

**KERTAS POSISI**  
SINDIKASI dan ICS

# SEPAKAT DI LUAR

**Advokasi Pembatasan Waktu Kerja  
dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia**



**Diterbitkan oleh:**

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)

Jalan Samali Ujung No. 20B, Jakarta Selatan.

Telepon: 081-1166-2708

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

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

**Berkolaborasi dengan:**

Indonesian Cinematographers Society (ICS)

Jalan Damai No. 100A, Jakarta Selatan.

Telepon: 0822-1111-3760

Email: [headquarterics@gmail.com](mailto:headquarterics@gmail.com)

**Tahun Terbit:**

2022

**Penulis:**

Ikhsan Raharjo

**Editor:**

Bimo Aria Fundrika

**Desain Sampul & Setting :**

Deny Joe

## KATA PENGANTAR SINDIKASI

Sejak resmi berdiri pada 2017, Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) aktif mengadvokasi kerja layak bagi para pekerja di tengah kerentanan sistem tenaga kerja fleksibel. Kerja fleksibel yang menawarkan kemudahan dalam mengatur waktu dan ruang kerja, pada realitanya membawa pula fleksibilitas pasar tenaga kerja yang terkait dengan informalitas dan kerentanan para pekerja di dalamnya. Riset SINDIKASI Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan, dan Sulitnya Berserikat yang terbit pada 2021 menemukan lima kondisi kerja pekerja yang terkait erat dengan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Temuan itu menggambarkan kondisi kerja sebagai apa yang disebut sebagai *flexploitation* yaitu kelindan fleksibilitas dan eksploitasi. Kelima kondisi kerja yang terkait dengan *flexploitation* tersebut yaitu kontrak kerja kasual (informal), tidak ada jaminan sosial, eksploitasi di tempat kerja, upah murah, dan ketiadaan kepastian karir.

Riset pekerja kreatif Indonesia itu memperkuat temuan SINDIKASI sebelumnya mengenai kondisi para pekerja media dan industri kreatif, terutama yang berstatus sebagai pekerja harian lepas atau *freelancer*. Sepanjang 2018-2019, SINDIKASI menemui para pekerja media dan industri kreatif yang berbasis kerja di tiga kota yaitu Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Di setiap kota, SINDIKASI mengadakan diskusi terfokus (FGD) membahas kondisi kerja mereka. Dari 45 pekerja dalam FGD tersebut, kami mendapat gambaran kondisi kerja jauh dari layak, diukur dari keberadaan hak-hak normatif ketenagakerjaan yang didapatkan. Sebanyak 86% di antara pekerja media dan kreatif merasakan pernah telat atau tidak dibayar, 59% tanpa kontrak kerja, 79% merasakan kondisi kerja mempengaruhi kesehatan mental, 76% pekerja perempuan tidak mendapatkan cuti haid, dan 93% tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja selama periode kerja.

Kondisi kerja "bermasalah" itu pula yang kami dengar saat SINDIKASI diundang bertemu dengan para pekerja film yang tergabung dalam Indonesian Cinematographers Society (ICS). Dalam pembahasan itu, ICS mempersoalkan jam kerja panjang yang harus pekerja film jalani. Hak 8 jam kerja hampir tak pernah mereka nikmati. Berangkat dari persoalan itu, ICS mengusulkan pembatasan jam kerja bagi pekerja film. SINDIKASI menyambut usulan ICS dan bersepakat menyusun kertas posisi ini sebagai basis advokasi bersama membatasi jam kerja pekerja film.

Buku kertas posisi Sepakat di 14: Advokasi Pembatasan Waktu Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia ini adalah langkah penting pertama SINDIKASI bersama ICS untuk mewujudkan kerja layak di industri film. Penyusunan kertas posisi ini, kamiawali dengan mengumpulkan para pekerja film dari berbagai posisi yang memberi gambaran realitas kerja yang tidak hanya bekerja dalam durasi panjang. Pekerja film juga memiliki kontrak kerja yang bermasalah dan posisi tawar lemah. Regulasi yang ada pun belum mampu dipakai untuk menerapkan hak-hak dasar atau normatif pekerja seperti pembatasan kerja 8 jam per hari di industri film. Dalam kondisi kerja seperti itu,

para pekerja film belum mengorganisir diri dalam serikat pekerja sebagai wadah kolektif untuk memperkuat posisi tawar. Inisiatif Kertas Posisi Sepakat di 14: Advokasi Pembatasan Waktu Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia dari SINDIKASI dan ICS membutuhkan langkah bersama lebih lanjut. Pembatasan jam kerja pekerja film, yang dijelaskan dalam buku kertas posisi ini, butuh usaha kolektif dari pelaku industri untuk terwujud. Oleh karena itu, SINDIKASI turut mengajak pelaku industri film dan pemangku kepentingan terkait untuk bergabung mendukung Sepakat di 14: Advokasi Pembatasan Waktu Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia.

Untuk mewujudkan kerja layak, terutama di sektor media dan industri kreatif, SINDIKASI telah melakukan berbagai inisiatif. Advokasi SINDIKASI berhasil mengupayakan kesehatan mental diakui sebagai dampak kerja dan menjadi bagian dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan terbitnya Permenaker No 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja. SINDIKASI juga menginisiasi pedoman kontrak kerja *freelancer* pada 2019, yang kemudian disesuaikan pada 2020 untuk edisi pandemi. Pada 2020, SINDIKASI menginisiasi bantuan bagi pekerja yang terdampak Covid-19 lewat pekerja bantu pekerja. Sementara pada 2021, SINDIKASI menginisiasi lokakarya menghitung ongkos kerja *freelancer*. Berbagai upaya itu dilakukan SINDIKASI bersamaan dengan memberikan fungsi serikat pekerja yang memberikan pendampingan dan pendidikan bagi pekerja anggota.

Pekerja film yang sulit untuk istirahat bisa dialami oleh pekerja dari industri lain selama sistem kerja fleksibel yang bermasalah tidak dikoreksi. Upaya korektif itu membutuhkan usaha kolektif yang masif untuk terwujud. Oleh karena itu, saat istirahat telah menjadi waktu istimewa bagi pekerja, kini saatnya pekerja mengorganisir diri dalam serikat yang memiliki kedudukan hukum sebagai wadah kolektif pekerja memperkuat posisi tawarnya di hadapan pemberi kerja. Inilah saat yang tepat bergabung di serikat pekerja SINDIKASI karena *burn out* itu berat, yang ringan itu *istirahard*.

**Nur Aini**  
Ketua SINDIKASI

## KATA PENGANTAR ICS

Sejak berdirinya asosiasi Perkumpulan Sinematografer Indonesia atau Indonesian Cinematographers Society pada 2014 telah ada wacana diantara rekan-rekan anggota dan pengurus mengenai isu jam kerja di dalam produksi film. Kami menyadari bahwa isu ini bukanlah hal baru, tetapi isu yang terhitung klasik tercatat sejak 1980-an hal ini telah menjadi perhatian dari para sineas generasi terdahulu. Terkait dengan tujuan didirikannya asosiasi ini yakni untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota dengan perlindungan asuransi kerja dan kesehatan, maka kami pun merasa perkara jam kerja amat erat mempengaruhi aspek ini. Kami merasa ada langkah mutlak yang perlu dilakukan.

Dalam menanggapi isu ini tidaklah cukup bersandar pada pengalaman ataupun hasil observasi di lapangan, tetapi juga perlu diimbangi dengan penelitian berkelanjutan yang sifatnya *rigid* dan terukur. Maka dari itu, kami merasa perlunya berkolaborasi dengan SINDIKASI yang menjadi lembaga independen yang memiliki benang merah perhatian dengan apa yang menjadi keresahan kami dalam beberapa tahun terakhir. Sejak 2019, kami berkomitmen untuk memulai riset pemetaan isu jam kerja dalam produksi film dan periklanan.

Besar harapan kertas posisi ini menjadi ruang diskusi selanjutnya, dan membuka kolaborasi lebih besar lagi untuk kita mendiskusikan permasalahan ini. Salam.

**Anggi Frisca, ICS**

**President Indonesian Cinematographer's Society**

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar Ketua SINDIKASI .....	2
Kata Pengantar Ketua ICS .....	4
Daftar Isi.....	5
<b>RINGKASAN EKSEKUTIF</b> .....	6
<b>PENDAHULUAN</b> .....	7
A. Latar Belakang.....	7
B. Batasan Masalah.....	11
C. Metode Pengumpulan Data .....	12
<b>MEREKA DALAM BAHAYA</b> .....	18
A. Dari Pagi Ketemu Pagi.....	18
B. Seperti Mengemis Hak Sendiri .....	21
C. Terperosok dalam <i>Flexploitation</i> .....	24
<b>PERANGKAP DEMI PERANGKAP</b> .....	27
A. Pengabaian Hukum Ketenagakerjaan.....	27
B. Lemahnya Posisi Tawar Kolektif Pekerja.....	28
C. Kontrak Kerja yang Bermasalah dan Merugikan Pekerja.....	30
D. Pemerintah Belum Melindungi Pekerja Film .....	31
E. Perubahan Model Bisnis dan Teknologi .....	32
<b>ADA APA DENGAN REGULASI?</b> .....	35
A. Ada Tapi Belum Diakui Negara.....	35
B. Mengekang Karya, Mengabaikan Pekerja.....	36
C. Meninjau Hak Pekerja Film.....	37
<b>RESEP PERBAIKAN</b> .....	41
A. Sepakati Batasan Waktu Kerja.....	41
B. Menyatukan Kekuatan Kolektif Pekerja Film.....	45
C. Perlunya Perjanjian Kerja Bersama yang Adil dan Diakui Negara .....	47
D. Pemerintah Harus Aktif Melindungi Pekerja Film .....	49
<b>SIMPULAN</b> .....	51
<b>REKOMENDASI</b> .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	55
<b>LAMPIRAN</b> .....	58
<b>TENTANG SINDIKASI</b> .....	64
<b>TENTANG ICS</b> .....	66
<b>TENTANG PENULIS</b> .....	67

## RINGKASAN EKSEKUTIF

- Dengan rata-rata jam kerja selama 16-20 jam dalam satu hari syuting, pekerja film Indonesia berada dalam situasi berbahaya bagi kesehatan mereka karena berisiko tinggi meninggal akibat penyakit jantung iskemik dan stroke.
- Pekerja film Indonesia memiliki masalah serius terhadap perlindungan hak pekerja yang sering terlanggar namun tak pernah dilaporkan dan tak terdokumentasikan.
- Normalisasi terhadap praktik *overwork* dan minim perlindungan hak pekerja menjadi salah satu tantangan besar dalam mewujudkan perbaikan kondisi kerja.
- Ketidaktaatan terhadap hukum ketenagakerjaan telah terjadi secara sistemik selama bertahun-tahun pada keseharian produksi film cerita panjang dan iklan di Indonesia.
- Kekuatan kolektif pekerja film Indonesia masih cenderung lemah karena terbiasa memperjuangkan perbaikan kondisi kerja secara sendiri-sendiri sehingga menyulitkan mereka dalam melakukan perundingan kerja maupun menghadapi perselisihan industrial.
- Kontrak kerja pekerja film Indonesia yang ada hari ini cenderung merugikan dan belum menjamin hak pekerja.
- Pemerintah masih pasif dalam isu *overwork* dan cenderung belum berpihak dalam melindungi hak pekerja film.
- Serikat pekerja dan asosiasi pemberi kerja perlu duduk bersama merundingkan Perjanjian Kerja Bersama yang nantinya akan menjadi acuan dalam menyusun kontrak kerja perseorangan.
- SINDIKASI dan ICS mengusulkan pemberlakuan pembatasan 14 jam di lokasi syuting yang mencakup 8 jam kerja, 4 jam lembur, dan 2 jam istirahat. Selain itu, ada waktu jeda (*turnaround time*) selama 10 jam antara tiap hari syuting.

## PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Industri film Indonesia selalu mencatatkan prestasi gilang gemilang sepanjang dua dekade terakhir sejak kebangkitannya di awal 2000-an. Data statistik selalu mengkonfirmasi pencapaian itu baik dari jumlah film, penambahan bioskop, maupun peningkatan penonton. Maka tak heran pada 2015, Presiden Joko Widodo percaya diri menempatkan industri film dan 16 subsektor ekonomi kreatif lainnya sebagai “tulang punggung” perekonomian Indonesia. Terakhir, Menteri Koordinator Perekonomian Airlangga Hartarto malah menempatkan ekonomi kreatif, termasuk industri film di dalamnya, sebagai “penopang pertumbuhan ekonomi nasional” sehingga pemerintah merasa perlu menjadi fasilitator dan pemungkin (*enabler*) bagi terciptanya ekosistem yang kondusif.<sup>1</sup>

**Tabel 1.** Jumlah penonton film per judul tahun 2017-2020 dibagi menurut akumulasi jumlah penonton.

Jumlah Judul Film	2017	2018	2019	2020
Penonton di atas 1 juta	11	14	15	3
Penonton 100 ribu - 1 juta	44	61	58	13
Penonton di bawah 100 ribu	57	53	55	19

Sumber: Mediarta, Agus dkk. (2020). Pemandangan Umum Industri Film Indonesia 2020. Jakarta: filmindonesia.or.id.

