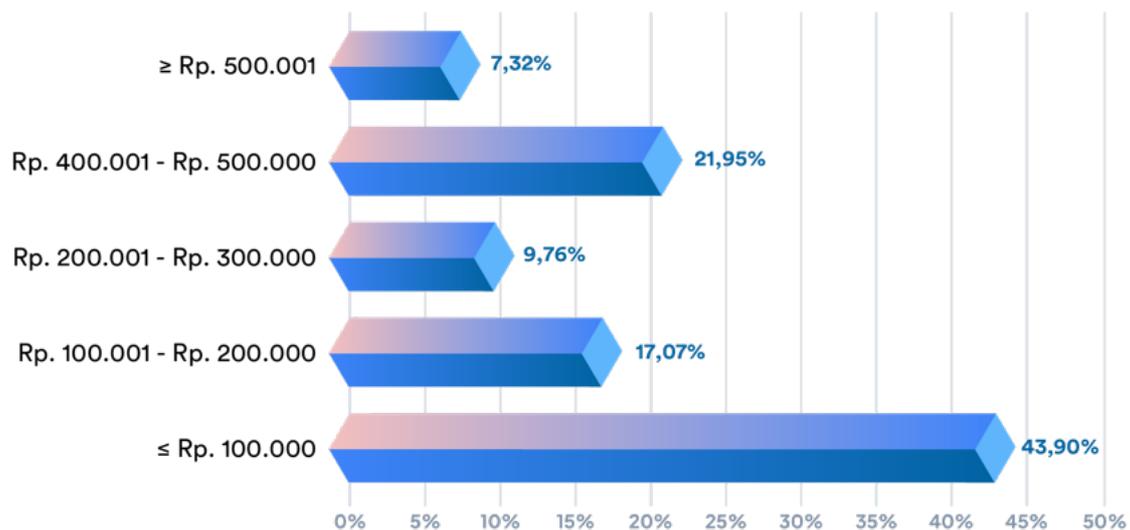
**Diagram 5.3.7. Biaya Pemenuhan Kebutuhan Biaya Kelelahan Akibat Berkomunikasi yang Diharapkan Responden (*Fatigue*) per Proyek (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Diagram di atas menunjukkan kebutuhan biaya kelelahan akibat berkomunikasi (*Fatigue*) per proyek atau sekitar 3,2 bulan. Sebanyak 82,05% responden menjawab bahwa mereka membutuhkan kurang dari sama dengan Rp.750.000 untuk biaya penanganan *fatigue* mereka, 12,82% responden menjawab membutuhkan biaya yang berkisar antara Rp. 750.001 hingga Rp. 1.500.000, lalu 2,56% menjawab membutuhkan biaya yang berkisar antara Rp. 1.500.001 hingga Rp. 2.250.000, dan terakhir 2,56% menjawab membutuhkan dana lebih dari sama dengan Rp. 2.250.001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan terhadap kelelahan pekerja tidak menjadi faktor yang diperhatikan oleh para pemberi kerja/perusahaan.

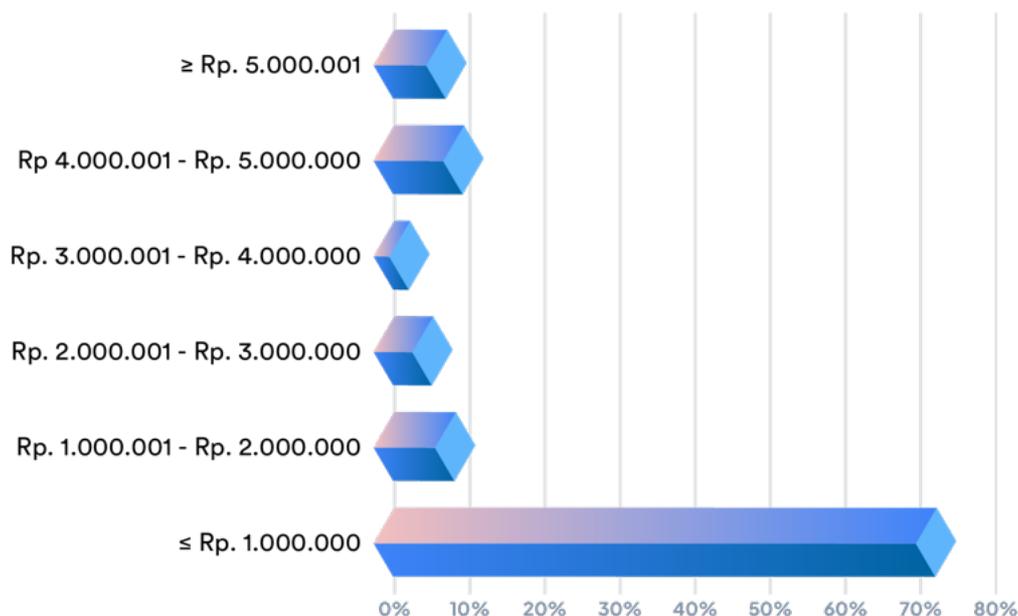
**Diagram 5.3.8. Tingkat Kebutuhan Biaya Pengganti Komunikasi Responden di Luar Jam Kerja per Jam (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Diagram di atas menunjukkan kebutuhan biaya responden untuk kebutuhan pengganti komunikasi responden di luar jam kerja jika dihitung dalam satuan jam. Ada sekitar 43,90% responden menjawab bahwa mereka membutuhkan dana tambahan sebagai kebutuhan pengganti komunikasi sebanyak kurang dari sama dengan Rp.100.000., lalu 17,07% menjawab membutuhkan dana yang berkisar antara Rp.100.001 hingga Rp.200.000, 9,76% yang menjawab Rp.200.001 hingga Rp.300.000, 21,95% yang menjawab Rp.300.001 hingga 400.000, dan yang terakhir adalah 7,32% yang menjawab butuh lebih dari Rp.500.001. Maka dapat dilihat bahwa hasil survey ini menunjukkan kebutuhan responden akan dana tambahan ini cukup tinggi.

**Diagram 5.3.9. Tingkat Biaya Perawatan Gawai Komunikasi (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Untuk menunjang komunikasi agar tetap lancar dan berjalan dengan baik, tentu saja perawatan gawai komunikasi perlu dilakukan. Diagram di atas menunjukkan tingkat biaya perawatan yang dibutuhkan para responden, yaitu lebih dari 70% membutuhkan kurang dari sama dengan Rp.1.000.000, dan kurang dari 10% dengan tingkat persentase yang berbeda yang membutuhkan lebih dari angka Rp.1.000.000.

## 5.4. Dimensi Status dan Rekognisi

Seubert, Hopfgartner, dan Glaser (2021) menjelaskan bahwa dimensi ini berkaitan dengan rekognisi dan apresiasi atas kerja yang dilakukan oleh pekerja. Namun, pekerja lepas kerap kali tidak mendapatkan rekognisi dan apresiasi dari pemberi kerja/klien. Penulis pun mencoba mengoperasionalkan dan mengkontekstualisasikan ini ke dalam kondisi pekerja lepas.

Pekerja lepas, tidak hanya membutuhkan apresiasi lisan dan motivasi, melainkan butuh apresiasi dan rekognisi yang lebih konkret. Di dalam industri media dan kreatif, hal tersebut dapat diwujudkan melalui penambahan komponen perhitungan upah, perhitungan komponen untuk mengukur besaran bonus, kenaikan gaji/*rate* berkala, serta hak cipta/royalti.

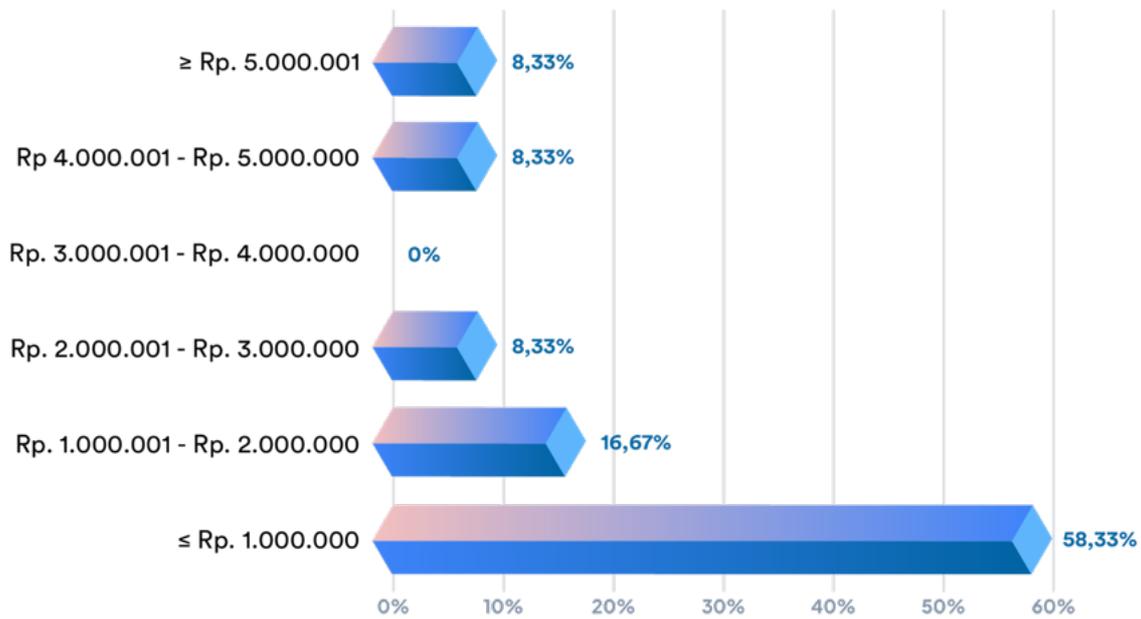
Dalam konteks legal formal, sebagian komponen dalam dimensi status dan rekognisi ini yaitu insentif dan bonus masuk ke dalam kategori “pendapatan non-upah” sebagaimana diatur pada Pasal 8 Ayat 1 dan 2 PP No. 36 Tahun 2021 Dalam aturan tersebut, pendapatan non-upah pekerja berupa Tunjangan Hari Raya (THR), insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu.

Meski demikian, negara tidak mewajibkan pengusaha membayarkan insentif dan bonus kepada pekerjanya. Dalam pasal 10 dan 11, negara menggunakan frasa “dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh” ketika merujuk kepada insentif dan bonus. Insentif diberikan kepada pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu sesuai “kebijakan perusahaan” sementara bonus atas keuntungan perusahaan diberikan berdasarkan pengaturan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam praktiknya, keberadaan insentif dan bonus bagi pekerja menjadi relevan apabila dua hal tadi diperjuangkan oleh serikat pekerja melalui meja perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara, Liem dkk (2021) menemukan hanya 30 persen responden risetnya yang merupakan pekerja media dan industri kreatif telah bergabung ke dalam serikat pekerja. Konsekuensi dari ketiadaan serikat pekerja yang mewakili *freelancer* adalah mereka harus mampu berunding sendiri kepada pemberi kerjanya apabila menginginkan adanya bonus dan insentif dalam perjanjian kerja.

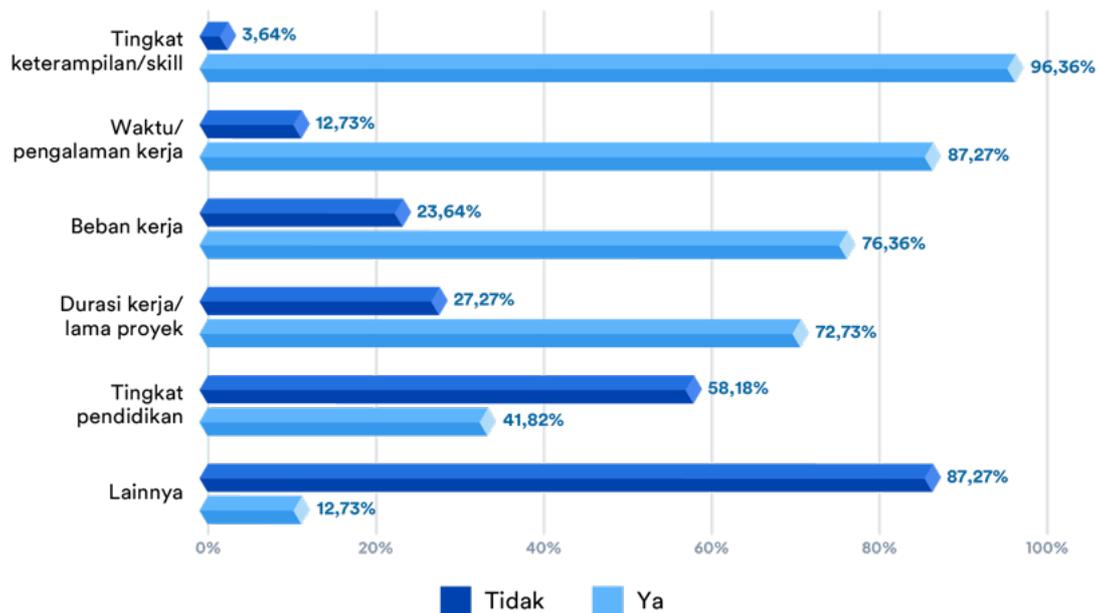
Peneliti beranggapan dua hambatan di atas relatif memiliki pengaruh kuat terhadap banyaknya responden yang tidak menerima bonus dan insentif seperti ditemukan dalam riset ini. Hanya 21,8 persen responden yang mengaku mendapat bonus dari pemberi kerjanya dengan rata-rata mendapatkan bonus sebesar Rp 1,7 juta per proyek dari pemberi kerjanya. Adapun besaran rata-rata bonus yang mayoritas responden riset ini harapkan mencapai Rp 5,2 juta.