Pandemi Covid-19 memang sempat menghantam industri film dalam negeri. Badan Perfilman Indonesia (BPI) memperkirakan pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap sedikitnya 200 judul baik film cerita panjang, *web series*, maupun sinetron dengan total 50 ribu pekerja terdampak. Meski begitu, pemerintah dan pengusaha perfilman optimistis industri film akan pulih pada tahun ini seiring dengan dikucurkannya dana stimulus pemulihan ekonomi nasional subsektor film sebesar Rp 136,5 miliar oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Prakoso, Jaffry Prabu. (2021, 9 Maret). *Industri Kreatif bisa Jadi Penopang Pertumbuhan Ekonomi Nasional*. Bisnis Indonesia. Diakses dari: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210309/9/1365918/industri-kreatif-bisa-jadi-penopang-pertumbuhan-ekonomi-nasional>

<sup>2</sup> Wahyudi, Nyoman Ari (2021, 9 Desember 2021). *Hore! Industri Film Dapat Kucuran PEN Rp 136,5 Miliar*. Bisnis Indonesia. Diakses dari: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20211209/12/1475757/hore-industri-film-dapat-kucuran-pen-rp1365-miliar>

Di tengah segala kemajuan pesat industri film nampaknya aspek hubungan industrial masih belum menjadi perhatian serius dari ekosistem perfilman. Jam kerja panjang, ketiadaan jaminan sosial, dan minimnya perlindungan hak normatif pekerja film masih belum banyak berubah meskipun industri ini terus menghasilkan keuntungan besar. Hal ini semestinya menjadi perhatian ekosistem perfilman, mengingat bidang hukum yang berlaku di sektor usaha hiburan termasuk film antara lain hukum hak cipta, hak berusaha (*business right*), pajak, hukum perusahaan, merek dagang, dan lainnya termasuk hukum ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Sayangnya aspek hukum ketenagakerjaan cenderung tidak mendapat tempat dalam pembuatan kebijakan terkait perfilman maupun dalam praktik industri sehari-harinya. Para produser belum menempatkan hak pekerja sebagai elemen penting perencanaan produksi.<sup>4</sup>

Di belahan dunia lain, perbaikan kondisi kerja merupakan hal mendesak yang secara terus menerus diperjuangkan oleh serikat pekerja film. Saat kertas posisi ini ditulis, sekitar 150 ribu pekerja film yang tergabung dalam serikat pekerja International Alliance of Theatrical Stage Employee (IATSE) di Amerika Serikat baru saja berhasil menekan asosiasi produser Alliance of Motion Picture and Television Producers (AMPTP) agar mau memperbaiki kondisi kerja lewat perjanjian kerja bersama untuk periode tiga tahun. Perjanjian kerja bersama selalu menjadi instrumen penting bagi perbaikan kondisi kerja di sektor film Amerika. Beberapa kesepakatan yang baru dicapai antara lain, diberlakukannya waktu jeda 10 jam antar tiap hari syuting, kenaikan jaminan pensiun dan kesehatan, serta kenaikan upah 3 persen tiap tahunnya.<sup>5</sup> Pencapaian ini terjadi setelah 98 persen Anggota IATSE mengambil keputusan bersejarah sepanjang organisasi ini berdiri dengan menyetujui tindakan mogok kerja yang dapat melumpuhkan Hollywood. Namun aksi mogok kerja itu tak sempat dilakukan karena AMPTP keburu melunak dan bersedia berunding.

Perlawanan terhadap kerja berkepanjangan (*overwork*) pada sektor film selalu menjadi tema utama advokasi serikat pekerja di berbagai negara. Misalnya saja Broadcast, Entertainment, Cinematograph, and Theatre Union (BECTU) yang pada 2017 meluncurkan laporan mengenai *overwork* pada sektor film di Inggris. Dalam laporannya, BECTU menyatakan bahwa jam kerja panjang merupakan “bahaya yang nyata” bagi pekerja karena membuat pekerja mengalami masalah kesehatan mental, serangan kecemasan, gangguan pola tidur, stroke, penyakit jantung, dan bahkan kanker.

Tingginya kasus *overwork* bahkan menjadi perhatian World Health Organization (WHO) dan International Labour Organization (ILO) yang mengadakan kajian berskala global pertama mengenai hubungan masalah kesehatan dan jam kerja panjang. Hasilnya mengerikan. Jam kerja panjang bertanggungjawab terhadap 750 ribu kematian di seluruh dunia akibat stroke dan penyakit jantung iskemik yang membuat pembuluh darah arteri

<sup>3</sup> Atmojo, Kemal. (2017). *Hukum dan Bisnis Industri Kreatif*. Jakarta: Padasan.

<sup>4</sup> Yustriani, Levriana dkk. (2019). *Pemandangan Umum Industri Film Indonesia 2019*. Jakarta: filmindonesia.or.id.

<sup>5</sup> Patten, Dominic. (2021, 4 November). *Read the Full IATSE-AMPTP Deal Memo Agreement Here*. Deadline. Diakses dari: <https://deadline.com/2021/11/iatse-memorandum-of-agreement-read-it-1234868498/>

jantung menyempit.<sup>6</sup> Studi itu menyimpulkan bahwa bekerja selama 55 jam atau lebih tiap pekan terhubung erat dengan peningkatan sekitar 35 persen risiko stroke dan 17 persen penyakit jantung iskemik jika dibanding dengan mereka yang bekerja selama 35 hingga 40 jam tiap pekan.<sup>7</sup>

Temuan di atas seharusnya menjadi alarm bagi industri kreatif Indonesia, termasuk subsektor film, mengingat Survei Khusus Ekonomi Kreatif 2016 yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan lebih dari 1/3 pekerja industri kreatif Indonesia mengalami *overwork*.<sup>8</sup> Meski demikian, sejak temuan itu dirilis pada 2017 hingga hari ini tidak ada langkah nyata yang dilakukan negara untuk memerangi atau bahkan sekadar membicarakan masalah ini. Dalam berbagai riset, Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) masih terus menemukan masalah *overwork* sebagai salah satu masalah terbesar yang dihadapi para pekerja industri kreatif Indonesia bertahun-tahun sejak temuan BPS tadi dirilis.<sup>9</sup>

Di sisi lain, industri film sebenarnya juga dirugikan akibat budaya jam kerja panjang. Riset menunjukkan beban perusahaan meningkat sementara produktivitas kerja justru melorot apabila para pekerja berada dalam kondisi kerja berkepanjangan.<sup>10</sup> Di bawah kondisi kelelahan luar biasa, para pekerja kerap membuat kesalahan saat kerja yang berakibat pada kualitas kerja mereka. Tidak jarang pula kasus kecelakaan kerja dipicu kelelahan yang luar biasa dari para pekerjanya.

*“A long-hours culture damages productivity. It’s bad for business. Ultimately, it’s the product of bad management. When crew working in Film and TV are routinely working long hours, it’s more likely that they are doing it due to a lack of investment in careful management and not because of any real business need.”*

**Eyes Half Shut: a Report on Long Hours and Productivity in the UK Film and TV Industry**

Kekhawatiran dampak kondisi kerja yang buruk terhadap kualitas kerja nampaknya juga perlu diberikan pada kondisi industri film Indonesia. Laporan berjudul “Pemandangan Umum Industri Film Indonesia 2019” yang diterbitkan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) dan [filmindonesia.or.id](http://filmindonesia.or.id) mengungkapkan fenomena tingginya *turnover* pekerja film yang dapat “membahayakan pertumbuhan industri”. Meskipun jumlah pekerja terus naik, namun hampir sebagian besar pekerja yang baru terlibat di dalam

<sup>6</sup> Descatha dkk. (2020). *The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. *Environment International*, 142. 1-31.

<sup>7</sup> Li dkk. (2020). *The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: a systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. *Environment International*, 142. 1-38.

<sup>8</sup> Badan Pusat Statistik. (2017). *Data Statistik dan Hasil Survei Ekonomi Kreatif*. 2016. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

<sup>9</sup> Izzati, Fathimah Fildzah dkk. (2021). *Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan, dan Sulitnya Berserikat*. Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

<sup>10</sup> Charmichael, Sarah Green. (2015, 19 Agustus). *The Research is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies*. *Harvard Business Review*. Diakses dari: <https://hbr.org/2015/08/the-research-is-clear-long-hours-backfire-for-people-and-for-companies>

produksi film tidak meneruskan kariernya di sektor ini. Dengan kata lain, lebih dari separuh pekerja film memutuskan tidak lagi terlibat dalam produksi film berikutnya setelah pengalaman pertamanya. Hal ini dianggap sebagai petunjuk rendahnya jumlah pekerja film yang berpengalaman serta memiliki kemampuan dan keahlian tinggi. Meskipun tidak disebut dalam laporan, namun patut diduga buruknya kondisi kerja di sektor perfilman menjadi salah satu alasan terjadinya *turnover* tinggi. Kondisi serupa juga dialami industri perhotelan yang secara global tingkat *turnover* pekerjanya diperkirakan mencapai 60 sampai 300 persen sehingga menjadikannya tingkat *turnover* tertinggi dibanding industri lain. Penelitian Tan (2020) menyimpulkan bahwa kerja lembur (*overtime*) dan kerja berkepanjangan (*overwork*) memiliki kaitan signifikan dengan niat pekerja untuk meninggalkan tempat kerjanya yang pada akhirnya membebani industri hotel.<sup>11</sup>

Sejarah mencatat perjuangan kelas pekerja yang terorganisir melawan jam kerja panjang dan perbaikan kondisi kerja bukan hanya dilakukan untuk aspek kesehatan pekerja maupun kepentingan produktivitas industri semata seperti dipaparkan di awal. Kelas pekerja di Jerman yang melawan jam kerja panjang pada akhir abad ke-19 hingga awal abad ke-20 memandang perlawanan terhadap jam kerja panjang sebagai sebuah prasyarat akan adanya partisipasi demokrasi dan politik dari kelas pekerja. Dengan jam kerja yang lebih pendek, pekerja memiliki kesempatan menghabiskan waktu dengan keluarga atau kerabatnya, membaca novel atau menghadiri konser, berpartisipasi dalam serikat pekerja, terlibat dalam aktivitas partai politik, beribadah atau menghabiskan waktu berkebun. Reick (2019) berargumen bahwa pengalaman kelas pekerja Jerman saat itu dapat dilihat sebagai rasionalisasi demokratis, sosial, dan ekonomis atas perlawanan terhadap jam kerja panjang yang telah mengakibatkan praktik dehumanisasi terhadap kelas pekerja.<sup>12</sup>

Sebenarnya dorongan perubahan iklim kerja pada industri perfilman sudah semakin jamak terdengar. Misalnya, Asosiasi Pengkaji Film Indonesia (Kafein) merekomendasikan adanya perbaikan kondisi kerja dalam produksi dan kegiatan perfilman.<sup>13</sup> Para pemangku kepentingan didorong untuk menyepakati dan bergerak untuk mencapai definisi kondisi kerja ideal, aman, dan inklusif bagi seluruh pekerja dengan penekanan bagi kelompok rentan dan termarginalisasi.

SINDIKASI dan ICS juga ingin turut serta dalam mewujudkan kondisi kerja yang lebih manusiawi, inklusif, dan berkeadilan di industri film Indonesia. Salah satu caranya adalah dengan melakukan advokasi terhadap pembatasan jam kerja dan peningkatan perlindungan hak normatif pekerja film Indonesia. Oleh karena itu, kertas posisi ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah pekerja film Indonesia, mencari faktor penyebabnya, sekaligus berupaya menawarkan jalan keluar guna mendukung upaya

<sup>11</sup> Tan, Kim-Lim dkk (2020). *Overwork and Overtime on Turnover Intention in Non-Luxury Hotels: Do Incentives Matter?*. *Journal of Hospitality and Tourism Insight*, DOI:10.1108/JHTI-09-2019-0104.

<sup>12</sup> Reick, Philipp (2019). *Why did organized labor struggle for shorter hours? A diachronic comparison of trade union discourse in Germany*. *Labor History*, 60:3, 250-267, DOI: 10.1080/0023656X.2019.1537025

<sup>13</sup> Anggraini, Sazkia Noor dkk. (2021). *Menuju Kesetaraan Gender Perfilman Indonesia: Analisis Data Terpilah-Gender dan Rekomendasi Rencana Aksi*. Jakarta: Asosiasi Pengkaji Film Indonesia.

SINDIKASI dan ICS dalam melakukan advokasi terhadap pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak normatif pekerja film Indonesia.

## B. Batasan Masalah

Film memiliki jenis yang beragam seperti film dokumenter, film cerita pendek (*short films*), film cerita panjang (*feature-length films*), profil perusahaan (*corporate profile*), iklan televisi (*TV commercial*), program televisi (*TV programme*), dan video klip (*music video*).<sup>14</sup> Seperti halnya sektor industri kreatif lain, perfilman juga mengalami perkembangan signifikan seturut meluasnya akses internet dan teknologi. Misalnya, iklan yang dulu hanya bisa dijumpai di layar televisi kini juga muncul saat mengakses internet melalui ponsel pintar.

Mengingat luasnya jenis-jenis film, kertas posisi ini memberikan fokusnya pada dua jenis film yaitu film cerita panjang dan iklan karena memiliki karakter yang berbeda apabila dilihat dari waktu pengerjaan. Iklan, baik yang ditayangkan di televisi maupun media digital, umumnya diproduksi dalam waktu satu hingga tiga hari. Adapun film cerita panjang membutuhkan waktu berminggu-minggu hingga berbulan-bulan untuk tahap produksinya saja di luar praproduksi dan pascaproduksi. Perbedaan durasi pembuatan dua jenis film ini ternyata berdampak pada aspek hubungan industrial seperti besaran upah dan metode pembayaran upah.

Selain itu, dua jenis film ini memiliki model bisnis yang berbeda. Rantai produksi iklan lebih kompleks karena pekerja di dalamnya berhubungan dengan setidaknya tiga entitas lain yaitu klien yang merupakan lembaga atau perusahaan pengiklan; perusahaan agensi periklanan yang dipilih oleh klien pengiklan untuk membuat strategi kampanye dalam menyampaikan pesan kepada target pasar; dan rumah produksi (*production house*) yang biasanya ditunjuk oleh perusahaan agensi periklanan untuk melakukan proses syuting. Adapun proses produksi film cerita panjang memiliki rantai yang relatif lebih sederhana karena pekerjaannya hanya berhubungan dengan rumah produksi.

Untuk alasan praktis, kertas posisi ini menggunakan istilah “pekerja film” ketika merujuk orang-orang yang bekerja pada produksi film cerita panjang dan iklan. Hal ini dikarenakan pekerja film cerita panjang juga kerap mengerjakan produksi iklan dan begitu sebaliknya.