#### 5.4.1. Total Bonus yang Didapatkan Responden per Proyek (n=55)



Sumber: Peneliti (2023)

#### 5.4.2 Komponen yang Perlu Dijadikan Acuan dalam Menentukan Upah sebagai Bentuk Rekognisi dan Apresiasi (n=55)



Sumber: Peneliti (2023)

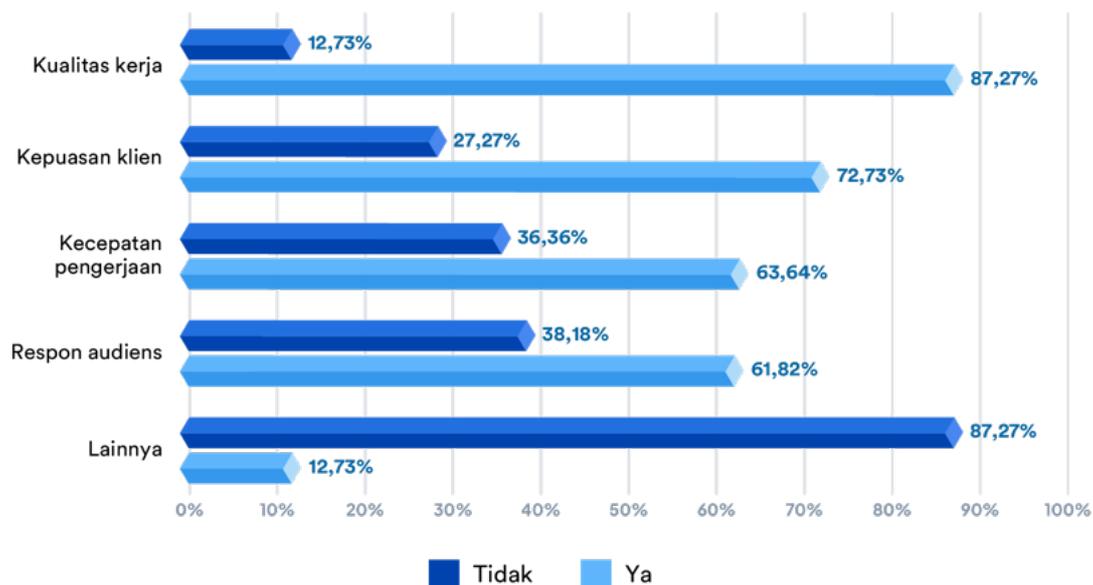
Peneliti juga menanyakan responden komponen yang dapat dijadikan acuan dalam menentukan bonus upah sebagai bentuk rekognisi dan apresiasi. Namun data tersebut perlu diuji dengan menggunakan uji statistik KMO dan Bartlett's untuk memastikan kelayakan dan

signifikansi sebagai variabel pembentuk bonus kerja responden (Lihat bagian 6, model analisis)

Meskipun kepuasan klien menempati urutan kedua tertinggi, namun faktor ini sesungguhnya memiliki peran yang besar bagi pekerjaan *freelancer* sekaligus berimplikasi bagi kondisi kerja mereka. Sebagaimana ditunjukkan oleh studi yang dilakukan Lestari (2023) terhadap *freelancer* desainer grafis yang bekerja pada industri kreatif berbasis *online gig economy*. Riset Lestari (2023) dan beberapa riset pendahulunya menyimpulkan bahwa *freelancer* membangun dan menjaga hubungan baik dengan klien sebagai salah satu strategi utama dalam mempertahankan pekerjaan mereka pada *online gig economy*.

Dampak dari kondisi di atas adalah *freelancer* mengalami peningkatan beban emosional dan porsi kerja yang berlebihan karena mereka harus meluangkan waktu, menguras energi, mengalokasikan pikiran di luar dari beban pekerjaan yang seharusnya untuk menyenangkan klien. Hal ini mengarah pada eksploitasi diri yang dilakukan oleh *freelancer* meski mereka belum tentu menyadari hal tersebut dan bahkan cenderung menormalisasinya.

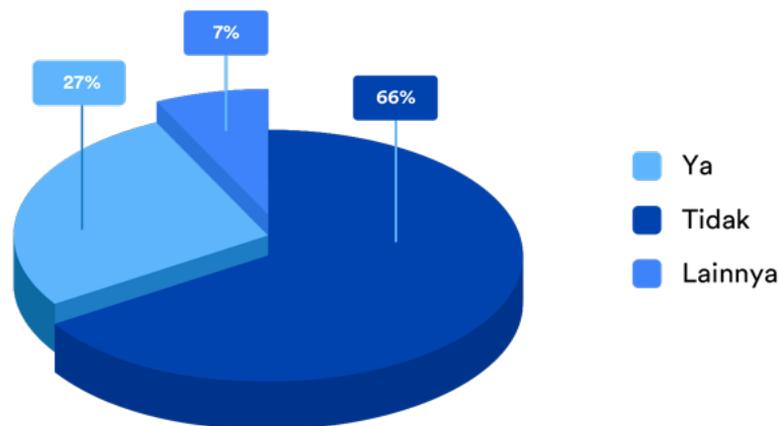
#### 5.4.3. Komponen yang Perlu Dijadikan Acuan dalam Menentukan Bonus Upah sebagai Bentuk Rekognisi dan Apresiasi (n=55)



Sumber: Peneliti (2023)

Dalam dimensi ini, peneliti juga mengajukan pertanyaan persepsi responden mengenai hak cipta yang mungkin muncul dalam kerja mereka selama ini sekaligus harapan akan pengaturan hak cipta yang lebih adil. Keberadaan hak cipta dapat dijadikan indikator rekognisi dan apresiasi dari pemberi kerja terhadap karya-karya yang dihasilkan *freelancer* baik secara individu maupun dalam kerja tim.

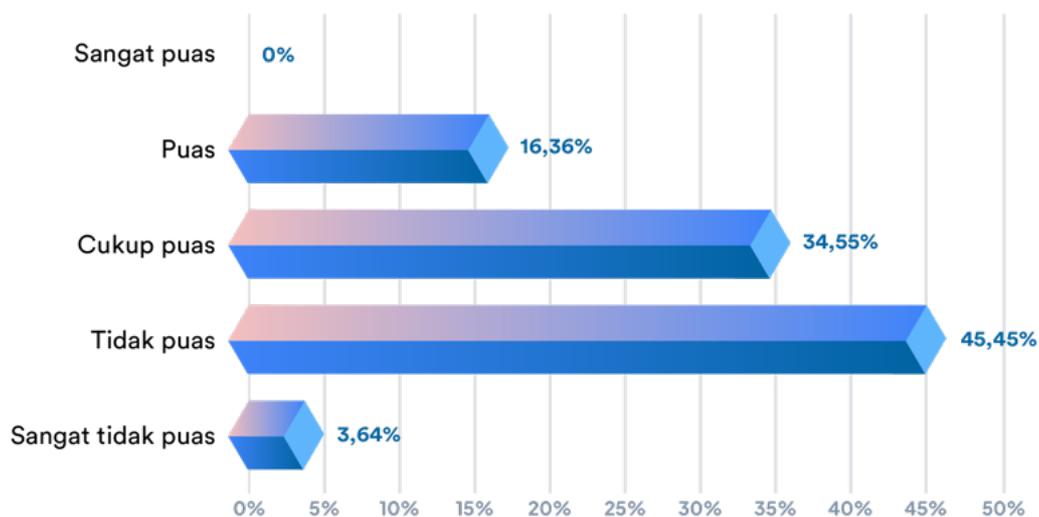
#### 5.4.4. Kepemilikan Hak Cipta Responden (n=55)



Sumber: Peneliti (2023)

Sebanyak 66 persen responden mengaku tidak memiliki hak cipta atas kerja. Sementara itu, 45,4 persen responden merasa “tidak puas” atas pembagian hak cipta selama ini, 34,5 persen mengaku “cukup puas”, 16,3 persen merasa “puas”, dan 3,65 persen responden mengaku “sangat tidak puas.”

#### 5.4.5. Tingkat Kepuasan Responden terhadap Pembagian Hak Cipta (n=55)



Sumber: Peneliti (2023)

Untuk menggali lebih dalam, peneliti memberikan pertanyaan terbuka mengenai harapan responden terhadap pengaturan hak cipta. Secara umum, mayoritas responden mengharapkan pembagian yang berimbang antara pekerja dan pemberi kerja dalam hal pengaturan hak cipta. Contoh jawaban yang diberikan responden dalam hal ini adalah “*idealnya, pembagian bagi hasil 50%-50% adalah mekanisme yang sangat sesuai.*”<sup>3</sup> Ada pula

<sup>3</sup> Jawaban pertanyaan terbuka dari Partisipan 67, Banda Aceh, 13/11/2023

responden yang menginginkan 60 persen sampai 70 persen pembagian untuk pekerja. Meski demikian, bentuk apresiasi dan rekognisi dalam hal hak cipta tidak selalu dipersepsikan sebagai pembagian hak ekonominya semata. Beberapa responden yang berlatar belakang sebagai penulis dan penerjemah menginginkan adanya pencantuman nama mereka dalam karya yang dipublikasikan sebagai bentuk apresiasi kerja.

Hal menarik dalam bagian ini adalah sejumlah responden menyampaikan pentingnya pengaturan yang rinci mengenai penggunaan karya mereka dalam sebuah perjanjian termasuk mencegah adanya potensi pelanggaran hak cipta. Mereka mengusulkan seharusnya pekerja dan pemberi kerja memiliki perjanjian kerja di awal yang mengatur penggunaan karya serta sanksi dan kompensasi jika terdapat pelanggaran. “*setidaknya ada perjanjian di awal dan kalau tidak ada atau melanggar perjanjian berilah kompensasi,*” ungkap Partisipan 10, 30 tahun, asal Purwokerto. Jika terdapat hal yang berbeda dari kesepakatan sebelumnya atau perpanjangan penggunaan, pekerja lepas mengusulkan sebaiknya pekerja dan pemberi kerja menyusun kontrak hak cipta.<sup>4</sup>

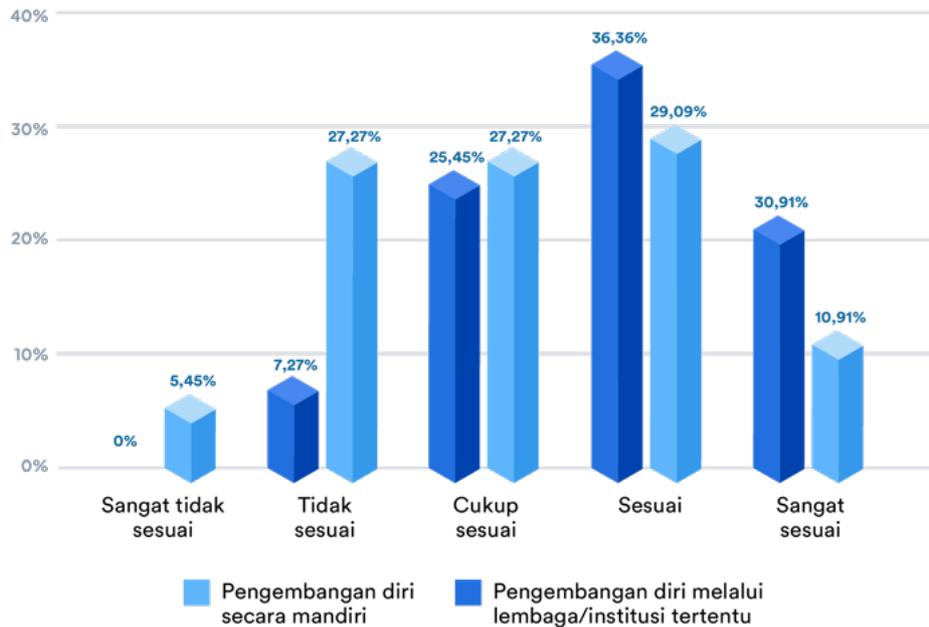
## 5.5. Dimensi Kebermaknaan dan Pengembangan Diri

Pekerja lepas perlu senantiasa mendapatkan tantangan dan melakukan pengembangan diri, baik secara mandiri maupun melalui berbagai lembaga/institusi yang ada. Namun, hal seperti ini kerap kali harus dibiayai sendiri oleh para pekerja lepas, seperti mengikuti kursus bahasa, desain, hingga *fellowship*. Meskipun sudah terdapat banyak *platform* yang memberikan pengetahuan dan kursus secara gratis, namun kegiatan tersebut memiliki *hidden cost* tersendiri seperti jaringan internet dan waktu produktif.

---

<sup>4</sup> Jawaban pertanyaan terbuka dari Partisipan 48, Tangerang Selatan, 14/11/2023

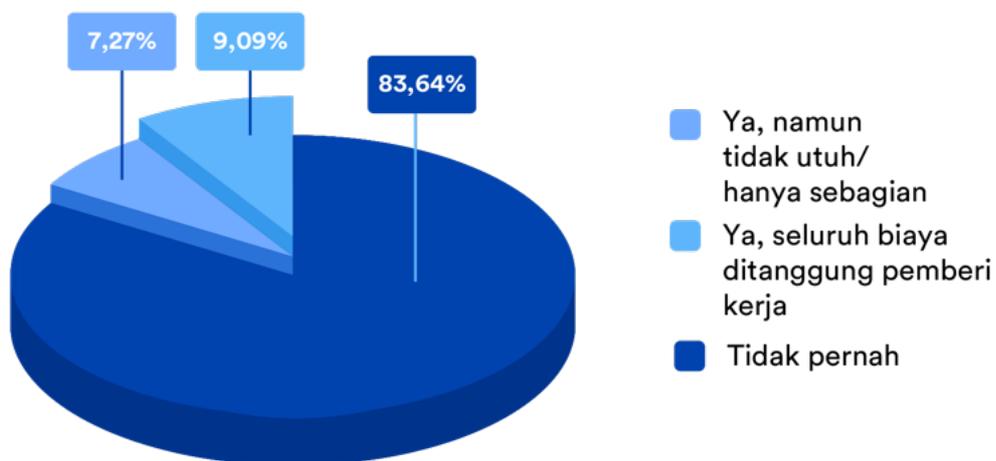
**Diagram 5.5.1. Perbandingan Kebutuhan Pengembangan Diri Responden Secara Mandiri dan Melalui Lembaga/Institusi Tertentu (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Kebutuhan pengembangan diri merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri responden yang kerap kali diabaikan oleh pemberi kerja maupun negara. Berdasarkan hasil survei, 83,46 persen responden menyatakan tidak pernah mendapatkan dana pengembangan diri responden.

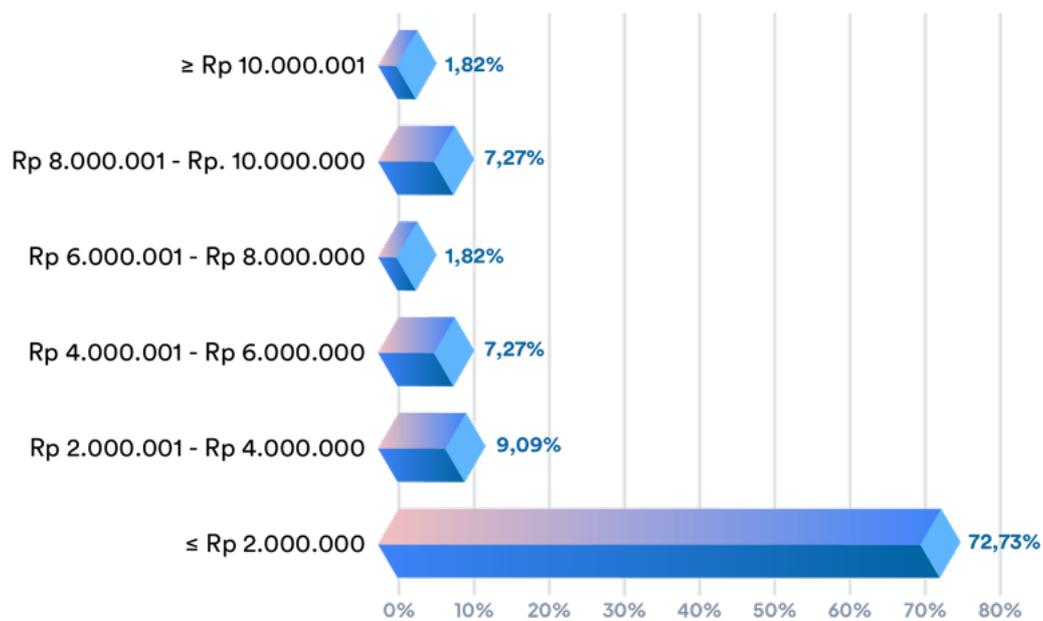
**Diagram 5.5.2. Pengalaman Responden atas Pembiayaan Pengembangan Diri (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

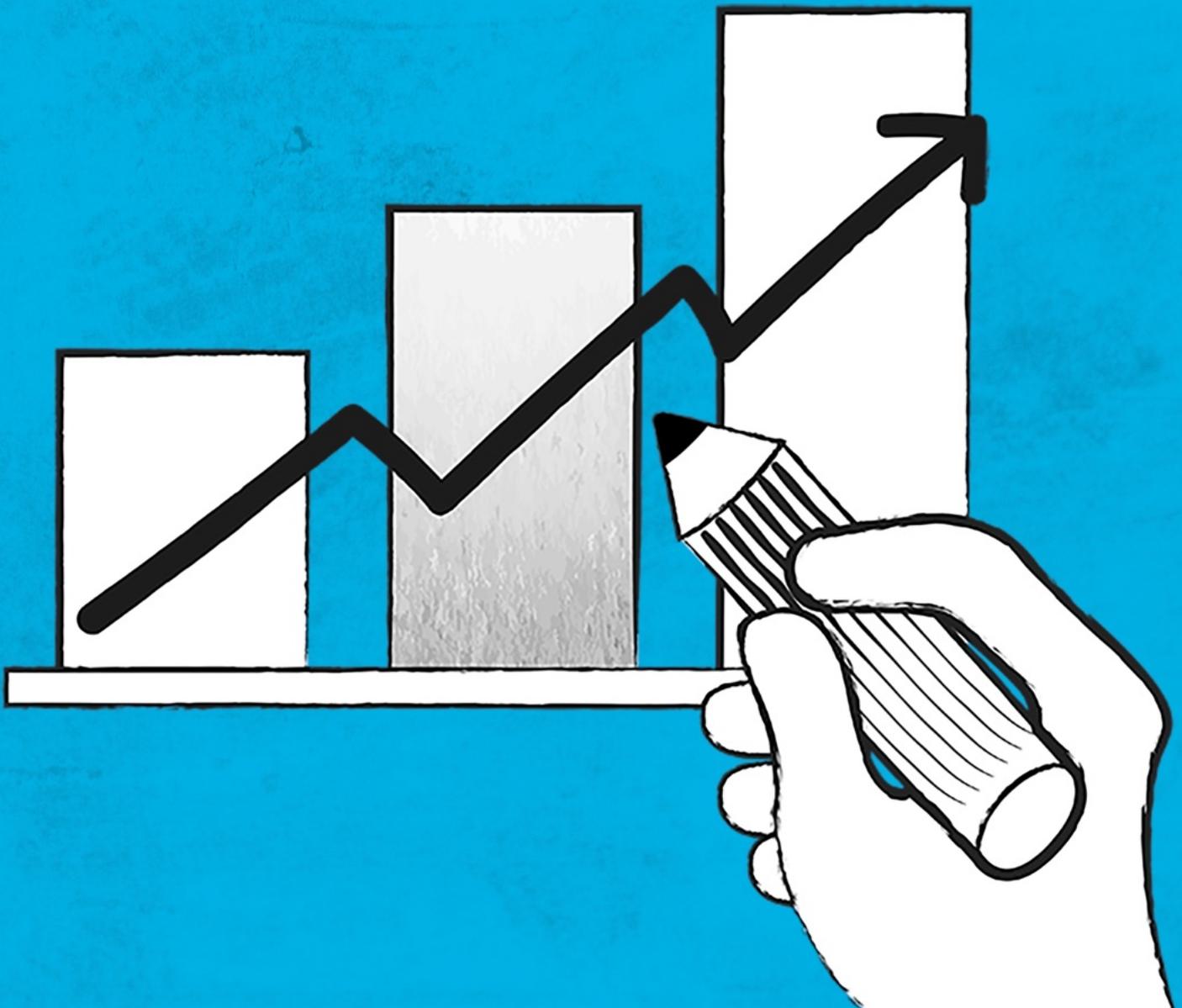
Kurangnya pembiayaan pengembangan diri dari pemberi kerja, kerap kali menuntut pekerja lepas untuk membiayai dirinya sendiri. Sebanyak 72,73 responden menyatakan biaya yang mereka butuhkan untuk mengembangkan diri adalah kurang dari Rp.2.000.000,-. Sementara itu, responden yang membutuhkan biaya pengembangan diri Rp.6.000.001,- hingga Rp.8.000.000,- dan yang membutuhkan biaya lebih dari Rp.10.000.000,- masing-masing sebesar 1,82%.

**Diagram 5.5.3. Nilai rata-rata biaya pendidikan yang harus dibayar Responden per tahun (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

# ANALISIS MODEL UPAH LAYAK PEKERJA LEPAS DI INDONESIA



Pada bagian ini, penulis menyajikan model pengupahan bagi pekerja lepas sesuai dengan temuan data yang telah didapatkan. Data-data per variabel dalam dimensi tersebut diuji sesuai dengan hipotesis yang ditentukan. Penulis menggunakan analisis komponen utama dengan uji statistik KMO dan Bartlett's serta Component Matrix.

## 6.1. Model Analisis

Penulis memberikan dua model pengupahan yang terdiri dari upah utama pekerja lepas sesuai kebutuhan mendasar serta status dan rekognisi, dan upah tambahan yang terdiri dari bonus dan usulan hak cipta.

**Tabel 6.1.1. Hasil Uji Analisis Komponen Utama Upah Pekerja Lepas**

Dimensi	Variabel	Hasil Uji KMO	Hasil Bartlett's (Sig)	Hasil Component Matrix (PCA)
Fisiologis/ Reproduktif - Material	1. Tingkat kebutuhan alat kerja utama	0,571	0,01*	Komponen 1 0,588
	2. Tingkat kebutuhan alat kerja penunjang	0,571	0,01*	Komponen 1 0,799
	3. Tingkat kebutuhan reproduktif	0,571	0,01*	Komponen 1 0,745
Keamanan	1. Tingkat risiko kerja terhadap kondisi mental pekerja	0,500	0,225	Komponen 1 0,764
	2. Tingkat risiko kerja terhadap kondisi fisik pekerja	0,500	0,225	Komponen 1 0,764
Sosial komunikatif	1. Tingkat kebutuhan biaya komunikasi	0,515	0,269	Komponen 1 0,772
	2. Tingkat kebutuhan biaya aplikasi	0,515	0,269	Komponen 1 0,546
	3. Tingkat kompensasi fatigue berkomunikasi	0,515	0,269	Komponen 2 0,542
	4. Tingkat biaya perawatan gadget	0,515	0,269	Komponen 2 0,626

Dimensi	Variabel	Hasil Uji KMO	Hasil Bartlett's (Sig)	Hasil Component Matrix (PCA)
Status dan rekognisi	1. Komponen dalam penentu upah a. Waktu/pengalaman kerja b. Tingkat pendidikan c. Tingkat keterampilan/skill d. Beban kerja e. Lainnya seperti kelangkaan kerja, sikap disiplin dan loyalitas, self-performance.	0,606	0,002*	Untuk tingkat pendidikan, tidak memiliki skor di atas 0,5 sehingga dikeluarkan dari perhitungan rekognisi status dalam pengupahan.  Komponen 1 - Waktu/pengalaman kerja (0,615) - Tingkat keterampilan (0,639) - Beban kerja (0,585)  Komponen 2 - Lainnya (0,507)
Aktualisasi diri	1. Tingkat kebutuhan pengembangan diri secara mandiri	0,500	0,002*	Komponen 1 Tuntutan pengembangan diri secara mandiri (0,839)
	2. Tingkat kebutuhan pengembangan diri melalui institusi	0,500	0,002*	Komponen 1 Tuntutan pengembangan diri melalui institusi (0,839)

Berdasarkan perhitungan analisis komponen utama diatas dapat diketahui bahwa semua dimensi dapat digunakan dalam menghitung upah layak pekerja lepas karena hasil uji KMO yang dilakukan di atas 0,5. Namun, hanya tiga dimensi saja yang memiliki hasil uji yang signifikan setelah dilakukan pengujian Bartlett's. Dimensi yang tergolong signifikan adalah dimensi fisiologis dengan hasil uji signifikansi sebesar 0,01, status dan rekognisi dengan hasil uji 0,018, dan pengembangan diri dengan hasil uji signifikansi sebesar 0,002. Sementara itu, dimensi keamanan dan social communication mengalami pereduksian. Penulis beranggapan

bahwa pereduksian tersebut disebabkan adanya *redundancy* dengan dimensi fisiologis yang sebenarnya bisa mencakup kebutuhan komunikasi dan keamanan.

Pada dimensi fisiologis, dua ukuran utama yang digunakan adalah tingkat kebutuhan alat kerja utama dan alat kerja penunjang serta kebutuhan reproduktif. Berdasarkan hasil uji analisis komponen utama, ketiga variabel tersebut dapat digabungkan menjadi satu komponen yang sama. Kami menamakan komponen ini sebagai total kebutuhan fisiologis ( $F_{Total}$ ).  $F_{Total}$  ini diukur dari nominal alat kerja utama (AKU), alat kerja tambahan (AKT) dan kebutuhan reproduktif (KR).