<sup>14</sup> Effendy, Heru. (2009). *Mari Membuat Film: Panduan Menjadi Produser*. Jakarta: Erlangga.

### C. Metode Pengumpulan Data

Sejauh pengamatan penulis, belum pernah ada penelitian yang secara spesifik mengangkat masalah waktu kerja dan perlindungan hak normatif pekerja film. Oleh karena itu, kertas posisi ini membutuhkan serangkaian data yang dikumpulkan menggunakan *mix method* yang mengkombinasikan antara data kuantitatif dan kualitatif. Diharapkan dengan cara ini, kertas posisi ini dapat memberikan gambaran tentang masalah yang dihadapi pekerja film di Indonesia terutama terkait waktu kerja dan perlindungan hak normatifnya.

Penulis mendapat data kuantitatif dari survei yang disebar secara daring melalui media sosial dan aplikasi percakapan pada 6 hingga 20 Juli 2020. Data yang terkumpul kemudian dibersihkan dari data error sebanyak 401 responden. Adapun berdasarkan data Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia, seperti dikutip dari *Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2021*, jumlah pekerja ekonomi kreatif subsektor film, animasi, dan video mencapai 43.225 orang.<sup>15</sup> Meski begitu, hasil survei tentu saja tidak dapat merepresentasikan populasi namun setidaknya dapat memberikan gambaran tentang keadaan di lapangan.

Secara garis besar, mayoritas responden merupakan pekerja dengan gender laki-laki, berusia antara 30-39 tahun, bekerja pada produksi film cerita panjang dan iklan, memiliki pengalaman kerja 10-20 tahun, serta berdomisili di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek). Sebaran domisili responden survei menggambarkan bahwa industri film Indonesia memang masih terkonsentrasi di Jakarta.<sup>16</sup> Minimnya keterlibatan responden perempuan dan identitas gender lain pada survei ini juga sejalan dengan temuan Anggraini dkk (2021) bahwa sektor film Indonesia masih didominasi oleh pekerja laki-laki meskipun keterlibatan perempuan meningkat yang secara persentase tak terlalu besar terutama pascareformasi.

**Tabel 2.** Karakteristik umum responden survei

Kategori	Hasil
Profesi	Cinematographer (56; 13,96 persen), Assistant Camera (47; 11,72 persen), Director (39; 9,72 persen), Lightingman (32; 7,98 persen), Art Director (29; 7,23 persen), Assistant Director (21; 5,23 persen), Gaffer (21; 5,23 persen), Camera Operator (20; 4,98 persen), Producer (16; 3,99 persen), Soundman (13; 3,24), Editor (10; 2,49 persen), Grip (10; 2,49 persen), Unit Manager (9; 2,24 persen), DIT (8; 1,99 persen), Make Up Artist (7; 1,74 persen), Line Producer (6; 1,49 persen), Camera Boy (6; 1,49 persen), Production Assistant (5; 1,24 persen), Executive Producer (4; 0,99 persen), Location (4; 0,99 persen),

<sup>15</sup> Praha, Rizky Deco. (2021). *Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2021*. Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

<sup>16</sup> Imanda, Tito. (2017, 20 April). *Perkenalan Kepada Sinema Indonesia*. BPI. Diakses dari: <https://www.bpi.or.id/artikel-20-PERKENALAN KEPADA SINEMA INDONESIA.html>

	Production Designer (3; 0,74 persen), Script Continuity (3; 0,74 persen), Assistant Grip (2; 0,49 persen), Casting Director (2; 0,49 persen), Runner (2; 0,49 persen), Clapper (2; 0,49 persen), Driver (2; 0,49 persen), Wardrobe Stylist (2; 0,49 persen), Lainnya (20; 4,98 persen).*
Gender	Laki-laki (357; 89,1 persen), Perempuan (41; 10,2 persen), Tidak ingin menjawab (3; 0,7 persen).
Usia	30-39 tahun (187; 46,63 persen), 40-49 tahun (115; 28,67 persen), 22-29 tahun (58; 14,46 persen), 50-59 tahun (29; 7,23 persen), 60-68 tahun (4; 0,99 persen), data error (8; 1,99 persen).
Domisili	Jakarta (211; 52,61 persen), Bekasi (36; 8,97 persen), Depok (29; 7,23 persen), Bogor (25; 6,23 persen), Tangerang Selatan (24; 5,98 persen) Lainnya (22; 5,48 persen), Tangerang (18; 4,48 persen), Jogjakarta (17; 4,23 persen), Bandung (8; 1,99 persen), Malang (3; 0,74 persen), Sleman (2; 0,49), Cilacap (1; 0,24 persen), Bantul (1; 0,24 persen), Serang (1; 0,24 persen), Karawang (1; 0,24 persen), Surabaya (1; 0,24 persen), Garut (1; 0,24 persen).
Kepesertaan BPJS Kesehatan	Ya (217; 54,1 persen), Tidak (184; 45,88 persen).
Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	Tidak (354; 88,27 persen), Ya (47; 11,7 persen).
Kepesertaan Asuransi Swasta	Tidak (275; 68,57 persen), Ya (126; 31,42 persen).
Pengalaman Kerja	10-20 tahun (158; 39,4 persen), 5-10 tahun (140; 34,14 persen), < 5 tahun (72; 17,95 persen), > 20 tahun (31; 7,73 persen).
Keterlibatan Jenis Produksi Film	Keduanya (185; 46,13 persen), Periklanan (116; 28,92 persen), Perfilman (100; 24,93 persen).
Kepemilikan Kontrak Kerja Tertulis pada Produksi Film Cerita Panjang	Selalu dapat kontrak kerja tertulis (165; 41,14 persen), Jarang dapat kontrak kerja tertulis (98; 24,43 persen), Saya lebih banyak bekerja pada produksi periklanan (84; 20,94 persen), Tidak pernah dapat kontrak kerja tertulis (54; 13,46 persen).
Kepemilikan Kontrak Kerja Tertulis pada Produksi Iklan	Tidak pernah dapat kontrak kerja tertulis (220; 54,86 persen), Jarang dapat kontrak kerja tertulis (110; 26,82 persen), Saya lebih banyak bekerja pada produksi perfilman (38; 9,47 persen), Selalu dapat kontrak kerja tertulis (33; 8,22 persen).
Rata-rata Jam Kerja dalam Satu Hari Produksi Film	16-20 jam (217; 54,11 persen), 12-16 jam (130; 32,41 persen), Lebih dari 20 jam (29; 7,23 persen), 8-11 jam (25; 6,23 persen),

Cerita Panjang atau Iklan	
Kepuasan terhadap Jam Kerja Saat Ini	Tidak puas (328; 81,79 persen), Puas (73; 18,2 persen).
Kompensasi terhadap Kerja yang Melebihi Batas Waktu	Tidak menentu (237; 59,1 persen), Tidak pernah dapat (133; 33,16 persen), Ya Saya dapat (31; 7,73 persen).
Kecukupan Istirahat pada Produksi Film Cerita Panjang atau Iklan	Waktu istirahat tidak pernah jelas (224; 55,86 persen), Tidak cukup waktu istirahat (98; 24,43 persen), Ya ada cukup waktu istirahat (79; 19,7 persen).
Pengaruh Jam Kerja Tidak Menentu terhadap Kinerja	Ya (275; 68,57 persen), Mungkin (93; 23,19 persen), Tidak (33; 8,22 persen).
Tanggapan terhadap Pembatasan Waktu Kerja pada Produksi Film Cerita Panjang dan Iklan	Sangat setuju (277; 69,07 persen), Setuju (121; 30,17 persen), Tidak setuju (3; 0,74 persen).
Waktu Kerja Ideal pada Produksi Film Cerita Panjang dan Iklan	14 jam (216; 53,86 persen), 11 jam (95; 23,69 persen), 16 jam (76; 18,95 persen), 18 jam (13; 3,24 persen), 20 jam (1; 0,24 persen).

Sumber: Survei daring kertas posisi Sepakat di 14: Pembatasan Waktu Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia.

\* Termasuk Aktor, Visual Effect and Animation Artist, Props Master, Casting Director, Assistant Costume Designer dan beberapa profesi.

Penulis mengumpulkan data kualitatif menggunakan metode *focus group discussion* (FGD) dan *in-depth interview* guna melengkapi dan memperdalam informasi. Sebanyak 22 partisipan FGD dibagi ke dalam empat kelompok yang mewakili empat profesi yang dianggap memiliki posisi strategis dalam mempersiapkan dan menjalankan produksi film cerita panjang dan iklan yaitu Sutradara, Asisten Sutradara, Art Director-Production Designer, dan Produser.<sup>17</sup> FGD dilaksanakan dalam kurun 2020-2021 secara daring karena pertimbangan pandemi Covid-19.

Penulis memilih partisipan FGD dengan kriteria memiliki pengalaman kerja di atas sepuluh tahun, mengerjakan film cerita pendek atau film atau keduanya, dan mempertimbangkan proporsi gender.<sup>18</sup> Secara garis besar, FGD menggali peran para

<sup>17</sup> Penulis menggabungkan sesi FGD Production Designer dan Art Director dalam satu sesi yang sama dengan pertimbangan adanya irisan yang cukup jelas terkait tanggung jawab antara kedua profesi tersebut. Kedua profesi itu juga berada dalam satu departemen yang sama yaitu Departemen Tata Artistik.

<sup>18</sup> Produser yang terlibat dalam penelitian ini mengaku berstatus pekerja lepas (*freelance*) yang biasa dipekerjakan oleh perusahaan rumah produksi untuk menggarap iklan. Mereka membedakan diri dengan Produser pada film cerita panjang yang umumnya merupakan pemilik perusahaan rumah produksi. Meski begitu, beberapa partisipan mengaku juga mengerjakan kedua jenis film itu namun dengan motivasi berbeda. Produksi film cerita panjang dianggap sebagai penyaluran *passion* sementara produksi iklan sebagai mata pencaharian utama.

partisipan dalam sebuah produksi film dan hubungan kerja mereka dengan pekerja dari departemen lain, mencari tren perubahan pola kerja pada produksi film, menggali persepsi mereka tentang penyebab jam kerja panjang dan masalah perlindungan hak normatifnya, dan menanyakan persepsi mereka tentang beberapa peraturan perundang-undangan seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman. Adapun metode *in depth interview* secara tatap muka dilakukan terhadap dua perwakilan ICS untuk mempertajam gagasan pembatasan waktu 14 jam syuting yang mereka miliki.

**Tabel 3.** Karakteristik umum partisipan FGD dan *In-depth Interview*

Partisipan	Profesi	Pengalaman Kerja	Jenis Film yang Dikerjakan	Metode Pengumpulan Data
SS	Asisten Sutradara	> 20 tahun	Iklan	FGD 3 Agustus 2020
IL	Asisten Sutradara	10-20 tahun	Iklan	FGD 3 Agustus 2020
GF	Asisten Sutradara	10-20 tahun	Keduanya	FGD 3 Agustus 2020
V	Asisten Sutradara	x	x	FGD 3 Agustus 2020
LK	Sutradara	10-20 tahun	Film cerita panjang	FGD 10 Agustus 2020
DD	Sutradara	> 20 tahun	Keduanya	FGD 10 Agustus 2020
II	Sutradara	> 20 tahun	Film cerita panjang	FGD 10 Agustus 2020
BP	Sutradara	10-20 tahun	Iklan	FGD 10 Agustus 2020
SSm	Sutradara	10-20 tahun	Film cerita panjang	FGD 10 Agustus 2020
AS	Production Designer	> 20 tahun	Keduanya	FGD 7 Agustus 2021
VS	Production Designer	10-20 tahun	Film cerita panjang	FGD 7 Agustus 2021

WJ	Art Director	10-20 tahun	Iklan	FGD 7 Agustus 2021
RH	Art Director	10-20 tahun	Iklan	FGD 7 Agustus 2021
DS	Art Director	10-20 tahun	Iklan	FGD 7 Agustus 2021
DK	Art Director	10-20 tahun	Iklan	FGD 7 Agustus 2021
UB	Produser	> 20 tahun	Keduanya	FGD 22 Agustus 2021
SSo	Produser	10-20 tahun	Keduanya	FGD 22 Agustus 2021
C	Produser	> 20 tahun	Iklan	FGD 22 Agustus 2021
JL	Produser	10-20 tahun	Keduanya	FGD 22 Agustus 2021
FM	Produser	10-20 tahun	Keduanya	FGD 22 Agustus 2021
Mo	Produser	10-20 tahun	Iklan	FGD 22 Agustus 2021
O	Produser	> 20 tahun	Keduanya	FGD 22 Agustus 2021
Deska Binarso	Ketua Komite 14 Jam ICS	10-20 tahun	Iklan	<i>In-depth Interview</i> 22 Oktober 2021
Batara Goempar	Sekretaris Jenderal ICS	10-20 tahun	Keduanya	<i>In-depth Interview</i> 25 Oktober 2021

Sumber: kertas posisi Sepakat di 14: Pembatasan Waktu Kerja dan Perlindungan Hak Pekerja Film Indonesia.

Penulis data berupaya menerapkan etika penelitian dalam mengumpulkan data untuk kertas posisi ini. Pada pengantar lembar survei, penulis telah menyatakan bahwa akan menjaga kerahasiaan data yang diberikan oleh responden. Adapun pada saat sesi FGD, tim penyusun juga menyampaikan hal yang sama, memberi penekanan untuk menjaga anonimitas, dan merekam jalannya sesi diskusi dengan persetujuan para partisipan. Seluruh sesi FGD dan *In-depth interview* dilaksanakan dan telah ditranskrip menggunakan Bahasa Indonesia.

Selain dua metode di atas, penulis juga melakukan studi literatur untuk melengkapi kerangka konseptual dan memperdalam temuan. Beberapa bahan yang dikaji antara lain jurnal, artikel, dan buku terkait penelitian terdahulu, pemberitaan media massa, serta peraturan perundang-undangan.