Untuk AKU seperti laptop, alat tulis kantor, scanner, tablet, drawing pad, alat perekam suara, alat gambar manual, handphone, kendaraan roda dua maupun roda empat yang dibagi dengan daya tahan alat kerja (*durability*) dalam satuan bulan. Misal, seorang desainer lepas membutuhkan laptop dengan rentang harga beli sebesar Rp. 24.000.000,- Laptop tersebut memiliki daya tahan atau usia hingga 4 tahun atau sekitar 24 bulan. Maka, nilai AKU dari laptop tersebut adalah Rp.500.000,- Angka ini harus diperhitungkan dalam upah pekerja lepas karena mereka harus menyediakan alat kerja sendiri.

Sementara itu, alat kerja tambahan (AKT) adalah bahan-bahan yang menunjang kerja pekerja lepas per bulan/ per proyek. Contohnya, seorang fasilitator podcast tidak hanya memerlukan laptop, microphone, dan aplikasi editing saja melainkan juga butuh tambahan referensi pendukung yang menunjang materi-materi podcast yang berbeda di setiap episodnya. Mereka pun perlu membeli buku yang memberikan pengetahuan tentang isu yang didiskusikan. Oleh karena itu, mereka harus membiayai alat kerja tambahan tersebut. Perhitungan AKT ini sama dengan AKU, yakni nominal barang yang dibagi dengan *durability* dari produk tersebut.

Aspek lain yang perlu diperhitungkan dari  $F_{Total}$  adalah kebutuhan reproduktif atau semua kebutuhan hidup pekerja. Kebutuhan hidup ini adalah semua kebutuhan dasar hidup yang dibutuhkan oleh pekerja untuk mencapai kondisi *well-being*. Hal ini mencakup kebutuhan pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan, serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Hal ini dapat diterapkan oleh pekerja lepas yang lajang maupun berumah tangga di berbagai provinsi yang ada di Indonesia karena besarnya dapat disesuaikan dengan kebutuhan hidup masing-masing.

Setelah perhitungan dimensi fisiologis ( $P_{Total}$ ), komponen lain yang signifikan adalah Status dan Rekognisi ( $SR_{Total}$ ).  $SR_{Total}$  adalah bentuk pengakuan kerja pekerja lepas yang diukur dari lama pengalaman kerja, tingkat keterampilan, beban kerja, serta tingkat kelangkaan kerja. Sementara itu, tingkat pendidikan tidak signifikan dalam menentukan besaran status dan rekognisi. Hal ini disebabkan karakteristik kerja lepas cenderung mengandalkan kemampuan dan daya kreativitas pekerja yang terasah dari lama kerja mereka. Kerja-kerja mereka juga membutuhkan keterampilan psikomotor yang kuat meskipun juga membutuhkan kemampuan kognitif sehingga tingkat keterampilan juga menjadi perhitungan status dan rekognisi. Penulis membagi tingkat keterampilan tersebut menjadi tiga kelompok, *beginner*,

*medium*, dan *advanced*. Selain itu, beban kerja termasuk tingkat kerumitan dari kerja juga menjadi perhitungan. Demikian juga dengan kelangkaan kerja, kerja-kerja langka yang dibutuhkan perlu dijadikan acuan dalam meningkatkan upah yang diterima oleh pekerja lepas. Seperti yang dialami oleh *fooley artist*.

Temuan komponen yang memiliki hasil uji signifikan ini menarik, terutama jika dilihat dari aspek status dan rekognisi serta pengembangan diri. Pekerja lepas kerap kali membutuhkan pengembangan diri yang perlu dilakukan secara terus menerus, namun hal tersebut kerap kali diabaikan dalam pengukuran. Berdasarkan hasil uji tersebut, formula yang ditawarkan adalah:

$$\text{Upah layak} = P_{\text{total}} * SR_{\text{total}} + SD_{\text{total}} + SR_{\text{Bonus}}$$

Adapun rumus masing-masing komponen meliputi

$$P_{\text{total}} = (0,588 \times AKU) + (0,799 \times AKT) + (0,745 \times KR)$$

$$SR_{\text{total}} = [SR_1 + SR_2]$$

$$= [(0,615 \times PK) + (0,639 \times TK) + (0,585 \times BK)] + [0,507 \times L]$$

$$SD_{\text{total}} = (0,839 \times SD_m) + (0,839 \times SD_i)$$

Jika pekerja lepas membutuhkan *rate* per jam, maka formulanya adalah

$$\text{Upah Layak per Jam} = \text{Upah layak} : 20 \text{ hari kerja} : 8 \text{ jam}$$

Keterangan:

Simbol	Definisi
Ptotal	<i>Physiological Needs Total</i> Total biaya kebutuhan fisiologis perbulan yang dihitung dari alat kerja utama, alat kerja tambahan, dan kebutuhan reproduktif per bulan
SRtotal	<i>Status and Recognition Total</i> Satuan status pengali yang diukur dari periode pengalaman kerja, tingkat keterampilan, beban kerja, dan durasi/masa kerja.
SDtotal	<i>Self-Development Total</i> Total biaya pengembangan diri baik secara mandiri maupun melalui institusi

Simbol	Definisi
	per bulan
AKU	<p>Alat Kerja Utama</p> <p>Total biaya alat kerja utama seperti laptop, pc, kendaraan, kamera dan lensa yang dihitung dari nilai per bulan atau harga dibagi daya tahan gawai yang dimiliki (Contoh: untuk gawai telepon pintar dan laptop menggunakan ukuran dua tahun)</p>
AKP	<p>Alat Kerja Tambahan</p> <p>Total biaya fasilitas penunjang kerja seperti buku/ referensi yang menjadi acuan dalam membuat karya</p>
KR	<p>Kebutuhan Reproduksi</p> <p>Total biaya kebutuhan reproduktif yang diukur dari biaya pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan, dan kebutuhan lainnya dalam satuan rupiah per bulan</p>
SR1	<p>Status dan Rekognisi 1</p> <p>Satuan pengali upah yang diukur dari waktu dan pengalaman kerja, tingkat keterampilan,</p>
PK	<p>Pengalaman Kerja</p> <p>Masa aktif sebagai pekerja sesuai dengan bidang kerja yang digeluti yang diukur dari satuan per tiga tahun</p>
TK	<p>Tingkat Keterampilan</p> <p>Level keterampilan pekerja, mulai dari pemula, intermediate, dan advanced</p>
BK	<p>Beban Kerja</p> <p>Besaran beban kerja responden yang diklasifikasikan menjadi tiga kategori, rendah, sedang, dan tinggi.</p>

Simbol	Definisi
SR2	Status dan Rekognisi 2
L	Lainnya Satuan status dan rekognisi lainnya berupa tingkat kelangkaan kerja maupun sikap kerja
SDm	<i>Self-Development</i> Mandiri Biaya pengembangan diri secara mandiri yang dibutuhkan pekerja lepas dalam satuan bulan
SDi	<i>Self-Development Instiusional</i> Biaya pengembangan diri melalui institusi yang dibutuhkan pekerja lepas dalam satuan bulan

Selain perhitungan status rekognisi sebagai kesatuan perhitungan upah utama, penulis juga mengidentifikasi perhitungan bonus yang bisa didapatkan oleh pekerja lepas.

**Tabel 6.1.2. Hasil Uji Analisis Komponen Utama Bonus Pekerja Lepas**

Dimensi	Variabel	Hasil Uji KMO	Hasil Bartlett's (Sig)	Hasil Component Matrix (PCA)
<i>Status and recognition</i>	1. Komponen tambahan dalam penentu bonus a. Kecepatan kerja b. Kualitas hasil kerja c. Respon audiens d. Kepuasan klien	0,585	0,018*	Untuk kualitas hasil kerja dan respons audiens memiliki skor di atas 0,5 sehingga akan dikeluarkan dari perhitungan.  Komponen 1  - Kecepatan pengerjaan (0,620)

	e. Lainnya			- Kepuasan klien (0,787)
--	------------	--	--	-----------------------------

Berdasarkan hasil analisis komponen utama di atas, kelima komponen tersebut layak untuk dijadikan bagian dari perhitungan bonus dan memiliki hasil uji Bartlett's sebesar 0,018 atau signifikan. Namun, dalam hasil *component matrix*, hanya dua penentu bonus yang tergabung dalam satu komponen, yakni kecepatan pengerjaan dan kepuasan klien.

Adapun formula perhitungan bonus yang dapat digunakan adalah:

$$\text{Bonus} = [(0,620 * \text{Kecepatan Kerja}) + (0,787 * \text{Kepuasan Klien})] * \text{Upah Layak}$$

Selain bonus yang dihitung dari kecepatan kerja dan kepuasan klien, pekerja lepas juga berhak mendapatkan bonus upah dari perhitungan hak cipta. Berdasarkan pertanyaan terbuka, responden mengusulkan jika produk/karya mereka dikomersialisasikan maka mereka menginginkan hak cipta dengan pembagian 50:50 antara pemberi kerja dan pekerja lepas. Hal ini dapat dinegosiasikan kepada pemberi kerja untuk mencapai kesepakatan yang diinginkan.

## 6.2. Simulasi dan Analisis Kelayakan Model Pengupahan Pekerja Lepas

Sebelum memastikan kelayakan model pengupahan pekerja lepas di atas, kita dapat simulasikan hasil model yang ada pada studi kasus berikut ini:

Yuri merupakan seorang peneliti sosial yang bekerja secara lepas dan sedang menentukan *rate* per jam untuk sebuah proyek yang bekerja sama dengan lembaga internasional. Proyek tersebut berlangsung selama empat bulan dengan masa intensif kerja per hari maksimal delapan jam dan lima hari per minggu. Lembaga internasional tersebut menyediakan semua kebutuhan transportasi, alat tulis kantor, uang komunikasi dan asuransi.

Selama bekerja, ia membutuhkan laptop dan *software* NVivo untuk mengolah temuan data yang ia dapatkan. Yuri memiliki satu orang anak yang berusia 10 tahun dan satu orang suami.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebutuhan Yuri selama bekerja dan sebulan sebagai berikut:

Kebutuhan Produktif			
Alat Kerja Utama/ Pendukung kerja	Harga	Umur/masa guna produk	Nilai per bulan
Laptop	Rp. 18.000.0000	3 Tahun	Rp. 500.000,-
<i>Software</i> NVivo	Rp. 17.016.519,47	1 Tahun	Rp. 1.418.043,-
Langganan media/berita	Rp. 100.000,-	1 bulan	Rp. 100.000,-

Kebutuhan Reproduktif			
Kebutuhan	Harga	Lama/Masa Guna	Nilai per bulan
Pangan	Rp. 1.500.000,-	1 bulan	Rp. 1.500.000,-
Sandang	Rp. 500.000,-	1 bulan	Rp. 500.000,-
Perumahan	Rp. 2.000.000,-	1 bulan	Rp. 2.000.000,-
Pendidikan	Rp. 650.000,-	1 bulan	Rp. 650.000,-
Kesehatan	Rp. 1.000.000,-	1 bulan	Rp. 1.000.000,-
Transportasi internal	Rp. 217.000,-	1 bulan	Rp. 217.000,-
Rekreasi dan tabungan	Rp. 1.500.000,-	1 bulan	Rp. 1.500.000,-

Selama menjalani pekerjaan ini, ia membutuhkan kemampuan lain untuk mengembangkan karir yang ia miliki. Ia pun mengambil kelas desain dan infografis dengan biaya sebesar Rp. 300.000 dan software Affinity Designer sebanyak Rp. 1.089.506,33 yang berlaku seumur hidup.

Self-Development			
Kelas infografis	Rp. 300.000	1 bulan	Rp. 300.000,-
Aplikasi	Rp. 1.089.506,33	Seumur hidup	-

Dari segi kondisi status dan kemampuan, Yuri merupakan peneliti sosial yang sudah bekerja selama enam tahun. Keterampilan riset yang digunakan untuk riset tersebut cenderung mendasar karena berupa tampilan data deskriptif dengan coding yang sederhana. Namun, beban kerja yang dilakukan cenderung menengah karena subyek penelitiannya adalah masyarakat suku tertentu yang memiliki tingkat kepercayaan terhadap peneliti rendah. Aktivitas keterampilan yang dibutuhkan tidak terlalu langka karena peneliti sosial yang dapat mengerjakan hal tersebut cukup banyak.

Berdasarkan kebutuhan produksi, reproduksi, dan *self-development* serta kondisi status yang perlu direkognisi tersebut ia pun menghitung besaran upah layak yang diterima.

$P_{total}$	$= (0,588 \times AKU) + (0,799 \times AKT) + (0,745 \times KR)$ $= (0,588 \times Rp. 1.918.043) + (0,799 \times Rp. 100.000,-) + (0,746 \times Rp. 7.367.000)$ $= Rp. 1.127.809,28 + Rp. 79.900 + Rp. 5.495.782$ $= Rp. 6.703.491,-$
$SR_{total}$	$= SR_1 + SR_2$ $= [(0,615 \times PK) + (0,639 \times TK) + (0,585 \times BK)] + [0,507 \times L]$ $= [(0,615 \times 2) + (0,639 \times 1) + (0,585 \times 2)] + [0,507 \times 0]$ $= (1,23 + 0,639 + 1,17) + 0$ $= 3,039$

$$\begin{aligned}
 SD_{total} &= (0,839 \times SD_m) + (0,839 \times SD_i) \\
 &= (0,839 \times 0) + (0,839 \times 300.000) \\
 &= 251.700
 \end{aligned}$$

Berdasarkan informasi di atas, maka upah layak Yuri adalah

$$\begin{aligned}
 \text{Upah layak} &= (P_{total} * SR_{total}) + SD_{total} \\
 &= (\text{Rp. } 6.703.491 \times 3,039) + \text{Rp. } 251.700 \\
 &= \text{Rp. } 20.731.909,149 + \text{Rp. } 251.700,- \\
 &= \text{Rp. } 20.983.609,149 \text{ per bulan} \\
 &\text{atau} \\
 &= \text{Rp } 131.147,56 \text{ per jam}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan studi kasus di atas, maka *rate* per jam Yuri adalah Rp.131.147,56 per jam atau Rp. 20.983.609,149 per bulan. Angka tersebut didapatkan dari perhitungan dimensi fisiologis atau reproduktif yang terdiri dari alat kerja utama dan alat kerja tambahan serta kebutuhan reproduktif.

Berdasarkan hasil uji statistik pada sub bab sebelumnya dimensi keamanan dan dimensi sosial komunikasi telah direduksi. Hal tersebut relevan dengan kondisi riil pekerja dimana kedua aspek tersebut telah terintegrasi ke dalam kebutuhan produktif dan reproduktif. Uang komunikasi seperti pulsa internet kerap kali menjadi bagian dari perhitungan biaya produksi. Untuk jaminan sosial, idealnya sudah menjadi bagian produktif dan reproduktif. Oleh karena itu, pereduksian kedua dimensi ini tidak mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak. Pekerja pun harus lebih jeli dalam memperhitungkan kebutuhan hidupnya.

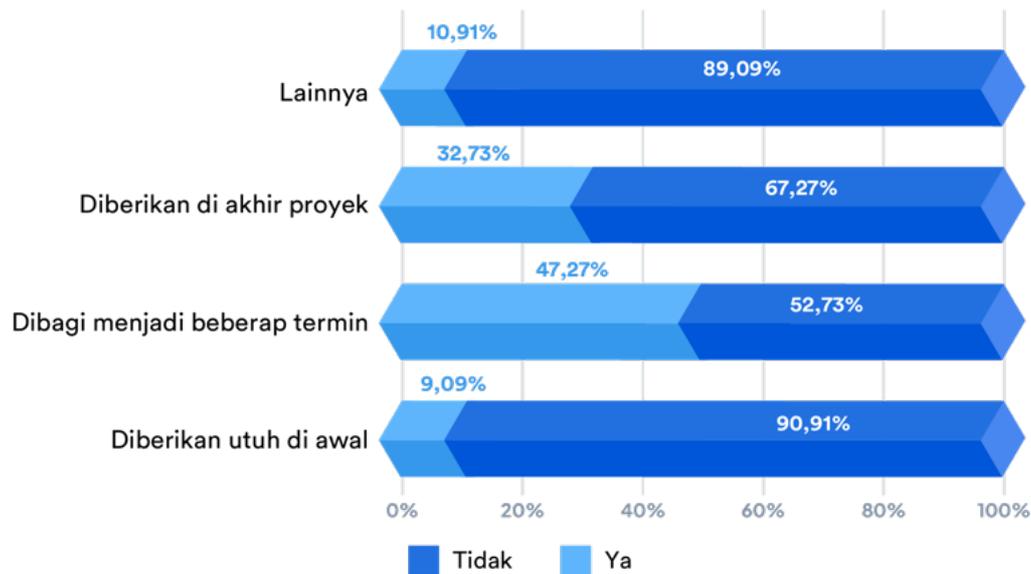
Pemenuhan kebutuhan hidup dari upah layak berbeda dengan upah minimum. Upah minimum kerap kali dianggap bermanfaat untuk melindungi pekerja termasuk pekerja berpendapatan rendah, serta meningkatkan pendapatan keluarga (Vázquez, Esquivel, dan Hernández 2017). Namun, keberadaan upah minimum saja tidak cukup. Hal tersebut disebabkan oleh timpangnya nominal dan komponen upah minimum dengan angka riil kebutuhan warga serta implementasi upah minimum yang tidak merekognisi kebutuhan, pengalaman dan keterampilan pekerja.

Center for Hunger Free Communities (2021) telah menunjukkan bagaimana upah minimum tidak dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup seperti tempat tinggal yang layak, makanan, perlindungan kesehatan, pemenuhan kebutuhan dan perlindungan anak. Hal tersebut berdampak pada kondisi *food insecurity*, kesehatan mental dan kesejahteraan warga. Namun dalam perkembangannya, konsep upah layak semakin direduksi dengan mengurangi komponen dan nominal yang menyertai dengan berbagai alasan. Pekerja pun perlu semakin lebih jeli lagi dalam mengecek kebutuhan komponen upah yang mereka miliki apapun istilah yang digunakan.

Ketika kita lebih jeli dalam menentukan nominal pengupahan yang layak, kita akan mendapati nominal yang cukup besar melebihi angka upah minimum yang ditetapkan oleh negara. Hal ini akan menimbulkan perlawanan dari berbagai pihak. Seperti dalam simulasi kasus di atas. Upah layak Yuri per bulan mencapai lebih dari dua puluh juta rupiah. Angka tersebut sekitar empat kali lipat dari upah minimum DKI Jakarta. Demikian juga dengan *rate* per jamnya yang kemungkinan lebih tinggi dari rata-rata peneliti yang ada.

Namun, angka-angka tersebut perlu dipenuhi. Jika tidak dipenuhi maka akan berdampak besar bagi kondisi pekerja. Pekerja lepas akan mengambil banyak proyek dalam waktu bersamaan yang berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental yang ia miliki. Mereka juga akan terjebak cara-cara lain untuk memenuhi kebutuhan seperti utang yang menjebak mereka untuk terus melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, kita harus mengupayakan agar model dan nominal tersebut dapat diterima dengan baik melalui berbagai strategi yang relevan.

**Grafik 6.2.1. Mekanisme Pemberian Upah Responden Pekerja Lepas (n=55)**



Sumber: Peneliti (2023)

Selain model pengupahan dan nominal, mekanisme pemberian upah juga perlu diupayakan. Dari peninjauan yang dilakukan oleh peneliti, hanya 9,09% responden saja yang memiliki pengalaman pemberian upah secara utuh di awal. Sementara itu, pengalaman mekanisme pengupahan yang dibagi menjadi beberapa termin-lah yang paling mendominasi yakni mencapai 47,27% dari keseluruhan responden.

Bagi pekerja lepas yang kerap kali harus membiayai sendiri, mekanisme pemberian upah ini menjadi hal yang penting karena menentukan pengambilan proyek dan modal yang perlu mereka keluarkan terlebih dahulu. Tak jarang, pekerja lepas yang memiliki modal lebih tinggilah yang dapat bertahan dalam pasar pekerja lepas.

Berdasarkan kondisi di atas, pekerja lepas memerlukan strategi dan perlindungan yang komprehensif mulai dari relasi dengan klien/pemberi kerja termasuk dalam penegosiasian upah dan mekanisme pemberian upah hingga di level perlindungan hukum dari negara. Tanpa adanya strategi dan perlindungan yang menyeluruh, mustahil semua pekerja lepas dapat bertahan bekerja dalam industri ini.

# STRATEGI IMPLEMENTASI DAN PERLINDUNGAN MODEL PENGUPAHAN PEKERJA LEPAS



## 7.1. Refleksi Persoalan Pencapaian Upah Layak Pekerja Lepas

Berbagai upaya dalam menaikkan nominal upah minimum telah dilakukan namun kerap kali tidak berdampak terlalu signifikan. Luce (2014) menyatakan bahwa beberapa aktivis memiliki kekuatan politik yang lemah dalam meningkatkan nominal upah minimum. Mereka pun akhirnya mengajukan tuntutan aturan pencapaian upah layak bagi pekerja. Keberadaan gerakan upah layak ini menjadi momen peningkatan kekuatan politik untuk menaikkan nominal upah.

Namun, proses pembangunan kekuatan tersebut tidak mudah, khususnya bagi pekerja lepas yang kerap kali harus menjamin dirinya sendiri. Penulis pun mencoba merefleksikan pencapaian upah layak bagi pekerja yang selama ini terjadi di Indonesia. Penulis mendapati beberapa permasalahan seperti besaran upah *freelancer* tidak sebanding pengeluaran, posisi tawar dan kemampuan berunding yang lemah, hukum ketenagakerjaan yang belum melindungi pekerja lepas, serta kesadaran kolektif *freelancer* yang masih lemah.

### A. Besaran upah *freelancer* tak sebanding pengeluaran

Dengan rata-rata nilai upah per proyek mencapai Rp 7.306.884 setiap bulannya, penulis mengkategorikan besaran tersebut sebagai upah yang tidak layak untuk para *freelancer* sebab tak mampu menutup rata-rata total pengeluaran mereka sebulan sebesar Rp 15.444.557. Kemperle (2015) mendefinisikan *living wage* sebagai upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya (dalam Gould, 2015). Adapun Yao (2017) mendefinisikan upah layak sebagai nilai upah yang dapat mengubah kemampuan pekerja dalam menikmati kehidupan personal, sosial, dan organisasi.

Besaran pengeluaran di atas telah memperhitungkan rata-rata biaya alat produksi utama sebesar Rp 1.729.634 dan tambahan sebesar Rp 632.619 yang biasa mereka tanggung sendiri dalam bekerja. Selain itu, rata-rata pengeluaran per bulan di atas juga mencakup delapan kebutuhan reproduktif *freelancer* seperti pangan; sandang; perumahan; pendidikan; kesehatan; transportasi; rekreasi dan tabungan; dan kebutuhan lainnya yang secara total mencapai Rp 13.082.303.

Temuan ini memperkuat dua penelitian terdahulu (Arifin dkk, 2023; dan Komalawati dkk, 2023) terhadap pekerja sektor manufaktur, pertambangan, perkebunan, transportasi dalam jaringan, dan jurnalis lepas yang menyimpulkan bahwa pendapatan pekerja hari ini tidak mampu menutup tingginya biaya hidup.

Apalagi, dalam empat tahun terakhir, nilai konsumsi rata-rata atau biaya hidup rumah tangga per bulan di Indonesia naik di kisaran Rp 1 juta hingga Rp 1,5 juta (Widi, 2023). Hal itu tercermin dari sepuluh kota dengan biaya hidup tertinggi. Misalnya, Jakarta yang merupakan kota dengan biaya hidup rumah tangga tertinggi yang naik Rp 1,43 juta per bulan menjadi Rp 14,88 juta per bulan pada Survei Biaya Hidup 2022 yang dilakukan Badan Pusat Statistik.

Tanpa adanya perubahan keadaan yang signifikan maka para *freelancer* harus mengambil lebih dari satu proyek per bulan agar bisa menutup pengeluaran mereka per bulan. Konsekuensi hal ini adalah jam kerja harus diperpanjang, waktu istirahat dipersingkat, dan *freelancer* harus lebih aktif mencari pemberi kerja baru serta merawat hubungan dengan pemberi kerja lama agar mau mempekerjakan mereka lagi.

Dalam kondisi terburuk, mereka harus merentankan dirinya agar berpeluang untuk terus mendapatkan pekerjaan baru. Demi memenangkan persaingan mendapatkan pekerjaan dari *freelancer* lain, praktik eksploitasi diri atau *race to the bottom* yang mengorbankan standar kerja layak seperti membanting harga serendah mungkin, menurunkan standar kualitas kerja, serta mengabaikan elemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kemungkinan akan dipakai sebagai salah satu strategi utama seorang *freelancer* secara sadar atau tidak seperti diungkap riset Lestari (2023) terhadap desain grafis *freelancer* pada *online gig economy*.

## B. Posisi tawar dan kemampuan berunding yang lemah

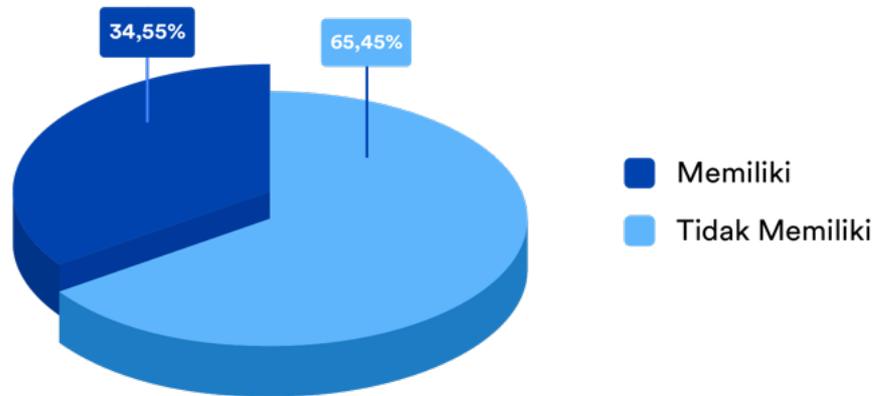
Temuan penelitian ini mengindikasikan lemahnya posisi tawar *freelancer* di depan pengusaha. Hal ini terminated dari lemahnya posisi tawar dalam menentukan isi kontrak saat harus berembuk dengan pemberi kerja. Sebanyak 72,3 persen responden mengaku bahwa kontrak yang dimiliki memang melalui proses rembuk bersama pemberi kerja, namun peran penentuan isi tidak didominasi oleh kepentingan pekerja. Lebih jauh, 78,18 persen responden mengaku mereka tidak menentukan isi kontrak kerjanya. Dengan demikian, isi perjanjian kerja umumnya lebih ditentukan oleh pengusaha alih-alih dirumuskan bersama dengan *freelancer*.