## MEREKA DALAM BAHAYA

Pada bagian ini, penulis memaparkan tiga masalah utama pekerja film Indonesia yang berkaitan dengan waktu kerja dan perlindungan hak normatif yaitu kondisi kerja yang membahayakan kesehatan pekerja akibat *overwork*, minimnya perlindungan terhadap hak normatif, dan kerentanan pekerja film dalam hubungan kerja yang fleksibel. Pekerja menghadapi ketiga isu ini ketika mereka berada dalam produksi film cerita panjang maupun iklan. Meski begitu, karakteristik dan pola kerja produksi iklan yang serba kilat membuat masalah yang dihadapi pekerja menjadi lebih berlapis dan kompleks ketimbang saat mereka menjalani produksi film cerita panjang.

### A. Dari Pagi Ketemu Pagi

Para partisipan mengakui praktik kerja berkepanjangan (*overwork*) telah menjadi kondisi yang selalu mereka hadapi di industri film Indonesia setidaknya dalam dua dekade terakhir. Dalam satu hari produksi film baik iklan maupun film cerita panjang, sebanyak 54 persen responden mengaku harus bekerja sepanjang 16-20 jam di lokasi syuting. Jam kerja normal mereka umumnya dimulai sejak pukul 5 pagi di lokasi syuting dan berakhir pukul 24. Jam *overtime* umumnya mulai diberlakukan selepas pukul 24. Waktu ini belum termasuk perjalanan mereka dari tempat tinggal ke lokasi syuting dan sebaliknya. Temuan waktu kerja ini jauh melampaui batas yang diatur negara yaitu 8 jam plus lembur 4 jam dalam sehari.<sup>19</sup>

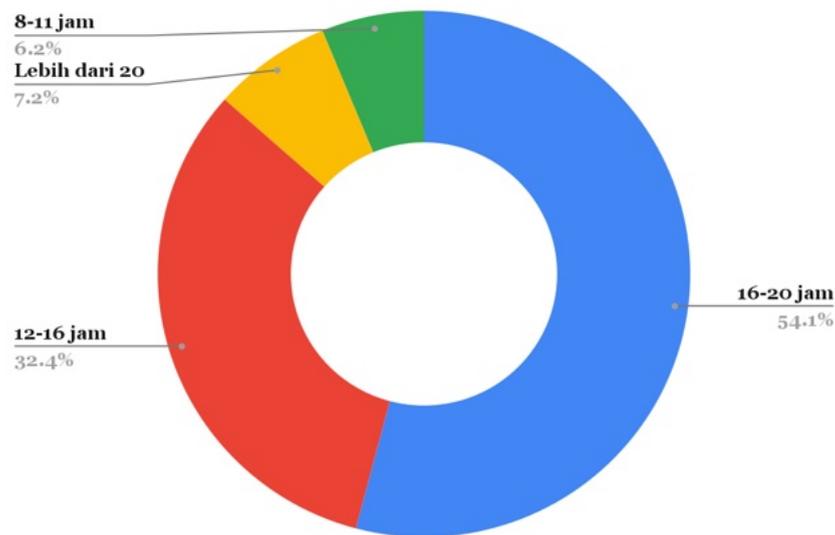
*Ketika calling crew, kita tidak bicarakan (batasan) jam kerja dari pukul sekian sampai pukul sekian. Itu mengikuti kebiasaan aja dari jam 5 sampai jam 12 (malam).*

**SSo, Produser**

Tidak ada pembagian *shift* kerja untuk produksi film cerita panjang dan iklan. Untuk pekerja yang terlibat dalam produksi iklan, kondisi *overwork* dialami antara satu sampai tiga hari syuting tergantung skala anggaran produksi iklan tersebut. Kondisi lebih parah dialami pekerja pada produksi film cerita panjang yang harus syuting lima sampai enam hari berturut-turut selama berminggu-minggu. Bahkan ada partisipan yang mengaku pernah ditawari syuting selama tujuh hari berturut-turut sebelum akhirnya ia mendapat libur satu hari.<sup>20</sup> Waktu istirahat para pekerja film sudah dipastikan jomplang apabila dibandingkan dengan waktu kerjanya. Hanya ada 19,7 persen responden yang merasa memiliki cukup waktu istirahat sementara mayoritas lainnya mengaku waktu istirahat mereka tidak pernah jelas sebanyak 55,86 persen dan 24,43 persen lainnya merasa tidak memiliki cukup waktu istirahat.

<sup>19</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.

<sup>20</sup> FGD Asisten Sutradara 3 Agustus 2020.

**Diagram 1.** Rata-rata Jam Kerja dalam Satu Hari Produksi Film Cerita Panjang dan Iklan

Sumber: Survei Kertas Posisi Sepakat di 14

Semakin panjang jam kerja sebenarnya tidak otomatis berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan pekerja film. Dalam hal ini, kompensasi berupa upah lembur yang berlaku apabila syuting berjalan hingga melewati pukul 24. Data survei menunjukkan sebanyak 59,1 persen responden mengaku kompensasi itu tidak menentu mereka dapatkan dan sebanyak 33,16 persen mengaku tidak pernah mendapat kompensasi.

Kondisi kerja seperti ini telah menggerogoti kesehatan fisik dan mental para pekerja. Di tengah situasi *overwork*, sejumlah kasus kecelakaan kerja tak terdokumentasi dan tak dilaporkan terjadi di dalam lokasi syuting maupun di luar lokasi syuting.<sup>21</sup> Misalnya, kecelakaan lalu lintas yang menewaskan seorang pekerja pada departemen artistik saat pulang dari lokasi syuting. Dia diduga tewas akibat menabrak truk saat mengendarai sepeda motor dalam kondisi sangat kelelahan. Selain itu, dalam banyak proses produksi, seringkali para pekerja yang kelelahan atau jatuh sakit memaksakan diri terus menjalani proses syuting.<sup>22</sup>

*“Gue pernah lihat teman syuting striping. Dia pakai infus vitamin sambil nge-direct karena gak tidur-tidur. Gue selalu bilang (kita) kalau mau bikin iklan itu kayak mau kiamat dunia. Padahal cuma jualan mi instan saja.”*

**AS, Production Designer**

<sup>21</sup> Mayoritas partisipan menilai industri film Indonesia masih abai terhadap aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penilaian risiko syuting biasanya dibebankan kepada Asisten Sutradara karena dianggap sebagai “mandor lapangan” selama proses produksi. Kondisi ini berbeda dengan yang terjadi pada industri perfilman di negara maju seperti Amerika Serikat. Dalam setiap produksi film Hollywood, tim khusus K3 melakukan penilaian resiko dan memberikan saran langkah-langkah yang perlu diambil oleh tim produksi.

<sup>22</sup> FDG Art Director-Production Designer, 3 Agustus 2021.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja pada industri film termasuk kategori berbahaya bagi kesehatan pekerjaannya. Hal ini merujuk kepada peringatan Badan kesehatan dunia WHO akan bahaya kesehatan serius (*serious health hazard*) bagi seseorang yang bekerja melebihi 55 jam setiap pekan karena berisiko tinggi meninggal akibat penyakit stroke dan penyakit jantung iskemik.<sup>23</sup> Padahal mayoritas responden survei ini bekerja 16-20 jam hanya dalam satu hari syuting saja. Artinya, apabila para pekerja film menjalani lima hari syuting berturut-turut maka mereka menghabiskan 80-100 jam setiap pekan.

Fakta di atas sebenarnya tidak terlalu mengejutkan karena pemerintah sudah mengakui adanya masalah *overwork* sejak lama. Pada 2017, Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) telah menemukan lebih dari 1/3 pekerja ekonomi kreatif Indonesia mengalami *overwork* karena bekerja lebih dari 48 jam setiap pekan.<sup>24</sup> Meski begitu, tidak ada kebijakan negara yang diambil untuk menghentikan praktik *overwork* di ekonomi kreatif, termasuk sektor film, hingga hari ini.<sup>25</sup>

Survei ini juga menemukan bahwa risiko pekerjaan baik kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja pun ditanggung sendirian oleh para pekerja. Hal ini terjadi karena mayoritas pekerja film ternyata belum menjadi bagian dari sistem jaminan sosial. Hanya 11,7 persen responden yang menjadi peserta Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Dengan begitu, mayoritas pekerja film tidak memiliki akses terhadap jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, maupun jaminan kehilangan pekerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sementara itu, sebanyak 54,1 persen responden mengaku terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan dan hanya 31,42 persen responden memiliki asuransi kesehatan swasta.

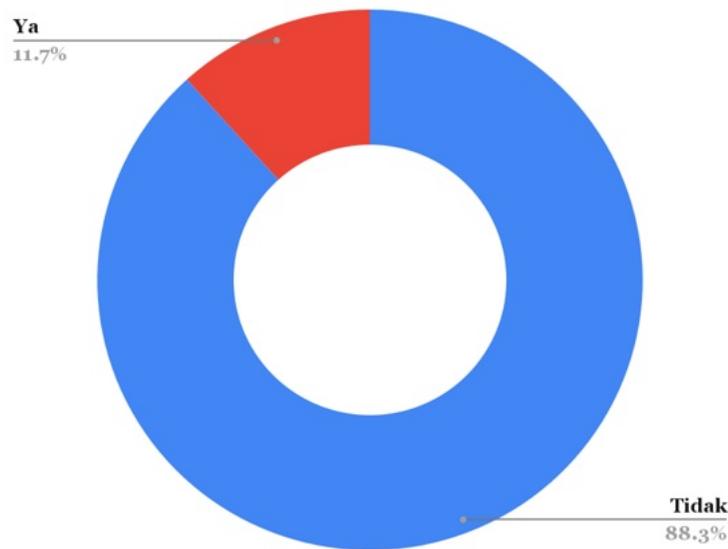
<sup>23</sup> WHO-ILO. (2021, 17 Mei). *Long Working Hours Increasing Deaths from Heart Disease and Stroke*. WHO. Diakses dari:

<https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

<sup>24</sup> Badan Pusat Statistik. (2017). *Survei Khusus Ekonomi Kreatif (SKEK) 2016*. Jakarta: BPS.

<sup>25</sup> Ajiputra, Gilang Syawal. (2018, 15 Mei). *Menentang Praktik Overwork dalam Industri Kreatif, Ini Janji Triawan Munaf pada Pekerja Seni*. Tribun News. Diakses dari:

<https://www.tribunnews.com/seleb/2018/05/15/menentang-praktik-overwork-dalam-industri-kreatif-ini-janji-triawan-munaf-pada-pekerja-seni>

**Diagram 2.** Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Sumber: Survei Kertas Posisi Sepakat di 14

Perubahan jam kerja sempat terjadi saat pemerintah menerapkan pembatasan waktu syuting di masa pandemi guna mencegah penularan Covid-19. Di Jakarta, proses syuting dibatasi menjadi 15 jam per hari termasuk istirahat dan membereskan peralatan syuting.<sup>26</sup> Namun kepatuhan terhadap aturan itu pun masih kerap dilanggar. Salah satu partisipan yang merupakan produser *freelance* untuk produksi iklan bahkan mengaku pernah membayar seorang tentara untuk berpura-pura menjadi satuan tugas protokol kesehatan di sekitar lokasi syuting agar kliennya mau mematuhi pembatasan jam syuting di masa pandemi. Walhasil proses syuting pun berjalan lebih cepat.<sup>27</sup> Sayangnya perubahan tadi hanya bertahan singkat seiring dengan dilonggarkannya aktivitas sosial ekonomi masyarakat. Jam kerja pun kembali berkepanjangan.

*“Syuting di (masa) PPKM sekarang jam 20 (harus selesai). Tapi masih ada di atas itu yang (syuting) nekat-nekat.”*

**O, Produser**

## B. Seperti Mengemis Hak Sendiri

Di samping *overwork*, pekerja film juga menghadapi masalah serius mengenai perlindungan hak normatif seperti upah. Partisipan mengaku pernah mengalami kasus pemberi kerja ingkar janji terkait waktu pembayaran upah yang menyebabkan terjadinya keterlambatan pembayaran upah, upah tidak dibayar penuh, atau bahkan tidak dibayarkan sama sekali. Seperti kasus kecelakaan kerja, masalah pelanggaran upah kerap

<sup>26</sup> Surat Keputusan Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 140 Tahun 2020 tentang Perpanjangan Fase 1 Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Penanganan Pencegahan Penularan Covid-19 Di Sektor Usaha Pariwisata Menuju Masyarakat Sehat, Aman, dan Produktif.

<sup>27</sup> FGD Produser, 22 Agustus 2021.

dialami pekerja film namun tidak terdokumentasi dan tidak dilaporkan. Kondisi ini sebenarnya jamak dialami pekerja ekonomi kreatif pada subsektor lain seperti yang pernah ditemukan SINDIKASI.<sup>28</sup>

“Pernah ada yang bayar (upah) terlambat). Jadi, gue datang ke lokasi (syuting) tapi tidak turun dari mobil.”

**SS, Asisten Sutradara**

Sistem pemberian upah pekerja film umumnya menggunakan sistem campuran antara borongan dan harian bergantung pada kesepakatan pekerja dan pemberi kerja. Sebagian pekerja menggunakan sistem upah menurut waktu yang biasanya dihitung secara harian. Sistem upah harian mudah ditemukan pada produksi iklan yang memang hanya berlangsung dalam hitungan hari antara satu hingga tiga hari. Ada pula pekerja yang menerima upah berdasarkan sistem borongan. Pemberi kerja memberikan upah borongan kepada kepala departemen tertentu yang kemudian membagi upah itu kepada anak buahnya.

Sulit menilai kelayakan upah pekerja film sebab tidak ada standar acuan pengupahan yang jelas. Pada titik ini, standar nilai upah yang berlaku diserahkan pada mekanisme pasar. Para pemberi kerja dan pekerja bertemu dalam hubungan kerja yang bebas. Sementara itu, alih-alih mencoba memotret lebih rinci dan menyusun regulasi sebagai perlindungan, pemerintah masih belum berperan dalam memastikan adanya upah layak bagi pekerja film. Konflik horizontal pun tak terhindarkan seperti persaingan harga atau banting harga di antara pekerja demi mendapat pekerjaan.<sup>29</sup>

Penulis menemukan kebiasaan para pekerja film dalam membagi upah mereka menjadi dua jenis yaitu upah untuk produksi film cerita panjang dan iklan. Perbedaan ini berkaitan dengan perbedaan karakteristik kerja antara kedua jenis produksi film itu. Besaran upah dan periode pembayaran upah pekerja dalam produksi film cerita panjang yang berlangsung berbulan-bulan akan berbeda dengan produksi iklan yang hanya berjalan dalam hitungan hari.