Lemahnya posisi tawar *freelancer* ini dapat dikaitkan dengan kebiasaan para pekerja media dan industri kreatif yang cenderung mengandalkan kekuatan individu atau berjuang sendiri dalam proses perundingan perjanjian kerja atau saat terjadi sengketa industrial. Raharjo (2022) menemukan praktik ini dalam industri film panjang dan iklan. Pekerja dengan nama besar dan jabatan tertentu umumnya relatif mampu merundingkan perjanjian kerja mereka secara terbatas. Sementara bagi pekerja film kebanyakan, mereka hanya bisa berpasrah menerima kondisi kerja buruk demi mendapatkan upah.

Selain posisi tawar, riset ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu mengenai ketiadaan perjanjian kerja di kalangan *freelancer* yang mencapai 65,45 persen responden (Lihat Diagram 7.1). Temuan ini konsisten dengan riset yang diterbitkan SINDIKASI (Aini dkk, 2019; Izzati dkk, 2021; dan Liem dkk, 2021). Aini dkk menemukan 63 persen dari informan mereka tidak memiliki perjanjian kerja tertulis melainkan komitmen melalui pesan di aplikasi *Whatsapp*, surat elektronik atau *email*, atau perjanjian tidak tertulis yang disebut *gentlemen agreement*. Dua faktor penyebab yang muncul dalam observasi atas kondisi tersebut adalah kedua belah pihak kesulitan membicarakan perjanjian kerja akibat mendesaknya waktu pekerjaan tersebut untuk

segera dilakukan serta adanya hubungan pertemanan antara pekerja-pemberi kerja membuat mereka mengabaikan pentingnya perjanjian kerja tertulis.

**Diagram 7.1. Persentase Responden yang Memiliki Kontrak Kerja**



Sumber: Peneliti (2023)

Keberadaan kontrak juga tidak menjamin bahwa mereka akan mendapatkan upah yang layak. Hal tersebut disebabkan oleh ketidaktahuan dan ketidakberanian untuk menyampaikan nominal upah dan pasal-pasal lain di dalam kontrak kerja serta lemahnya peran mereka dalam menentukan kontrak kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa hanya 21,82% pekerja saja yang dapat menentukan kontrak kerja.

Peneliti juga mempertimbangkan lebih jauh kompleksitas dan kekhasan industri kreatif tertentu yang mengakibatkan ada-tidaknya perjanjian kerja bagi *freelancer* seperti yang dialami pekerja film dalam kertas posisi Sepakat di 14: Advokasi Pembatasan Waktu Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia (Raharjo, 2022). Kertas posisi itu mengungkap kebiasaan yang bertolak belakang dalam hal perjanjian kerja pada produksi film panjang dan iklan. Raharjo (2022) menyimpulkan bahwa proses syuting film panjang yang dapat berlangsung berpekan-pekan memengaruhi tingginya peluang responden dalam memiliki perjanjian kerja. Sementara itu, proses syuting iklan yang hanya berlangsung satu hingga dua hari saja ternyata membuat mayoritas responden tidak memiliki perjanjian kerja. Seorang informan dari pihak produser mengaku tidak ingin terlalu repot menyiapkan perjanjian kerja karena proses syuting hanya akan memakan waktu satu hari saja.

Dari sisi legal formal, negara memang mengakui perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan seperti tercantum pada Pasal 51 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, Izzati dkk (2021) berpandangan bahwa ketiadaan perjanjian kerja tertulis bagi *freelancer* merupakan ciri terjadinya kondisi *flexploitation* atau keadaan eksploitasi yang dialami secara khas oleh mereka yang bekerja dalam hubungan kerja tidak standar dan fleksibel. Lebih jauh, Izzati dkk menemukan bahwa separuh informan riset mereka cenderung menormalisasi

*flexploitation* dengan bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis agar tetap memiliki akses terhadap pemasukan.

### C. Hukum ketenagakerjaan belum melindungi *freelancer*

Penulis beranggapan hukum ketenagakerjaan baik undang-undang maupun peraturan turunannya masih bias terhadap sektor industri konvensional seperti manufaktur, garmen, hotel, restoran, pertambangan, dan lainnya namun belum mampu membaca perkembangan sektor industri lain seperti media dan kreatif. Selain itu, peneliti memandang hukum ketenagakerjaan yang berlaku hari ini cenderung lebih mengakomodir kepentingan pekerja dalam hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jaminan upah layak dan perlindungan hak normatif lain untuk *freelancer* masih belum dirasakan optimal apabila menggunakan hukum ketenagakerjaan yang ada hari ini.

Sebagai contoh, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 12 Ayat 1 menggunakan frasa “fasilitas kerja” untuk mendefinisikan “sarana atau peralatan yang disediakan oleh perusahaan bagi jabatan tertentu atau seluruh pekerja/buruh untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan”. Definisi ini memiliki kecocokan dengan alat produksi utama dan tambahan yang digunakan *freelancer* seperti dibahas dalam riset ini. Namun, aturan tersebut tidak mewajibkan pengusaha untuk membayarkan uang pengganti fasilitas kerja kepada pekerja apabila tidak dapat menyediakan fasilitas kerja. Hal ini merugikan posisi *freelancer* yang dalam rutinitas kerjanya harus menyediakan sendiri peralatan kerja mereka namun tidak mendapat uang pengganti dari pengusaha akibat tidak diwajibkan oleh negara. Kondisi seperti ini membuat rata-rata pengeluaran per bulan *freelancer* semakin membengkak di tengah biaya hidup yang semakin mahal.

Contoh lain lagi, seperti telah dibahas pada bagian sebelumnya, adalah mengenai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 51 Ayat 1 yang mengizinkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Setidaknya dua penelitian terdahulu (Aini dkk, 2019 dan Izzati dkk, 2021) telah membuktikan bahwa praktik perjanjian kerja lisan yang dijalani oleh *freelancer* justru merupakan gejala *flexploitation* yang secara sadar dan tidak sadar dilakukan oleh mereka demi mendapat akses pekerjaan. Tanpa adanya kewajiban pembuatan perjanjian kerja tertulis, seperti telah dipraktekkan di Amerika Serikat (New York dan Los Angeles) dan Jepang, maka negara membiarkan *freelancer* terus dalam kondisi rentan terhadap pelanggaran hak-hak normatif seperti yang terjadi hingga saat ini.

Hukum ketenagakerjaan juga luput melindungi *freelancer* dalam mencegah terjadinya pencurian upah atau *wage theft* oleh pemberi kerja seperti praktik keterlambatan pembayaran upah, kekurangan pembayaran upah, dan upah yang tidak dibayarkan sama sekali. Liem dkk (2021) menemukan 70 persen responden risetnya mengaku khawatir atau sangat khawatir terhadap upah mereka yang terlambat dibayarkan atau

tidak dibayarkan pemberi kerja saat pekerjaan selesai dilakukan. Namun hingga saat ini negara belum membuat mekanisme pembayaran upah untuk *freelancer* yang tegas dan rinci sehingga menjamin mereka terhindar dari praktik *wage theft*. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 53 hingga 57 menyerahkan tata cara pembayaran upah seluruhnya kepada mekanisme kesepakatan antara pengusaha dan *freelancer*. Padahal, seperti sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, *freelancer* memiliki posisi tawar dan kemampuan berunding yang masih lemah akibat berbagai faktor sehingga rentan dipermainkan oleh pengusaha.

#### D. Kesadaran kolektif *freelancer* masih rendah

Melalui pertanyaan terbuka, peneliti menemukan kecenderungan responden masih memilih menggunakan cara-cara individual ketimbang kolektif untuk mencegah dan menyelesaikan masalah yang dihadapi mereka di dunia kerja. Ketika ditanya mengenai antisipasi responden secara pribadi dalam menghadapi bermacam risiko kerja, sikap responden riset ini dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok:

**Tabel 7.1.1. Antisipasi Responden dalam Menghadapi Risiko Kerja**

No.	Teknik Antisipasi	Keterangan
1	Pendisiplin diri	Kategori pendisiplinan diri mendominasi jawaban terbuka para responden. Dalam kategori ini, responden merespons pertanyaan dengan jawaban yang berorientasi pada penyesuaian tindakan pribadi agar bisa menghadapi risiko kerja. Sikap-sikap yang diambil tidak memiliki kaitan langsung maupun tidak langsung dengan pihak pemberi kerja. Jawaban-jawaban untuk kategori responden seperti ini antara lain “mengatur waktu kerja lebih aman untuk kesehatan”, “lebih peduli dan memberi batasan pada diri sendiri ketika bekerja”, dan “memperkuat mental dan melatih tubuh untuk kesehatan”.
2	Negosiasi individual	Berbeda dari kategori pendisiplinan diri, responden kategori ini melakukan tindakan antisipasi atas risiko pekerjaan mereka dengan cara-cara yang melibatkan pihak pemberi kerja. Meski demikian, tindakan yang diambil memiliki kecenderungan untuk dilakukan secara individual tanpa melibatkan pihak lain sebagai pendukung mereka. Jawaban-jawaban untuk kategori responden seperti ini antara lain “mengajak pihak pemberi kerja berdiskusi mengenai risiko kerja proyek”,

No.	Teknik Antisipasi	Keterangan
		“selalu menerapkan DP yang bernilai untung 55-65 persen di depan”, dan “membuat nota kesepahaman dan perjanjian kerja serta tenggat pembayaran yang jelas.”
3	Bersikap cuek	Ada pula responden yang cenderung bersikap cuek ketika ditanya tentang antisipasi dia terhadap risiko kerja. Jawaban yang diberikan responden untuk kategori ini seperti “bersikap masa bodoh”, “tidak ada”, dan “saya tidak <i>overwork</i> .”
4	Dukungan kolektif	Sikap responden ini adalah paling sedikit di antara kategori lain. Dalam kategori ini, responden melibatkan pihak ketiga sebagai pendukung mereka ketika mengantisipasi risiko kerja. Adapun respons responden kategori ini seperti “mengakses layanan psikolog yang murah, <u>kadang dapat bantuan dari komunitas atau LSM</u> , merencanakan untuk ikut program BPJS Mandiri”, dan “clock out sesuai jam kerja, bargaining untuk task yang diberikan, <u>meminta bantuan rekan</u> ”. Meski demikian, tidak ada responden dalam kategori ini yang menyebutkan adanya dukungan yang melibatkan serikat pekerja dalam mengantisipasi risiko kerja.

Persoalan-persoalan individualisasi ini dapat dicermati sebagai konsekuensi atas berkembangnya narasi *entrepreneurship* seiring pengembangan kebijakan ekonomi kreatif. Kondisi ini menyebabkan identifikasi posisi pekerja lepas sebagai pekerja atau buruh yang terikat dengan relasi kapital akan semakin kabur.

## 7.2. Prinsip Utama Strategi Pencapaian Upah Layak Pekerja Lepas

Berdasarkan kondisi permasalahan pekerja di atas, pekerja lepas memerlukan strategi untuk menguasai relasi kerja produktif dan reproduktif di seluruh elemen sosial, baik struktur, kultur, maupun prosesual. Wirutomo (2014; 2022) menjelaskan bahwa terdapat tiga elemen sosial yang perlu diperhatikan dalam pembangunan sosial, yakni struktur yang meliputi struktur fisik, struktur sosial hingga di level regulasi, kultural yang meliputi nilai dan kebiasaan sehari-hari, serta prosesual atau proses dinamika interaksi termasuk negosiasi dengan berbagai pihak terkait. Strategi pencapaian upah layak pun harus dilakukan dengan mengubah ketiga elemen tersebut untuk merebut kendali relasi kerja yang ada.

Beberapa studi telah menyampaikan cara mengupayakan upah layak bagi pekerja lepas untuk keluar dari prekariasi. Murray & Gollmitzer (2012) memetakan empat strategi advokasi pekerja kreatif, yakni strategi pengecualian (*exceptionalist*), sub-sektoral, sektoral, dan generalis.

**Tabel 7.2.1. Empat Strategi Advokasi Pekerja Kreatif**

Menurut Murray & Gollmitzer (2012)

Strategi	Exceptionalist	Sub-Sektoral	Sektoral	Generalis
Contoh kebijakan dan perspektif	Kebijakan yang dibuat bersifat khusus karena pekerja kreatif itu unik seperti status seniman di Kanada dan berbagai tempat lainnya	Kebijakan yang memberikan keuntungan sosial yang dibuat berdasarkan disiplin tertentu pada bidang kerja yang spesifik seperti kompensasi untuk penari.	Kebijakan yang diukur dari jam kerja di masing-masing sektor yang biasanya dihitung dari satuan jam kerja	Kebijakan yang melindungi pekerja kreatif sebagai kesatuan dengan pekerja lain yang mengalami kerentanan. Biasanya berkaitan dengan inisiatif anti-kemiskinan.

Sumber: Murray & Gollmitzer (2012)

Dari semua model yang ada, Murray & Gollmitzer mengajukan agar pekerja kreatif menyusun kebijakan pendampingan yang sesuai dengan kondisi riil pekerja kreatif sehari-hari atau mereka sebut sebagai *creative ecologies*. Kreatif ekologi ini mereka definisikan sebagai semua infrastruktur material dan immaterial seperti kebijakan kultural, kebijakan sosial, dan kebijakan perburuhan yang bersifat universal. Meskipun demikian, penulis beranggapan universalitas tersebut harusnya tidak hanya digunakan dalam industri kreatif saja, melainkan di industri media dan industri yang menggunakan pekerja lepas lainnya. Model tersebut dapat digunakan oleh pekerja di industri lain seperti media yang memiliki karakteristik kerja yang sama-sama mengalami prekariasi. Oleh karena itu, pemodelan

dengan membuka opsi alat kerja sangat diperlukan untuk disesuaikan dengan konteks kehidupan sehari-hari pekerja lepas di industri kreatif maupun media.

Pemodelan ini perlu disusun sebagai bahan aksi kolektif dalam sebuah regulasi. Namun, regulasi yang diatur bukan hanya aturan-aturan keras (*hard law*), melainkan juga aturan alternatif yang mengatur pekerja gig yang berfungsi untuk mengisi gap dari kebijakan yang sudah ada (Boto, 2022). Konsekuensinya, kita perlu memetakan semua kebijakan yang ada yang berkaitan dengan ekologi pekerja, bukan hanya kebijakan yang spesifik soal pekerja saja.

Setelah menentukan rekomendasi kebijakan sehari-hari, perlu ada aksi kolektif untuk mewujudkan hal tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan advokasi kebijakan, kulturalisasi nilai yang berpihak pada pekerja lepas, dan peningkatan kapasitas negosiasi kolektif. Boto (2022) menyampaikan bahwa dalam *gig economy*, *collective bargaining* memerlukan komunikasi yang konstan di setiap level pembuatan regulasi. Hal ini perlu dilakukan oleh representasi pekerja yang kuat dan mengikat pekerja lepas ke dalam aturan yang sama untuk merepresentasikan pekerja. Ford & Hanon (2019) pun memetakan bentuk representasi atau pengorganisasian pekerja transportasi online yang cenderung mengarah pada komunitas, asosiasi, dan serikat. Ketiga bentuk ini juga terjadi di kalangan pekerja lepas dalam industri media dan kreatif. Masing-masing bentuk tersebut memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing.

Meskipun terdapat tiga bentuk pengorganisasian pekerja, penulis berpendapat bahwa perlu ada pengorganisasian utama yang dapat mewadahi aspek lain. Dalam hal ini, serikat sebagai bentuk pengorganisasian yang memiliki kekuatan lembaga dalam merepresentasikan pekerja dapat memperbarui pengorganisasiannya dengan mewadahi komunitas dan asosiasi secara terbuka. Serikat pun perlu mengupayakan struktur- struktur baru yang yang mewadahi asosiasi - yang mengatur mekanisme profesi dan standarisasi pekerja lepas dan komunitas - yang mengatur relasi afeksi dan kepentingan ekonomi politik atas dasar identitas tertentu. Jika diperlukan, serikat juga dapat mengorganisir koperasi pekerja lepas untuk meningkatkan kemampuan negosiasi dan kapasitas kerja mengingat tidak semua pekerja lepas memiliki kekuatan modal yang sama.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi serikat. Rosioru (2022) menyatakan bahwa serikat harus menghadapi tantangan struktural dan institusional untuk mengumpulkan suara-suara pekerja yang membutuhkan kerja layak yang berkelanjutan. Bukan hanya itu saja, serikat juga harus menghadapi tantangan kultural dan prosesusual sebagai bagian dari elemen sosial di dalam relasi kerja pekerja industri media dan kreatif.

Tantangan kultural dan prosesusual yang merugikan pekerja kerap kali diabaikan. Kuatnya aturan pekerja yang selama ini merugikan serta tekanan struktur global yang membawa pekerja lepas hidup dalam ketidak pastian mendorong budaya kerja tertentu yang dinormalkan seperti *hustle culture* atau sederhananya seperti ungkapan belum kerja keras kalau belum terkena tifus. Hal ini berdampak pada kemampuan mereka dalam bernegosiasi

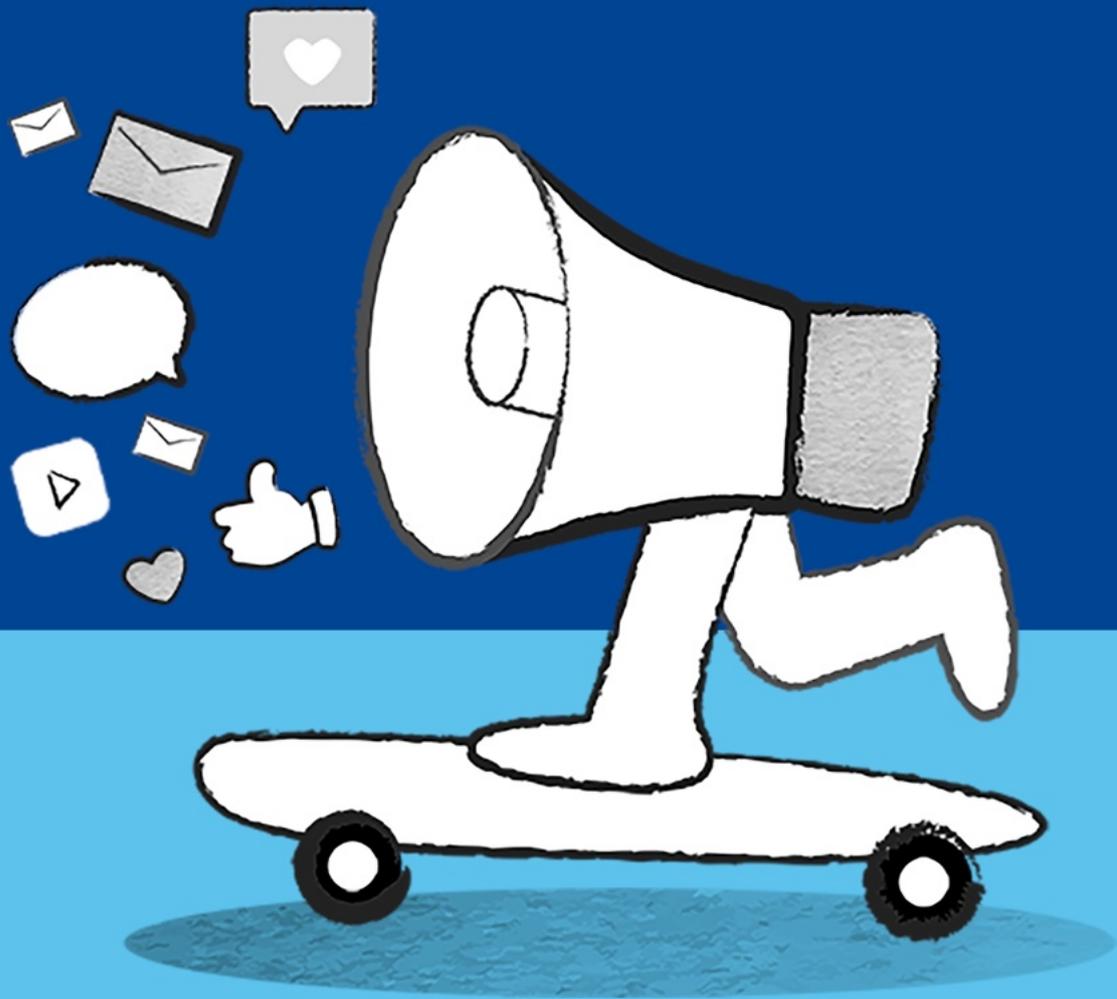
sebagai bagian dari aspek prosesusal. Rendahnya kemampuan negosiasi upah dan berbagai aspek lainnya akan merugikan pekerja itu sendiri karena mereka cenderung menerima penawaran dari pemberi kerja sekalipun itu akan merugikan mereka. Oleh karena itu, perebutan relasi kerja perlu mengkombinasikan aspek struktur, kultur, dan proses.

Dari kondisi di atas, beberapa prinsip mendasar dari strategi pencapaian upah layak bagi pekerja lepas. Pertama, pembaruan serikat untuk mewisuda kondisi dan karakteristik pekerja lepas. Kedua, meningkatkan kesadaran kolektif dengan berbagai aksi kampanye yang menyeluruh dan mendorong ikatan afeksi antar pekerja lepas dan melawan kultur kerja yang eksploitatif. Ketiga, mengembangkan pengetahuan kolektif dan menyusun rekomendasi kebijakan yang didasarkan kondisi dan kebutuhan sehari-hari pekerja lepas, mulai dari aspek produktif, reproduktif, hingga pengembangan diri di masa yang akan datang. Keempat, meningkatkan kapasitas pekerja lepas untuk melakukan negosiasi kolektif sebagai bentuk aksi prosesusal atau interaksional dalam sebuah relasi kerja.

Prinsip-prinsip tersebut perlu dilakukan dengan bekerja sama dengan berbagai pihak. Wilujeng (2019) telah menunjukkan pentingnya integrasi pekerja dengan komunitas untuk merebut ruang hidup di perkotaan sebagai bagian dari relasi produktif dan reproduktif. Kerja sama ini penting karena komunitas seperti komunitas kebertetangga juga bagian dari pekerja serta kesamaan agenda antara pekerja dengan komunitas yang membutuhkan kontrol atas relasi reproduktif di berbagai ruang.

Prinsip-prinsip di atas perlu diformulasikan ke dalam bentuk organisasi serikat dan program di level ideologis hingga pragmatis bagi para pekerja - dua level yang kerap kali diabaikan pekerja. Aspek ideologis kerap kali dianggap terlalu “ndakik-ndakik” dan aspek pragmatis kerap kali dianggap “terlalu teknis”. Padahal, kedua sebuah strategi dapat berjalan dengan kerangka nilai ideologis dan implementasi praktis yang bersifat teknis, terutama di era digital seperti saat ini.

# PENUTUP



## 8.1. Kesimpulan

Pekerja lepas yang mengalami prekariasi membutuhkan model pengupahan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, pemodelan yang digunakan dan dilegitimasi negara saat ini tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup pekerja terutama pekerja lepas yang rentan karena tidak memiliki ikatan di dalam sebuah perusahaan. Penulis pun telah menyusun model pengupahan pekerja lepas yang mengakomodir kebutuhan produktif, kebutuhan reproduktif, dan kebutuhan pengembangan diri yang disesuaikan dengan status dan rekognisi berupa pengalaman kerja, tingkat keterampilan dan beban kerja yang ada. Namun, pemodelan tersebut tidak dapat berdiri sendiri karena membutuhkan strategi advokasi yang matang yang sesuai dengan ekologi dan kehidupan sehari-hari pekerja lepas. untuk mendapatkan upah layak.

Namun, pencapaian upah layak kerap kali terhambat oleh beberapa kondisi seperti kurangnya pemenuhan kebutuhan pekerja yang semakin mengikat pekerja lepas ke dalam kerja-kerja eksploitatif, rendahnya posisi tawar dan kemampuan berunding yang lemah, kurangnya hukum ketenagakerjaan yang melindungi pekerja lepas, serta rendahnya kesadaran kolektif pekerja lepas. Akibatnya, mereka cenderung memilih untuk melakukan pendisiplinan diri, melakukan negosiasi individual, bersikap cuek dan tidak peduli. Hanya sedikit yang memilih untuk mendapatkan dukungan kolektif.

Dari kondisi di atas, penulis pun memetakan prinsip mendasar dari strategi pencapaian upah layak pekerja lepas, yakni: (1) Pembaruan serikat untuk mewadahi kondisi kerja yang semakin terdigitalisasi dan terprekariasi sesuai dengan karakteristik pekerja lepas saat ini; (2) meningkatkan kesadaran kolektif dengan berbagai aksi kampanye yang menyeluruh dan mendorong ikatan afeksi antar-pekerja lepas dan melawan kultur kerja yang eksploitatif; (3) mengembangkan pengetahuan kolektif dan menyusun rekomendasi kebijakan yang didasari kondisi dan kebutuhan sehari-hari pekerja lepas, mulai dari aspek produktif, reproduktif, hingga pengembangan diri di masa yang akan datang; (4) meningkatkan kapasitas pekerja lepas untuk melakukan negosiasi kolektif sebagai bentuk aksi prosesual atau interaksional dalam sebuah relasi kerja.

Implikasinya, perlu ada peningkatan kapasitas serikat untuk melakukan hal tersebut. Hal ini membutuhkan dukungan dan kerja sama dengan pihak-pihak lain di luar serikat. Dengan diterapkannya prinsip-prinsip tersebut serta dengan adanya kerja sama dari berbagai pihak, penulis berharap agar pekerja lepas dapat diorganisir dengan baik oleh serikat untuk mendapatkan upah layak.

## 8.2. Saran

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis merekomendasikan beberapa hal yang bersifat pragmatis strategis dan turut merekomendasikan produksi pengetahuan yang bersifat keilmuan; karena kedua hal ini tidak dapat dipisahkan. Rekomendasi yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan bentuk organisasi untuk mewadahi berbagai

representasi pekerja lainnya, baik itu asosiasi, komunitas, maupun kooperatif. Hal ini perlu dilakukan dengan berbasis riset yang bersifat futuris. Riset futuris ini tidak hanya melakukan prediksi peluang di masa depan, melainkan untuk menyusun strategi atas bentuk masa depan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

Afzalurrahman. (2000). *Muhammad Sebagai Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi.