Pada sebuah produksi film cerita panjang, para pekerja menerima upah dalam dua hingga tiga kali periode pembayaran yaitu pada saat syuting berlangsung dan ketika syuting berakhir dengan persentase yang tergantung pada kesepakatan. Salah satu partisipan yang berprofesi sebagai Production Designer mencontohkan selama proses syuting film cerita panjang ia mendapat dua kali pembayaran masing-masing sebesar 35 persen dari upah saat syuting berlangsung dan sisa 30 persen upahnya didapatkan setelah syuting berakhir. Adapun pada produksi iklan, pekerja menerima satu kali periode pembayaran saat syuting berakhir. Waktu pembayaran upah pekerja dalam produksi iklan yang dianggap normal yaitu mulai dari satu pekan hingga empat bulan pascasyuting.

<sup>28</sup> Fundrika, Bimo Arya dkk. (2020). *Pedoman Kontrak Kerja Freelancer (Edisi Pandemi)*, Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

<sup>29</sup> Ibid.

**Tabel 4.** Perbedaan karakteristik upah film cerita panjang dan iklan

Kategori Upah	Karakteristik
Film	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umumnya dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis;</li> <li>• Dibayarkan dalam dua sampai tiga kali periode yaitu dua kali saat syuting dan satu kali setelah syuting berakhir;</li> <li>• Potensi pelanggaran pembayaran upah terjadi saat proses syuting berlangsung dan setelah syuting berakhir;</li> </ul>
Iklan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nominal upah umumnya lebih tinggi dibanding produksi film;</li> <li>• Jarang dituangkan secara tertulis dalam perjanjian kerja;</li> <li>• Dibayarkan satu kali setelah syuting berakhir sesuai perjanjian lisan;</li> <li>• Potensi pelanggaran pembayaran upah terjadi setelah syuting berakhir;</li> </ul>

Sumber: Diolah dari FGD Kertas Posisi Sepakat di 14

Dalam perkembangannya, muncul kategori upah baru untuk produksi iklan digital yang secara nominal lebih kecil daripada produksi iklan konvensional. Menurut partisipan, para pemberi kerja beralih produksi iklan digital biayanya lebih murah sehingga berdampak pada anggaran upah pekerja. Pemikiran ini ditolak mayoritas partisipan karena proses produksi iklan digital maupun konvensional memiliki kerumitan yang relatif sama. Bahkan, pada beberapa kasus, pemberi kerja meminta keluaran produk iklan digital yang jauh lebih rumit dibanding iklan konvensional.<sup>30</sup> Oleh karena itu, ada sebagian partisipan yang menolak adanya upah iklan digital dan memilih menyamakannya dengan upah iklan konvensional.

*“Sejak (kemunculan media) digital, mereka berpikir membuat iklan itu murah ... (Padahal proses) syuting sama saja. Kita bangun subuh.”*

**UB, Produser**

Pola pelanggaran pembayaran upah dalam produksi film cerita panjang dan iklan ternyata juga memiliki karakter yang berbeda. Ketika pekerja terlibat dalam produksi film cerita panjang, umumnya pelanggaran pembayaran upah terjadi pada saat syuting berlangsung maupun setelah produksi film itu berakhir dengan rentang keterlambatan mulai dari satu bulan bahkan hingga dua tahun.<sup>31</sup>

*“Yang belum terima pembayaran itu bukan hanya aku. Bahkan pemain (aktor) pun belum terima. Kalau (penyelesaian) lewat hukum ribet dan makan biaya. Kita juga bingung minta tolongnya ke mana. Akhirnya minta satu-satu. Aku sudah selesai tapi ada departemen lain yang belum dibayarkan sampai sekarang. Pekerjaannya sudah dua tahun lalu. Solusinya*

<sup>30</sup> FGD Asisten Sutradara, 3 Agustus 2020

ya menyelamatkan diri masing-masing. Serapi-rapinya membuat kontrak masih akan menemui hal seperti itu.”

**VS, Art Director**

Kondisi agak berbeda terjadi ketika mereka terlibat dalam proses syuting iklan karena peluang terjadinya keterlambatan pembayaran upah muncul setelah proses syuting berakhir. Tanggal pembayaran upah yang dijanjikan secara lisan oleh pemberi kerja dapat tertunda mulai dari satu pekan hingga beberapa bulan pascasyuting. Para pekerja mengaku harus berulang kali menghubungi pemberi kerja untuk memastikan upah mereka dibayarkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa potensi pelanggaran pembayaran upah pada produksi iklan lebih tinggi akibat waktu kerja yang singkat dan tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis.

“Masih ada yang tiga bulan (pasca syuting baru upah dibayarkan). Ada yang empat bulan atau (pemberi kerja) butuh diancam dulu.”

**Op, Produser Freelance**

Temuan di atas tentu belum dapat menggambarkan secara utuh kondisi kompleks di lapangan karena kertas posisi ini hanya memfokuskan pada aspek perlindungan upah yang berlaku saat ini. Penulis menilai perlu penelitian lebih lanjut untuk dapat memahami lebih jauh aspek pengupahan dalam industri film seperti pihak-pihak yang terlibat dalam mekanisme penetapan upah, penilaian atas kelayakan nilai upah pekerja film, tren kenaikan upah, dan hal lainnya. Penelitian lanjutan akan dapat memperkaya karakteristik upah industri film seperti ditampilkan **Tabel 4** pada kertas posisi ini.

### C. Terperosok dalam *Flexploitation*

Kerentanan pekerja film seperti dipaparkan di atas mengarah ke gejala *flexploitation* atau kondisi eksploitasi yang spesifik dirasakan oleh pekerja dalam hubungan kerja fleksibel. Dalam *flexploitation*, kondisi kerja dipenuhi oleh situasi yang membahayakan kesehatan, tanpa kepastian dan perjanjian kerja, pengelabuan hubungan kerja, hingga absennya jaminan serta perlindungan sosial. Hal ini selaras dengan temuan SINDIKASI mengenai empat situasi *flexploitation* yang dialami pekerja industri kreatif di Indonesia yaitu ketiadaan jaminan sosial, asuransi kesehatan dan harus menanggung sendiri *hidden cost* dalam kerjanya; jam kerja panjang dan ketiadaan kontrak kerja yang adil; upah murah dan ketidakpastian pendapatan; serta ketiadaan kepastian karir di masa depan.<sup>32</sup>

Ironisnya, sebagian pekerja justru secara sukarela membiarkan dirinya tereksplorasi demi mendapat pekerjaan di industri film. Misalnya, mereka bersedia kerja di kondisi yang tidak aman bagi keselamatan hidupnya. Salah satu partisipan

<sup>31</sup> FGD Art Director-Production Designer, 7 Agustus 2021

<sup>32</sup> Izzati, Fathimah Fildzah dkk. (2021). *Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan, dan Sulitnya Berserikat*. Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

menggambarkan jarangnyanya ada kasus pekerja yang memprotes ketiadaan anggaran penyewaan alat-alat penunjang kerja seperti mesin *forklift* untuk mengangkut benda berat di lokasi syuting. Tanpa sewa mesin *forklift*, para pekerja membahayakan diri mereka sendiri karena harus mengangkat beban berat secara manual. Alih-alih mendesak pemenuhan alat penunjang kerja itu, mereka justru menjalaninya tanpa protes.

*“Persaingan kerja sekarang itu bukan (soal) kualitas tapi siapa yang paling murah dan banting harga.”*

**AS, Production Designer**

Normalisasi terhadap praktik *overwork* dan kondisi kerja buruk ternyata telah diterima oleh kebanyakan pekerja yang baru memulai karier di sektor film.<sup>33</sup> Mereka umumnya menganggap kondisi kerja buruk ini merupakan pengorbanan yang harus dilewati pekerja muda untuk masuk industri film atau merupakan konsekuensi atas upah besar yang diterima. Mayoritas responden dan partisipan memang setuju adanya pembatasan waktu kerja namun tampaknya dampak dari normalisasi jam kerja panjang di antara pekerja akan menjadi salah satu tantangan terbesar dalam memperbaiki kondisi kerja di industri film Indonesia.

*“Gue tidak mau menyalahkan tapi sepertinya ini sudah jadi habit sejak zaman dulu. Kita dapat basiannya saja. Dari dulu, orang syuting film sudah jam sekian sampai sekian. Pertama kali gue terjun ke industri ini memang gak make sense jam kerjanya.”*

**GF, Asisten Sutradara**

*“Gue pernah syuting (iklan) cepat banget. Jam 16 sudah mau kelar. Terus Executive Produser ngomong, ‘Eh, boleh gak lu (buat) lama sedikit? Biar (selesai) habis matahari tenggelam. Gak enak gue (ke klien).’ Aneh banget itu. Tinggal satu shot tapi disuruh dibuat lama. Itu EP-nya agak kurang normal sih.”*

**DD, Sutradara**

Akibat persepsi semacam ini, pemberi kerja cenderung memiliki kesempatan untuk memanfaatkan kerentanan pekerja. Misalnya, pengabaian terhadap potensi *overwork* yang sebenarnya bisa dihindari sejak pada tahap perencanaan syuting. Salah satu partisipan FGD yang sudah bekerja di industri film sejak 1990-an mencontohkan hal lain yaitu kebiasaan produser film Indonesia yang enggan menganggarkan asuransi untuk pekerjanya. Ia membandingkan pengalamannya bekerja untuk produksi film cerita panjang di Australia yang melindungi semua pekerjanya dengan asuransi.

Normalisasi kondisi rentan seperti di atas bukan hanya sedang dihadapi pekerja film saja tapi juga oleh pekerja muda Indonesia di tengah glorifikasi ilusi “kebebasan dan fleksibilitas” yang diusung perusahaan digital *crowdsourcing* skala global. Khoiril Maqin

<sup>33</sup> FDG Art Director-Production Designer, 3 Agustus 2021.

(2012) menemukan pekerja berbasis *platform* menghadapi jam kerja panjang dan tidak teratur meskipun bekerja dari rumah dan terlihat mengerjakan pekerjaan yang menarik seperti mengembangkan *web* dan perangkat lunak, analisis data, desain grafis, penerjemahan, dan lainnya. Nyatanya, pekerja digital memasuki pusaran eksploitasi diri yang membuat mereka terperangkap dalam produktivitas berlebih dan seringkali menyangkal kelelahan yang dialami.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Maqin, Khoiril. (2021). *Burnout dan Eksploitasi-Diri: Bagaimana Pekerja Lepas Menjadi Depresi dan Kelelahan*. Dalam Y.T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (hal 121-139). Jogjakarta: IGPA Press.

## PERANGKAP DEMI PERANGKAP

Beragam masalah kondisi kerja dalam ekosistem industri film seperti diungkap pada bab sebelumnya disebabkan oleh berbagai faktor kompleks yang saling berkait. Tidak ada faktor tunggal untuk itu. Dari hasil serangkaian sesi FGD dan studi literatur, kertas posisi ini mengerucutkan penyebab beragam masalah pada sektor film ke dalam lima faktor:

### A. Pengabaian terhadap hukum ketenagakerjaan

Penulis menyimpulkan ketidaktaatan terhadap hukum ketenagakerjaan telah terjadi secara sistemik selama bertahun-tahun pada keseharian produksi film cerita panjang dan iklan. Misalnya, mayoritas partisipan penelitian mengaku sangat jarang menjumpai produksi film dengan jam kerja sesuai aturan negara. Begitu pula dengan data statistik tentang jam kerja yang diperoleh dari survei daring. Angka pekerja yang menerima kompensasi atas jam lembur juga sangat rendah. Dapat disimpulkan, praktik keseharian industri film Indonesia cenderung mengabaikan hukum ketenagakerjaan. Argumentasi ini sejalan dengan laporan berjudul *Pemandangan Umum Industri Film Indonesia 2019* yang menyatakan bahwa para produser film belum menempatkan hak pekerja sebagai elemen penting perencanaan produksi.<sup>35</sup>

Padahal negara sebenarnya telah jelas mengatur hak normatif pekerja termasuk pengaturan jam kerja dan perlindungan upah melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sebagian isinya direvisi menggunakan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>36</sup> Ada juga Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja yang menjadi rambu-rambu bagi aspek K3. Meskipun jauh dari ideal, pengaturan hak normatif melalui undang-undang tersebut seharusnya menjadi jaring pengaman bagi setiap pekerja dalam mewujudkan hak atas pekerjaan yang layak sesuai amanat konstitusi.

Selain itu, penulis juga menilai pemahaman partisipan terhadap hukum ketenagakerjaan relatif masih rendah. Hal ini dikarenakan rata-rata partisipan belum mampu mengidentifikasi secara baik pelanggaran hukum ketenagakerjaan yang sebenarnya mereka alami sehari-sehari. Untuk mengatasi hal ini, beberapa partisipan memilih menyewa pengacara untuk membantu mereka dalam hal yang berkaitan dengan isu ketenagakerjaan seperti menyusun kontrak kerja tertulis dan mendampingi mereka dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Yustriani, Levriana dkk. (2019). *Pemandangan Umum Industri Film Indonesia 2019*. Jakarta: filmindonesia.or.id.