Aidha et al. (2019) Keterlilitan Utang Rumah Tangga (Studi Terhadap Profil dan Risiko Konsumen Kartu Kredit dan Pinjaman Online), Responsibank, Jakarta.

Aini, N., Fundrika, B.A., Shaidra, A., Saputro, S.A., & Santika, E.F. (2023). Self Help Kit for Workers: Panduan Dasar Menghadapi Kasus Ketenagakerjaan. Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)

Aryastuti, G.A.K, & Markeling, I.K. (2019). Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Di Tpa Desa Temesi Kabupaten Gianyar. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, ojs.unud.ac.id, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/48648/28958>*

Aurel, S. *Buruh: Pemerintah Otak-atik Rumus untuk Pertahankan Upah Rendah*. Diakses pada 31 Desember 2023 dari <https://kbr.id/nasional/11-2023/buruh-pemerintah-otak-atik-rumus-untuk-pertahankan-upah-rendah/113181.html>

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2023). *Indeks Pembangunan Manusia 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2023). *Statistik Kesejahteraan Rakyat 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2023). *Statistik Pendapatan Agustus 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2023). *Survei Biaya Hidup 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Indonesia.

Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2023). *Statistik Kesejahteraan Rakyat 2023*. Jakarta: BPS Provinsi DKI Jakarta

Boto, Jose Maria Miranda. (2022). Collective Bargaining and the Gig Economy: Reality and Possibilities. dalam Boto, Jose Maria Miranda & Elisabeth Brameshuber (Eds). (2022). *Collective Bargaining and the Gig Economy: A Traditional Tool for New Business Models*. Oxford, London, New York, New Delhi, Sydney: Hart Publishing

California Labor & Employment Law Blog. (2023). Written Contract Will Be Required for Many Independent Contractors And Freelance Workers In Los Angeles Starting July 1, 2023. <https://www.callaborlaw.com/entry/written-contract-will-be-required-for-many-independent-contractors-and-freelance-workers-in-los-angeles-starting-july-1-2023>

Center for Hunger-Free Communities (2022). Minimum Wage is Not Enough: A True Living Wage is Necessary to Reduce Poverty and Improve Health. Drexel University: Philadelphia.

Comunian, R., & England, L. (2020). Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy. In *Cultural Trends* (Vol. 29, Issue 2, pp. 112–128). Routledge. <https://doi.org/10.1080/09548963.2020.1770577>

CXC Global. (2023) “Understanding the EU’s Proposed Directive on Platform Workers.” <https://www.cxcglobal.com/blog/cxc-comply/eu-directive-on-platform-workers/>

Editorial: Sekilas mengenai survey upah buruh [Editorial]. (2013). *Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso*. Diunduh di <https://bondowosokab.bps.go.id/subject/19/upah--buruh.html>

Editorial: Perlindungan hukum pekerja lepas di Indonesia: analisis terhadap hak dan kewajiban dalam regulasi ketenagakerjaan. (2023, 13 Oktober). *KlikLegal.com*. Diunduh di <https://kliklegal.com/perlindungan-hukum-pekerja-lepas-di-indonesia-analisis-terhadap-hak-dan-kewajiban-dalam-regulasi-ketenagakerjaan/>

European Commission. (2022) Antitrust: Commission adopts Guidelines on collective agreements by solo self-employed people. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_22\\_5796](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5796)

Ford, M., & Honan, V. (2019). The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 528-548. <https://doi.org/10.1177/0022185619839428>

Fundrika, B. A. *Merajut Jaring Pengaman Pekerja Rentan: Membangun Aksi Kolektif Perkuat Jaminan Sosial*. Diakses pada 30 Desember 2023 dari <https://www.suara.com/news/2023/11/21/134301/merajut-jaring-pengaman-pekerja-rentan-membangun-aksi-kolektif-perkuat-jaminan-sosial>

Highly Skilled Japan. (2023) Freelance Protection Law in Japan. <https://highly-skilled-japan.com/2023/08/06/3190/>

Horowitz, S., Buchanan, S., Alexandris, M., Anteby, M., Rothman, N., Syman, S., & Vural, L. (2005). *The Rise of the Freelance Class: A New Constituency of Workers Building a Social Safety Net*. New York.

Horowitz, Sara. & Toni Sciarra Poynter. (2012). *The Freelancer’s Bible*. New York: Workman Publishing.

Izzati, N. R. *Dari Ojek Hingga Penerjemah: Berapa Banyak Pekerja Ekonomi Gig di Indonesia dan Bagaimana Karakteristik Mereka?*. Diakses pada 1 Januari 2024 dari <https://theconversation.com/dari-ojek-hingga-penerjemah-berapa-banyak-pekerja->

ekonomi-gig-di-indonesia-dan-bagaimana-karakteristik-mereka-211056

Luce, Stephanie. (2014). Living Wages, Minimum Wages, and Low-Wage Workers. dalam Luce, Stephanie, Jenniifer Luff, Joseph A. McCartin, & Ruth Milkman (Eds). (2014). *What Works for Workers? Public Policies and Innovative Strategies for Low-Wage Workers*. New York: Russel Sage Foundation.

Mankiw, N.G., (2007). *Makroekonomi*, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga

Maria Edstrom & Martina Ladendorf (2012). Freelance Journalists as A Flexible Workforce in Media Industries, *Journalism Practice*, 6:5-6, 711-721, DOI: 10.1080/17512786.2012.667275.

Mizrahi, Olga. (2018). *The Gig is Up: Thrive in the Gig Economy, Where the Old Jobs are Obsolete and Freelancing is the Future*. Austin, Texas: Greenleaf Book Group Press.

Muhammad Aatur Rahman and Mohammad Masudur Rahman. (2017). Factors, Impacts, Problems and Solutions of Freelance Earning in the context of Bangladesh.

Murray, Catherine & Mirjam Gollmitzer (2012) Escaping the precarity trap: a call for creative labour policy, *International Journal of Cultural Policy*, 18:4, 419-438, DOI: 10.1080/10286632.2011.591490.

[https://econpapers.repec.org/article/sptbusent/v\\_3a6\\_3ay\\_3a2017\\_3ai\\_3a1\\_3af\\_3a6\\_5f1\\_5f1.htm](https://econpapers.repec.org/article/sptbusent/v_3a6_3ay_3a2017_3ai_3a1_3af_3a6_5f1_5f1.htm)

NYC Consumer and Worker Protection. (2023). Freelance Workers. <https://www.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/freelancer-workers.page>

Payoneer. 2023 Freelancer Insights Report. <https://discover.payoneer.com/businesses/freelancer-insights-report>

Payoneer. (2015). The Payoneer Freelancer Income Survey: Benchmark Your Rates 2015. <https://blog.payoneer.com/wp-content/uploads/2016/02/freelancer-report-en-2015.pdf>

Presiden RI. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No.46.

Presiden RI. (2023). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No.146.

Putra, I. M. D. A., Udiana, I. M., & Priyanto, I. M. D. (2019). Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.24843/Km.2018.V07.I01.P06>

Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas Pt. Pillar Permata). *Jurnal Novum*.

Rahmi, J., & Riyanto. (2022). Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi kasus Industri Manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan publik*, 13(1), p. 1-12. <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/ekp/article/download/2095/1042>

Rich and Niche. (2023). 4 Payment Models for Freelance Digital Marketers. <https://richandniche.com/posts/payment-models-for-freelance-digital-marketers>

Safitri, D., Lesmana, A., Susandra, F. (2023). Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Manito World Sukabumi Atas Kesesuaiannya terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Journal of Economics and Business UBS*, <https://www.jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/575>

Saputra, E.S., Triwibowo, D.R., Mediana. (2023, July 2023). Berjuang menjadi buruh tetap hingga berjibaku memperoleh kembali hak atas tanah. Kompas.Id. Dikutip dari <https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/07/31/berjuang-menjadi-buruh-tetap-hingga-berjibaku-memperoleh-kembali-hak-atas-tanah>

Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>

Sugiarti, Y., Wijayanti, A., Rahayu, L.P., Indradewi, A.A.S.N., (2020). Proceedings of the 2<sup>nd</sup> International Conference of Law, Government and Social Justice (ICOLGAS 2020): *Legal Protection for Freelance Daily Employee in Salt Pond Madura.*, Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icolgas-20/125948292>

Therese Elisabeth Brandner Matricola, L., & Elena Valentini Profssa Stefania Parisi Antonio Fasanella, P. (2020.). *The Social Capital of Creative Freelancers Networking Practices in Digital and Urban Spheres*. Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia, Comunicazione Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale.

Upwork. (2021). Freelance Forward Economist Report. <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2021>

Vázquez, Raymundo M. Campos, Gerardo Esquivel and Alma S. Santillán Hernández. (2017). The Impact of the Minimum Wage on Income and Employment in Mexico.

Wibisana, W (2023, 16 Agustus). *Survei IDEAS: 68 Persen Ojek Daring Bekerja Hingga 16 Jam Per Hari*. Diakses pada 1 Januari 2024, dari [https://indoposco.id/ekonomi/2023/08/16/survei-ideas-68-persen-ojek-daring-bekerja-hingga-16-jam-per-hari#google\\_vignette](https://indoposco.id/ekonomi/2023/08/16/survei-ideas-68-persen-ojek-daring-bekerja-hingga-16-jam-per-hari#google_vignette)

Widi, H (2023, 12 Desember). *Biaya Hidup Naik, Rp 14,88 Juta Per Bulan di Jakarta*. Diakses pada 30 Desember 2023, dari

<https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/12/12/dalam-empat-tahun-terakhir-biaya-hidup-naik-rp-1-juta-rp-15-juta>

Wijayanti, A (2014). Kedudukan Hukum Nokep 883-Dir/Kps/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja Pt Bri Persero Tbk. *Perspektif*, <http://www.jurnal-perspektif.org/index.php/perspektif/article/view/14>

Wijayanti, A. (2018). Implementation Of Javanese Local Wisdom Principles As Alternative Solution For Non-Litigation Legal Aid Model For Marginal Community. <https://doi.org/10.5220/0007421804190424>

Wijayanti, D. A. (2018). Implementation Of Sharia Industrial Relationship Concepts As Alternative Solutions Of Non Litigation Legal Assistance In The Legal Pluralism In Indonesia. *International Journal Of Management And Economics Invention*. <https://doi.org/10.31142/ijmei/V4i9.0232>

Wijayanti, A., Suhartono, S., Mahsun, & Isnawati, M. (2020). The Realization Of Maqoshid Shari'ah As Local Values In Industrial Relations Disputes Resolution Efforts. *Justitia jurnal hukum fakultas hukum universitas Muhammadiyah Surabaya*. 4 (2) 221-373. ISSN Cetak: 2579-9983, E-ISSN: 2579-6380. <https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200226.048>

Wilujeng, E. P. (2020). Urban Labour Inequality : Segregation and Gentrification in the Jakarta Industrial Area. *Proceedings of the 12th Next Generation Global Workshop, KUASU*, 34–54.

## Profil Singkat Penulis

**Estu Putri Wilujeng** adalah Dosen di Departemen Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia. Bidang utama utamanya adalah sosiologi perburuhan dan industri, khususnya gerakan buruh, sosiologi perkotaan, dan sosiologi komunikasi, teknologi informasi, dan media.

**Ikhsan Raharjo** adalah jurnalis dengan pengalaman lebih dari 13 tahun bekerja di kantor berita radio, media daring, dan satu dekade terakhir di sebuah stasiun televisi berita asing. Ikhsan juga aktif mengorganisir, mengadvokasi, dan mengedukasi pekerja media dan industri kreatif melalui serikat pekerja. Sepanjang tujuh tahun terakhir, Ikhsan terlibat dalam advokasi kebijakan yang didorong melalui penelitian tentang kerentanan freelancer, jaminan sosial, kesehatan mental di dunia kerja, kondisi kerja pekerja film, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Saat ini Ikhsan sedang menjabat sebagai Ketua Umum Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) periode 2024-2027.

**Rizki Dhian Nushur** lahir pada tanggal 28 November 1988 di Pidie, Aceh. Ia menyelesaikan Sarjana Pendidikan-nya di IAIN Ar-Raniry (Saat ini UIN Ar-Raniry) pada 2011, dan Magister Pendidikan-nya di Universitas Syiah Kuala pada 2017. Saat ini Dian, panggilan kecilnya, adalah seorang dosen aktif di salah satu kampus swasta di Aceh, AMIK Jabal Ghafur. Selain itu ia juga aktif melakukan berbagai riset di bidang sosial-humaniora, dan beberapa di antaranya mendapatkan hibah penelitian dari Kemendikbudristek.

**Dios Aristo Lumban Gaol**, fokus melakukan penelitian di bidang Hukum Perburuhan terkhusus isu Pekerja Migran Indonesia. Hasil penelitian terakhir diterbitkan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) bersama UNDP tentang "Evaluasi Ketimpangan dalam Implementasi Kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pada Tingkat Pemerintahan Sub-Nasional: Studi Kasus Pelaksanaan Kebijakan untuk Pelindungan Pekerja Migran di Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jawa Tengah, dan Sulawesi Selatan" pada tahun 2023. Saat ini bekerja sebagai peneliti lepas dan pengurus serikat untuk isu Pekerja Migran Indonesia khususnya Awak Kapal Perikanan Migran.







Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif  
untuk Demokrasi (SINDIKASI)