<sup>36</sup> Ketika kertas posisi ini disusun Mahkamah Konstitusi telah menyatakan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat karena dianggap cacat formal dalam penyusunannya. Pemerintah diberi waktu dua tahun hingga 2023 untuk melakukan perbaikan yang apabila tidak dilakukan maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

<sup>37</sup> FGD Asisten Sutradara, 3 Agustus 2020

## B. Lemahnya posisi tawar kolektif pekerja

Penulis juga menemukan kebiasaan para pekerja yang cenderung mengandalkan kekuatan individu atau berjuang sendiri-sendiri dalam mengupayakan perbaikan kondisi kerjanya. Sebagian pekerja berhasil mendapatkan hal yang diperjuangkan tapi sebagian lainnya tidak. Selain itu, cara seperti tadi membuat perubahan tersebut tidak dirasakan merata oleh semua pekerja. Mereka yang punya posisi tawar tinggi dan jabatan tertentu umumnya relatif mampu memperbaiki kondisi hak normatif mereka secara terbatas. Secara individu, mereka mengajukan permintaan hak normatif kepada pemberi kerja seperti tingkat upah tertentu, kompensasi lembur, asuransi, dan fasilitas penunjang kerja. Dalam kasus produksi film cerita panjang, persyaratan dan kondisi kerja itu kemudian menjadi bahan negosiasi antara pekerja dengan pemberi kerja yang kadang memakan waktu berbulan-bulan. Sehingga, ketika proses syuting berjalan terkadang negosiasi perjanjian kerja itu belum rampung.

*“Sebagai sutradara sebenarnya bargaining position kita masih kuat (sehingga) masih bisa menawar segalanya (hak normatif).”*

**SSm, Sutradara**

*“Gue sebenarnya control freak. Gue saat keluar kota harus naik pesawat ini. (Hal) itu berlaku untuk film dan iklan. Mobil jemputan gue standarnya ini. Pokoknya hal-hal yang menunjang kenyamanan (kerja) gue taruh di kontrak.”*

**GF, Asisten Sutradara**

Di saat bersamaan, *lightning man*, *camera operator*, *driver*, *runner*, dan pekerja di bagian tertentu yang sering disebut sebagai “kru keras” memiliki kesempatan yang lebih kecil untuk bernegosiasi mendapatkan hak-hak normatif seperti kolega mereka lainnya. Umumnya, mereka menggantungkan nasib kepada kepala departemen kerja masing-masing dalam mendapat asuransi, kompensasi lembur atau fasilitas penunjang kerja lain.

Di samping itu, perjuangan secara individu memiliki risiko besar bagi para pekerja film. Mereka yang berjuang memperbaiki kondisi kerja justru berpotensi disingkirkan dari pekerjaannya. Menurut dia, siasat ini juga dipersepsikan negatif oleh pemberi kerja karena dianggap terlalu kaku dan menyusahkan mereka. Pemberi kerja dapat dengan mudah memasukkan pekerja ke dalam daftar hitam akibat terlalu sering menuntut hak normatifnya. Hal berkebalikan dirasakan partisipan itu ketika menyodorkan persyaratan kerja tadi kepada pemberi kerja dari luar negeri. Menurut pengakuan partisipan, *Production House* dari luar negeri cenderung menghormati adanya persyaratan kerja yang diajukan oleh pekerjanya.

*“Kadang kru tidak berani menolak karena kadang khawatir tidak di-calling lagi atau dicap orangnya tidak kooperatif. Padahal mereka hanya protecting their own right. Itu pernah terjadi ketika aku jadi Line Producer. Kita ada OT (overtime) dan ada orang yang*

keukeuh atas haknya. Executive Producer bilang ‘ya sudah next time gak usah pakai dia lagi deh. Kok susah amat.’”

**JL, Sutradara**

“Aku lumayan sedikit proper dengan prosesnya (menerima pekerjaan). Di awal, aku bikin estimasi (anggaran kerja). Aku buat TC (term and conditions) dari job brief sampai pascaproduksi, report, dan delivery. Problem-ku jadi jarang banget job dan cukup negatif (penilaian klien) tentang aku karena dianggap tidak bisa negosiasi untuk TC. TC ini sudah berjalan delapan tahun dan (konsekuensinya) job sebulan sekali sudah sekali sudah bersyukur.”

**O, Produser**

Lemahnya posisi tawar kolektif pekerja juga membuat mereka kerap kesulitan ketika mengalami perselisihan dengan pemberi kerjanya. Dalam beberapa kasus keterlambatan upah, para pekerja harus melakukan penagihan hak mereka secara sendiri-sendiri. Di samping itu, berdasarkan keterangan dalam sesi FGD, pekerja film belum terlalu memahami mekanisme penyelesaian hubungan industrial seperti diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini diperkuat dengan tidak ditemukannya responden survei yang pernah mengadukan masalahnya ke Dinas Ketenagakerjaan maupun Pengadilan Hubungan Industrial ketika menghadapi masalah ketenagakerjaan. Seorang partisipan juga mengungkapkan bahwa organisasi profesinya belum pernah melakukan pendampingan terhadap kasus pelanggaran hubungan industrial anggotanya.<sup>38</sup>

Para pekerja biasanya menghadapi sendiri pemberi kerja untuk menyelesaikan masalah seperti keterlambatan pembayaran upah. Namun, ketika menemui jalan buntu mereka melakukan mogok syuting secara spontanitas secara individu maupun berkelompok hingga masalah keterlambatan pembayaran upah diselesaikan. Biasanya langkah mogok syuting cukup efektif untuk menekan pemberi kerja agar menyelesaikan kewajibannya. Kasus ini hanya ditemui pada produksi film cerita panjang yang pembayaran upahnya memang dilakukan di tengah masa syuting sehingga memungkinkan dilakukan mogok kerja.

“Senjata paling mujarab itu ya kompakan dengan kru lain. Bagaimana caranya menuntut bareng-bareng. Aku pernah rame-rame berhenti syuting karena pembayaran belum turun. Itu yang ekstrem kalau sudah tidak bisa diomongkan baik-baik.”

**VS, Art Director**

Ketiadaan kekuatan kolektif pekerja kemungkinan besar menjadi faktor signifikan adanya perbedaan yang begitu jauh antara kondisi kerja sektor film Indonesia dan negara maju seperti Amerika dan Inggris yang begitu ketat menerapkan aturan

<sup>38</sup> FGD Sutradara, 3 Agustus 2021.

ketenagakerjaan. Perjalanan panjang industri film Amerika Serikat selalu dipengaruhi keberadaan serikat pekerja film. Salah satunya IATSE yang berdiri pada 1983 dan menjadi salah satu serikat pekerja terbesar dan tertua di Amerika Serikat. Sepanjang 129 tahun terakhir, mereka telah melewati tantangan berat dalam memperjuangkan kepentingan pekerja film seperti pengusaha antiserikat, aturan hukum yang merugikan, perkembangan teknologi, krisis finansial, dan perubahan model bisnis.<sup>39</sup> Hasilnya, kondisi kerja yang relatif baik dapat dirasakan pekerja film di negara yang memiliki serikat pekerja kuat.

### C. Kontrak kerja yang bermasalah dan merugikan pekerja

Kontrak kerja perseorangan pada industri film cenderung belum menjamin pemenuhan terhadap hak normatif pekerja film seperti perlindungan upah, asuransi, dan kompensasi lembur. Pengakuan partisipan dan responden survei menggambarkan adanya ketidakpastian pemenuhan hak normatif pada setiap kesempatan kerja. Misalnya, pengakuan sebanyak 59,1 persen responden yang menyatakan kompensasi saat lembur dirasakan mereka tidak menentu. Angka pekerja film yang mengaku tidak pernah mendapat kompensasi bekerja saat lembur pun tergolong tinggi yaitu 33,16 persen dari total responden. Pada akhirnya pemenuhan hak normatif pekerja bergantung pada kemurahan hati pemberi kerjanya.

Meski begitu, penulis menemukan siasat para pekerja film agar hak normatif mereka tetap terjamin meskipun bekerja dengan pemberi kerja yang selalu berganti-ganti. Salah satu partisipan “O” yang berprofesi sebagai Produser pada produksi iklan membiasakan diri mengajukan persyaratan kerja atau yang biasa disebut sebagai “*term and condition*”. Dalam ketentuan itu, dia menegosiasikan hal rinci seperti daftar kru pilihannya, periode pembayaran upah, biaya pembatalan kerja (*cancelation fee*), biaya penundaan kerja (*postpone fee*), dan pembatasan tanggung jawab kerja secara ketat. Pekerja film berkebangsaan asing juga biasa menggunakan *Term and Condition* ini saat bekerja di Indonesia. Namun beberapa partisipan mengeluhkan adanya sikap diskriminatif dari pemberi kerja yang cenderung mudah menerima persyaratan kerja yang diajukan pekerja film asing ketika mereka bekerja di Indonesia.

*“Gue punya rate card yang di dalamnya ada term and condition termasuk jam kerja. Ada pilihan karena gue maunya pembayaran mingguan. Ada (pilihan) lima hari kerja dan dua hari istirahat atau enam hari kerja dan satu hari istirahat. Ada lagi ketentuan, pembayaran tidak boleh ada keterlambatan karena gue gak akan datang ke lokasi syuting. Itu dikasih tahu di awal. Nanti ada negosiasi lagi.”*

#### SS, Asisten Sutradara

*“Ada hal yang paling sedih di dunia kita ketika harus bekerja dengan orang luar. Agency (lokal) tidak pernah komentar dan happy saja (terhadap pekerja film asing). Ketika mereka punya term and condition tapi agency tidak pernah complaint. Ketika Director luar (pekerja asing), semua smooth dan oke, semua TV, working hour diikuti, jadi (pekerja*

<sup>39</sup> Wood, James B. (Eds.) (2018, Q2). 125 Years of IATSE. New York: The Official IATSE Bulletin.

asing) seperti selebriti.”

**O, Produser**

Di luar hak normatif, partisipan juga mengungkapkan pasal-pasal bermasalah dalam kontrak kerja perseorangan yang disiapkan pemberi kerja. Partisipan VS mencontohkan kontrak kerja miliknya yang mengharuskan dia bersedia dipanggil sewaktu-waktu selama enam bulan tanpa dibayar meskipun proses syuting telah berakhir. Pengalaman serupa disampaikan partisipan AS mengenai pasal karet yang mengharuskan pekerja bersedia syuting ulang apabila terjadi kesalahan dalam proses syuting sebelumnya. AS menyoroti tidak adanya kejelasan mengenai istilah kesalahan yang dimaksud dalam pasal tersebut.

Kondisi yang berbeda terjadi ketika pekerja berada dalam produksi iklan yang umumnya berjalan tanpa kontrak kerja perseorangan secara tertulis. Model bisnis dan hubungan kerja yang serba singkat menjadi pembenaran atas ketiadaan kontrak kerja perseorangan pada produksi iklan. Partisipan Produser cenderung merasa tidak punya cukup waktu dan enggan direpotkan untuk mempersiapkan kontrak kerja perorangan karena durasi kerjanya hanya satu hingga tiga hari.<sup>40</sup> Hal ini yang menjelaskan ketimpangan yang cukup signifikan penggunaan kontrak kerja tertulis antara film cerita panjang dan iklan. Sebanyak 41,14 persen responden mengaku selalu memiliki kontrak kerja tertulis ketika mengerjakan film cerita panjang sementara hanya 8,22 persen responden yang mengaku selalu memiliki kontrak kerja tertulis pada produksi iklan.

*“Kontrak kerja di iklan memang tidak pernah ada. Rata-rata sih gentleman agreement. Harga lu berapa, schedule lu available, yuk kita jalan.”*

**SSo, Produser**

Melihat pengalaman industri film Amerika dan negara lain, para pekerja film biasanya mengamankan jaminan hak normatif mereka melalui sebuah perjanjian kerja bersama yang dirundingkan antara serikat pekerja dan asosiasi pemberi kerja. Perjanjian kerja bersama ini yang nantinya menjadi acuan dalam pembuatan kontrak kerja perseorangan.

#### **D. Pemerintah Belum Melindungi Pekerja Film**

Penulis menilai perlindungan terhadap pekerja film dari kondisi kerja yang buruk belum menjadi perhatian dan prioritas pemerintah. Meskipun ada tiga kementerian yang memiliki tanggung jawab mengurus ekosistem perfilman namun kebijakan pemerintah belum menysasar masalah yang dihadapi sehari-hari oleh pekerja film. Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf), serta Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) cenderung mengabaikan masalah yang dihadapi pekerja film. Masalah *overwork*, misalnya, pada industri kreatif termasuk film telah menjadi pengetahuan pemerintah setelah BPS merilis temuan itu pada 2017. Namun hingga kini belum ada satu pun

<sup>40</sup> FGD Produser, 22 Agustus 2021.

langkah nyata pemerintah dalam mengatasi *overwork*. Riset SINDIKASI, termasuk lewat data yang dikumpulkan pada kertas posisi ini, secara konsisten selalu menemukan *overwork* sebagai salah satu masalah utama yang dihadapi pekerja industri kreatif termasuk sektor film.

Peran Kementerian Ketenagakerjaan saat ini cenderung pasif dalam hal perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja film. Sejauh pengamatan penulis, peran Kementerian Ketenagakerjaan dalam mendukung pengembangan ekosistem perfilman masih cenderung terbatas pada aspek peningkatan keterampilan sumber daya manusia saja lewat peluncuran 14 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang perfilman yang ditujukan sebagai “salah satu tolok ukur penyiapan SDM berdaya saing” pada 2020.<sup>41</sup> Meski begitu, dampak positif sertifikasi profesi terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja film masih perlu diperdebatkan.

Titik pijak pemerintah cenderung lebih berat kepada mengatur hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan pengusaha perfilman alih-alih pekerja. Kemenparekraf mulai ikut mengurus ekosistem perfilman terutama setelah meleburnya Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) ke dalam kementerian tersebut pada 2019. Namun, kementerian itu lebih condong memberikan perhatian khususnya pada aspek bisnis sektor perfilman dengan mendorong akses investasi dan permodalan, perlindungan hak kekayaan intelektual, dan promosi karya film.<sup>42</sup> Beberapa program peninggalan Bekraf juga diteruskan seperti Akatara yang memfasilitasi akses pembiayaan produksi film dan pelatihan keterampilan sumber daya manusia.

Adapun Kemendikbud Ristek sebagai *leading sector* yang mengatur kebijakan perfilman pun belum menunjukkan perhatian khususnya terhadap masalah yang dihadapi pekerja film. Padahal, Direktorat Perfilman, Musik, dan Media Baru memiliki tugas yang salah satunya adalah “melaksanakan penyiapan koordinasi dan pelaksanaan kebijakan di bidang perfilman, musik, dan media baru.”

Dapat disimpulkan bahwa pemerintah masih menempatkan kepentingan pekerja film pada urutan buncit dalam prioritas kerjanya. Hal ini terbukti dalam program-program yang dijalankan tiga kementerian yang cenderung lebih menjawab kebutuhan pengusaha perfilman ketimbang melindungi kepentingan pekerja. Adapun program sertifikasi kompetensi bidang perfilman masih perlu diuji efek positifnya terhadap karier dan kesejahteraan pekerja film.

## E. Perubahan model bisnis dan teknologi

Perubahan pasar yang cepat dan terus menerus berdampak pada praktik keseharian industri film baik cerita panjang maupun iklan. Perlu diperhatikan adanya tekanan terhadap industri periklanan menguat akibat munculnya kecenderungan klien

<sup>41</sup> Biro Humas. *Menaker Ida Luncurkan 14 Standar Kompetensi Kerja Bidang Perfilman*. Kemnaker.go.id. 7 Juli 2020.

<sup>42</sup> Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. *Film, Animasi, dan Video*. Kemenparekraf.go.id. Diakses 22 September 2021.

pengiklan yang semakin sering berganti-ganti mencari layanan murah.<sup>43</sup> Konsekuensinya, agensi periklanan akan berupaya kuat menjaga klien pengiklan tidak lari darinya. Kompetisi sengit antara perusahaan agensi periklanan tak terhindarkan dalam memperebutkan anggaran belanja iklan yang secara statistik terus menanjak bahkan di saat pandemi.

Situasi di atas pada akhirnya berpengaruh pada pekerja. Para partisipan dengan pengalaman lebih dari dua puluh tahun dapat merasakan perbedaan kultur kerja yang cukup signifikan akibat kondisi tersebut. Partisipan AS merasakan adanya perubahan kultur kerja produksi iklan yang semakin serba kilat dan anggaran produksi yang semakin ketat. Tahap praproduksi iklan yang dahulu memerlukan dua pekan kini dipangkas drastis menjadi tiga hari sebelum proses syuting. Hal ini yang mengakibatkan terjadi *overwork* karena pekerja harus menyelesaikan beban kerja yang sama tapi dengan waktu yang lebih pendek. Dalam banyak kasus, partisipan yang terlibat sejak tahap praproduksi seperti Cinematographer, Production Designer, dan Art Director merasa tidak puas karena singkatnya masa persiapan mengorbankan kreativitas mereka. Kondisi ini dilakukan demi menyasati anggaran produksi serta untuk mengejar target penayangan iklan tersebut.

*“Masa kerja itu sebenarnya perlu waktu tapi digencet jadi pendek. Ketika diperpendek, maka hal yang menyangkut teknis, jam kerja, kesejahteraan, akhirnya tidak terurus. Misalnya, membangun set seharusnya seminggu tapi hanya dikasih waktu tiga hari.”*

#### **AS, Production Designer**

Selain perubahan model bisnis, para partisipan juga merasakan pengaruh teknologi digital terhadap kultur kerja industri film. Peralihan teknologi dari analog ke digital telah memangkas waktu produksi menjadi lebih singkat. Fang dan Xiong (2020) memberikan pandangan yang optimistis tentang dampak teknologi digital terhadap perkembangan industri film yaitu mendorong munculnya film bergaya baru; memperkaya perangkat dalam proses penciptaan, distribusi, dan penyuntingan; menambah jalur distribusi film dan mengubah kebiasaan menonton.<sup>44</sup> Di samping itu, teknologi digital telah membuka peluang peningkatan kuantitas produksi film secara signifikan. Namun, mayoritas partisipan mengungkapkan adanya persepsi yang berkembang di antara klien pengiklan bahwa biaya produksi iklan digital lebih murah ketimbang iklan tradisional. Kondisi ini membuat pemberi kerja cenderung menetapkan upah yang lebih rendah bagi pekerja yang terlibat dalam pembuatan iklan digital ketimbang iklan tradisional. Konsep ini ditolak para partisipan karena proses produksi iklan digital maupun tradisional memiliki kerumitan yang relatif sama. Bahkan, pada beberapa kasus, pemberi kerja meminta keluaran produk iklan digital jauh lebih rumit dibanding iklan konvensional.

<sup>43</sup> Aruman, E. (2015, Juli 20). *Paradigma Baru Hubungan Klien-Agensi*. Mix Online Magazine. Diakses dari: <https://mix.co.id/marcomm/brand-communication/advertising/paradigma-baru-hubungan-klien-agensi/>

<sup>44</sup> Fang, Jingxuan. & Xiong, Wei. (2020). IOP Conf. Ser.: Mater. Sci. Eng. 768 072112

*Gue merasakan banget ada perubahan waktu (akibat perubahan teknologi). Dulu iklan, persiapan (butuh) tiga minggu sekarang seminggu-dua minggu karena mereka nge-cut (waktu) di cuci film (jadi) digitize. Jadi online dan offline coloring bisa dalam dua hari. Itu efeknya menarik (waktu) sampai ke preps. Waktu itu gue bekerja inhouse, gue merasakan (awalnya diberitahu) minggu depan ada syuting lalu (setelah perubahan teknologi) jadi tiga hari lagi syuting.*

**DS, Art Director**

Dengan demikian, perubahan model bisnis dan peralihan teknologi memiliki hubungan terhadap kondisi kerja para pekerja film. Pengetatan anggaran produksi film justru mempersulit pekerja karena beban kerja yang sama harus diselesaikan dalam waktu kerja yang lebih pendek. Pekerja akhirnya terjebak dalam *overwork*. Selain itu, kehadiran teknologi digital juga mempengaruhi besaran upah pekerja khususnya pada produksi iklan. Persepsi klien pengiklan bahwa produksi iklan digital lebih murah berdampak pada tingkat upah pekerja.

## ADA APA DENGAN REGULASI?

Untuk memperkaya substansi kerta posisi, penulis juga memberikan perhatian lebih pada dua undang-undang yang berkaitan erat dengan ekosistem perfilman yaitu Undang-undang Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Ekonomi Kreatif dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perfilman. Selain itu, bagian ini juga memaparkan hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang-undang dan konstitusi.

### A. Ada Tapi Belum Diakui Negara

Di akhir periode pertama masa pemerintahan Joko Widodo, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengesahkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Ekonomi Kreatif. Undang-undang ini merupakan inisiatif dari Komisi X DPR yang awalnya merupakan gagasan dari Dewan Perwakilan Daerah (DPD). DPR mengklaim undang-undang ini “mengatur ekonomi kreatif dari hulu ke hilir” sehingga diharapkan bisa mempercepat pengembangan sektor ekonomi ini. Undang-undang ini mengatur pemberian insentif fiskal dan non fiskal bagi pelaku ekonomi kreatif, pelatihan, pembimbingan teknis, pendampingan, standarisasi usaha, profesi, dan beberapa hal lain.<sup>45</sup>

Meski begitu, undang-undang ini justru melupakan bagian terbesar dari pengembangan ekonomi kreatif yaitu keberadaan pekerja ekonomi kreatif. Pembuat undang-undang tidak memasukkan pekerja ekonomi kreatif ke dalam kategori “pelaku ekonomi kreatif” melainkan hanya merujuk kepada “pelaku kreasi” dan “pengelola kekayaan intelektual”. Tidak diakuinya keberadaan sekitar 18 juta pekerja ekonomi kreatif Indonesia, termasuk pekerja film, lewat undang-undang ini menjadi ironis mengingat pekerja ekonomi kreatif selalu dimunculkan dalam survei BPS untuk menggambarkan besarnya kontribusi sektor ini dalam menciptakan lapangan kerja. Namun saat proses pembuatan Undang-undang Ekonomi Kreatif, nasib belasan juta orang Indonesia tadi justru tidak mendapat perhatian para penyusunnya.

Pembahasan undang-undang ini juga terkesan tertutup dan jauh dari partisipasi publik. Beberapa kali SINDIKASI mencoba mengikuti jalannya penyusunan UU Ekonomi Kreatif di Gedung DPR namun gagal karena rapat selalu digelar tertutup seolah sedang membicarakan rahasia negara. Ketertutupan itu diduga kuat berkaitan dengan gagalnya Komisi X DPR mengesahkan Rancangan Undang-undang Permukiman yang ditolak mayoritas musisi beberapa waktu sebelumnya. Seolah tak ingin bernasib sama dengan UU Permukiman, DPR dan Pemerintah pun membahas UU Ekonomi Kreatif termasuk

<sup>45</sup> Akbar, R.J. (2019, September 26). Disahkan DPR, Ekonomi Kreatif dari Hulu sampai Hilir Diatur UU. Viva. Diakses dari: [https://www.viva.co.id/arsip/1236658-disahkan-dpr-ekonomi-kreatif-dari-hulu-sampai-hilir-kini-diatur-u?page=all&utm\\_medium=all-page](https://www.viva.co.id/arsip/1236658-disahkan-dpr-ekonomi-kreatif-dari-hulu-sampai-hilir-kini-diatur-u?page=all&utm_medium=all-page),

pasal-pasal kontroversinya dalam senyap.<sup>46</sup> Beberapa kali SINDIKASI bertemu sejumlah Anggota Komisi X DPR secara informal untuk mendorong diakuinya pekerja ekonomi kreatif dan adanya jaminan perlindungan hak pekerja dalam aturan itu. Namun hingga akhirnya UU Ekonomi Kreatif disahkan, keberadaan pekerja ekonomi kreatif tetap tidak diakui dan tidak mendapat perlindungan negara.

## B. Mengekang Karya, Mengabaikan Pekerja

Tiga belas tahun lalu, DPR mengesahkan Undang-undang Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman yang merupakan amandemen dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1992 Tentang Perfilman. Sembilan fraksi di DPR tetap menyetujui undang-undang kontroversial ini di tengah penolakan dari mayoritas pelaku perfilman. Masyarakat perfilman menganggap undang-undang ini tak ubahnya dengan aturan lama yang lebih banyak mengontrol alih-alih mendukung perkembangan film Indonesia.<sup>47</sup> Bahkan undang-undang ini pun dianggap tidak berdampak langsung terhadap pertumbuhan industri perfilman nasional sejak 2009 hingga pertengahan 2017. Atmojo (2018) berargumen salah satu kelemahan UU Perfilman ini adalah banyaknya pasal yang masih kabur karena menggunakan bahasa ambigu atau tidak jelas rumusannya.<sup>48</sup>

Melalui kertas posisi ini, penulis melakukan serangkaian FGD untuk melihat persepsi para pekerja film terhadap undang-undang tersebut terutama pasal-pasal yang berkaitan dengan isu pekerja. Secara umum, para partisipan merasa undang-undang ini perlu direvisi agar lebih dapat melindungi kepentingan pekerja perfilman.

Implementasi dari undang-undang ini juga dikritik karena dianggap belum berjalan dengan baik. Misalnya, Pasal 47 yang menyatakan bahwa insan perfilman berhak “berkreasi, berinovasi, dan berkarya dalam bidang perfilman; mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja; mendapatkan jaminan sosial; mendapatkan perlindungan hukum; menjadi mitra kerja yang sejajar dengan pelaku usaha perfilman, membentuk organisasi profesi yang memiliki kode etik; mendapatkan asuransi dalam kegiatan perfilman yang berisiko; menerima pendapatan yang sesuai dengan standar kompetensi; dan mendapat honorarium dan/atau royalti sesuai dengan perjanjian.”

Menanggapi pasal ini, mayoritas partisipan dalam sesi FGD mengaku belum merasakan sebagian besar hak dalam pasal tersebut terutama terkait jaminan K3, hubungan yang sejajar dengan pelaku usaha perfilman, dan jaminan sosial. Sebagian pekerja juga merasa perlindungan hukum dalam pasal itu hanya merujuk pada perlindungan karya mereka dari pelanggaran hak cipta. Bukan jaminan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya. Sementara itu, para pekerja juga mengkritik konsep perlindungan asuransi dalam pasal itu yang dibatasi hanya pada “kegiatan perfilman

<sup>46</sup> Erdianto, K. (2019, Februari 5). 4 Alasan Ratusan Musisi Tolak Pengesahan RUU Permusikan. Kompas. Diakses dari:

<https://nasional.kompas.com/read/2019/02/05/12024081/4-alasan-ratusan-musisi-tolak-pengesahan-ruu-permusikan?page=all>.

<sup>47</sup> Tanpa Nama (2009, 9 September). Masyarakat Film Tolak UU Perfilman. Jawa Pos News Network. Diakses dari: <https://www.jpnn.com/news/masyarakat-film-tolak-uu-perfilman>,

<sup>48</sup> Atmojo, Kemala. (2018). *Hukum dan Bisnis Industri Kreatif*. Jakarta: Padsan.

yang berisiko”. Padahal setiap kegiatan perfilman sudah tentu memiliki risiko maka asuransi terhadap pekerja mutlak diperlukan.

### C. Meninjau Hak Pekerja Film

Meski dua undang-undang tadi belum melindungi kepentingan pekerja, konstitusi dan undang-undang sebenarnya telah mengakui hak-hak pekerja film.<sup>49</sup> Pada bagian ini, penulis memaparkan setidaknya ada delapan hak-hak pekerja yang telah diakui negara dan wajib dihormati oleh semua pihak dalam industri film:

#### I. Hak atas pekerjaan dan hidup layak

Dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 disebutkan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian, aspek ini harus benar-benar diperhatikan oleh pemerintah dan pemberi kerja dalam sektor film.

#### II. Hak bebas diskriminasi

Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hak ini diatur dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Hal Pekerjaan dan Jabatan yang telah disahkan dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999. Dalam Konvensi tersebut istilah diskriminasi meliputi:

1. Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
2. Perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

Hak bebas diskriminasi ini juga berlaku untuk pekerja penyandang disabilitas. Dengan begitu, negara dan pemberi kerja harus menjamin hak-hak dasar penyandang disabilitas sebagai pekerja terpenuhi. Selain itu, negara juga harus menjamin kesamaan pengupahan pada jenis atau tingkatan pekerjaan yang sama antara pekerja perempuan dan laki-laki.

#### III. Hak atas upah yang layak

Aspek pekerjaan dan hidup layak tidak bisa lepas dari hak untuk mendapatkan upah layak. Seperti diatur dalam undang-undang, setiap warga negara, termasuk juga di dalamnya pekerja film, juga berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya,

<sup>49</sup> Triputra, Adhitiya Augusta. Referandum, Citra. (2019). *Buku Saku Advokasi Pidana Perburuhan*. Jakarta: LBH Jakarta.

setiap upah atau penghasilan yang diterima oleh seorang pekerja harus bisa memenuhi standar minimal hidup layak.

#### IV. Hak untuk memperoleh pelatihan kerja

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Sementara itu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mewajibkan pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.

#### V. Hak untuk berserikat

Kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin dalam Undang-undang Dasar 1945. Selain itu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menjamin hak setiap pekerja membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pun telah melindungi pekerja praktik pemberangusan serikat pekerja atau biasa disebut *union busting*. Pemberangusan itu biasanya untuk mencegah pekerja membentuk serikat pekerja, menjadi anggota serikat pekerja, dan menghalangi kegiatan serikat pekerja.

Berdasarkan pengalaman di lapangan, berikut adalah cara-cara pemberangusan yang lazim ditemui antara lain:

- Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja;
- Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja

Pihak-pihak yang melakukan pemberangusan serikat pekerja dianggap telah melakukan tindak pidana kejahatan dengan ancaman maksimal lima tahun penjara atau denda maksimal Rp 500 juta sesuai Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### VI. Hak atas jaminan sosial

Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial untuk menjamin pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak. Adapun pelaksanaan jaminan sosial itu menjadi tanggung jawab Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial telah mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerja sebagai peserta BPJS Kesehatan dan membayarkannya. Apabila kewajiban tersebut belum dilaksanakan, pemberi kerja wajib bertanggung jawab jika pekerjanya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai standar BPJS Kesehatan.

Begitu juga dengan BPJS Ketenagakerjaan. Sejak 1 Juli 2015, pemberi kerja juga wajib mendaftarkan pekerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan agar dapat mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian secara bertahap.

## VII. Hak perempuan pekerja

Setiap pekerja berhak diperlakukan setara dan adil namun perempuan pekerja memiliki sejumlah hak khusus mengingat kondisi biologis dan kebutuhannya. Hal ini merupakan tindakan afirmatif atau diskriminasi positif supaya tercipta kesetaraan dan keadilan bagi seluruh pekerja.

Adapun beberapa hak khusus perempuan pekerja yaitu:

- Hak cuti menstruasi: *Dismenore* atau nyeri saat menstruasi merupakan masalah serius bagi beberapa perempuan karena rasa sakit tak tertahankan sehingga pekerja perempuan membutuhkan waktu istirahat. Dengan memberitahukan kepada pemberi kerja, perempuan pekerja tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa menstruasi. Setiap perempuan pekerja yang menggunakan hak ini berhak mendapatkan upah penuh.
- Hak cuti hamil dan melahirkan: Setiap perempuan pekerja memiliki hak cuti selama 1,5 bulan sebelum hari melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau tiga bulan sejak persiapan persalinan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan baik sebelum maupun setelah melahirkan. Setiap pekerja/buruh perempuan yang menggunakan hak ini juga berhak mendapatkan upah penuh.
- Hak perlindungan selama masa kehamilan: Pelindungan bagi perempuan pekerja yang sedang hamil adalah dengan tidak dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00.
- Hak cuti keguguran: Bagi perempuan pekerja yang mengalami keguguran berhak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Setiap pekerja/buruh perempuan yang menggunakan hak ini berhak mendapatkan upah penuh.
- Hak untuk menyusui: Pemberi kerja harus memberi “kesempatan sepatutnya” bagi perempuan pekerja untuk memberikan Air Susu Ibu kepada anaknya jika harus dilakukan dalam waktu kerja. Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dapat mengatur lebih rinci

tentang lamanya waktu menyusui serta ketersediaan ruang laktasi yang layak sesuai kondisi dan kemampuan perusahaan.

### VIII. Hak untuk Mogok kerja

Apabila terjadi kebuntuan dalam perundingan perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha maka pekerja atau serikat pekerja dapat menekan pengusaha dengan melancarkan mogok kerja. Aksi ini sejatinya adalah hak dasar pekerja yang dilakukan dengan cara menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Dalam menggunakan hak ini, tidak ada yang boleh menghalang-halangi penggunaan hak mogok kerja.

Berikut ini adalah bentuk perlindungan terhadap hak mogok kerja:

- Siapa saja dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan;
- Pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja lain dari luar perusahaan;
- Pengusaha dilarang memberi sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja dan pengurus Serikat Pekerja selama dan sesudah melakukan mogok kerja;
- Pengusaha tetap diwajibkan membayar upah selama mogok berlangsung jika alasan mogok kerja tersebut menyangkut tuntutan hak normatif yang dilanggar pengusaha.

Meski demikian, perlindungan di atas hanya berlaku bagi mogok kerja yang dianggap sah. Apabila tidak dilakukan sesuai prosedur maka mogok kerja dianggap tidak sah dan pekerja dianggap mangkir. Berikut adalah syarat sah pemogokan kerja:

- Mogok kerja dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan;
- Dilakukan secara tertib dan damai;
- Untuk perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, mogok kerja dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak sedang menjalankan tugas;
- Menyampaikan pemberitahuan tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat paling lambat tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Instansi ketenagakerjaan dan perusahaan yang menerima surat pemberitahuan itu wajib memberi tanda terima. Surat pemberitahuan mogok kerja memuat informasi mengenai waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirinya mogok kerja, alasan mogok kerja, dan tanda tangan penanggung jawab aksi mogok kerja.

## RESEP MENUJU PERBAIKAN

Beragam masalah dan faktor penyebabnya yang kompleks pada sektor film memerlukan strategi advokasi yang komprehensif, struktural, dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan di sektor film Indonesia. Oleh karena itu, penulis mencoba memaparkan beberapa strategi yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kondisi kerja pada industri film.

### A. Sepakati Batasan Waktu Kerja

Perbaikan kondisi kerja di sektor film sebenarnya telah lama disuarakan para pekerja. Salah satunya oleh Indonesian Cinematographers Society (ICS) yang sejak 2020 aktif mengampanyekan pembatasan 14 jam waktu syuting per hari film cerita panjang dan iklan. Dorongan ICS sejalan dengan mayoritas responden survei ini yang menginginkan perubahan kondisi kerja pada industri mereka. Sebanyak 81,79 persen responden mengaku tidak puas dengan waktu kerja saat ini sementara 99,24 persen menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap adanya pembatasan waktu kerja.

ICS menyoroti ketertinggalan ekosistem perfilman di Indonesia dalam memperbaiki kondisi kerja dibanding negara-negara lain. Perbedaan ini terutama dirasakan para pekerja Indonesia yang pernah menjalani syuting di luar negeri atau terlibat dengan produksi film asing di tanah air. Di Indonesia, para pekerja harus menerima kondisi kerja dengan waktu sangat panjang dan penuh pelanggaran hak ketenagakerjaan. Kondisi berbanding terbalik mereka rasakan ketika berkesempatan menjalani syuting di negara seperti Amerika Serikat dan Perancis yang memiliki kejelasan pembatasan jam syuting.

*“Perubahan situasi bekerja seperti dipengaruhi oleh geografis di mana kita bekerja, seperti jika kita shooting di luar negeri tentunya yang berlaku adalah regulasi di negaranya, sementara jika sebuah negara belum memiliki regulasi waktu bekerja regulasi di negaranya tidak diberlakukan disini. Sistem industri film di indonesia jelas belum hadir. Jangan sampe tenaga profesional kita dimanfaatkan karena tidak adanya regulasi ini.”*

**Batara Goempar, Sekretaris Jenderal ICS**

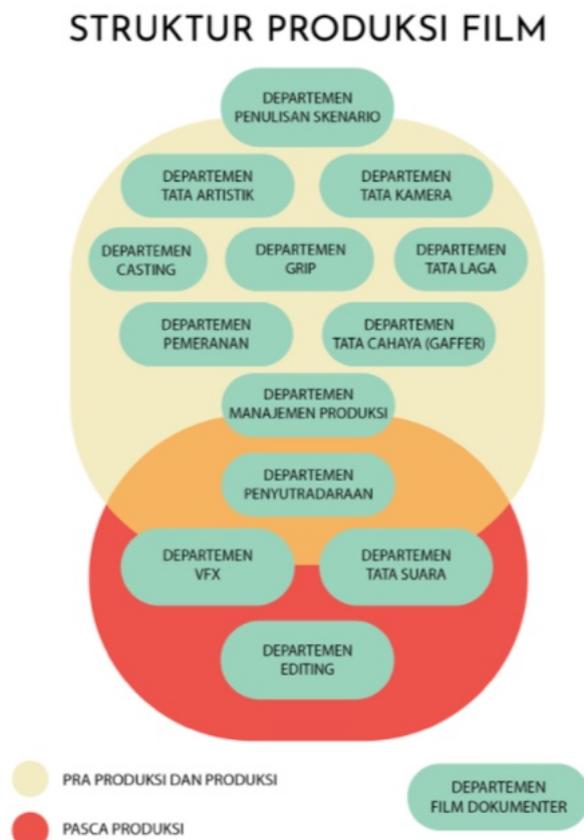
Misalnya, pengalaman yang dirasakan Batara Goempar saat terlibat sebagai Director of Photography dalam produksi film cerita panjang “Ali & Ratu Ratu Queens”, drama komedi peraih 15 nominasi dan pemenang satu kategori Piala Citra 2021. Produksi film yang dirilis perusahaan film raksasa Netflix itu dilakukan di Jakarta dan New York pada 2019 sebelum pandemi Covid-19. Untuk menghasilkan adegan sekitar 15 persen dari total durasi film 1 jam 40 menit, para pekerja harus menghabiskan setidaknya 18 jam per hari ketika syuting di Jakarta. Sementara, ketika merekam adegan di New York, mereka bekerja maksimal 12 jam mengikuti aturan pembatasan jam kerja di sana.<sup>50</sup>

<sup>50</sup> In-depth Interview Batara Goempar, 25 Oktober 2021.

Kondisi ini menunjukkan bahwa *overwork* menjadi sebuah hal normal saat syuting dilakukan di Indonesia.

Masalah *overwork* seperti di atas sebenarnya bukan hanya terjadi pada saat hari syuting saja melainkan terjadi pada tahap praproduksi dan pascaproduksi. Bahkan beberapa pekerja harus mengalami *overwork* di lebih dari satu tahapan. Misalnya, Departemen Artistik yang bekerja menyiapkan set lokasi sebelum hari syuting sementara pada saat hari syuting mereka memastikan semua berfungsi baik hingga akhirnya semua perlengkapan dibongkar. Oleh karena itu, SINDIKASI dan ICS mendorong pembatasan jam kerja juga dilakukan pada seluruh tahapan produksi film dan iklan sesuai aturan ketenagakerjaan.

**Tabel 5. Struktur Produksi Film**



Sumber: Pagaru, Gunawan dkk. (2020). *Peluang Karier Industri Film di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Tahapan praproduksi dilakukan maksimal 13 jam dengan rincian 8 jam kerja, 4 jam lembur, dan 1 jam istirahat. Tahapan produksi dilakukan maksimal 14 jam dengan rincian 8 jam kerja, 4 jam lembur, dan 2 jam istirahat. Adapun tahapan pascaproduksi dilakukan maksimal 13 jam dengan rincian 8 jam kerja, 4 jam lembur, dan 1 jam istirahat. Melihat karakter khas pada industri film dan iklan, lembur terutama pada tahapan produksi menjadi sebuah hal tak terhindarkan namun harus tetap mematuhi aturan kompensasi bagi pekerjanya berupa uang lembur dan makanan.

**Tabel 6. Usulan Pelaksanaan Waktu Kerja Produksi Film**

Tahapan	Waktu Kerja	Waktu Lembur	Waktu Istirahat	Total Waktu
Pra Produksi	8 jam per hari	4 jam per hari	1 jam per hari	13 jam per hari
Produksi	8 jam per hari	4 jam per hari	2 jam per hari	14 jam per hari
Pasca Produksi	8 jam per hari	4 jam per hari	1 jam per hari	13 jam per hari

Berikut adalah simulasi penghitungan upah lembur apabila menggunakan rata-rata upah bulanan pekerja kreatif di subsektor film, animasi, dan video yang dirilis BPS pada 2019 sebesar Rp 5.048.137.<sup>51</sup> Sesuai aturan terbaru, perhitungan lembur harus menggunakan upah per jam yang diperoleh menggunakan rumus  $1/175 \times$  upah sebulan.<sup>52</sup> Dengan begitu, apabila upah sebulan Rp 5.048.137 maka upah per jamnya sebesar Rp 28.846.

**Tabel 7. Simulasi Penghitungan Upah Lembur Pekerja Film**

Waktu Lembur	Rumus Upah Lembur	Nominal Upah Lembur
Jam Pertama Lembur	1,5 x Upah Sejam	Rp 43.269
Jam Kedua Lembur	2 x Upah Sejam	Rp 57.692
Jam Ketiga Lembur	2 x Upah Sejam	Rp 57.692
Jam Keempat Lembur	2 x Upah Sejam	Rp 57.692
<b>Total Upah Lembur Maksimal</b>		<b>Rp 216.345</b>

<sup>51</sup> Praha, Rizky Deco. (2021). *Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2021*. Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

<sup>52</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

SINDIKASI dan ICS menyadari betul konsep pengaturan waktu kerja seperti di atas belum ideal. Apabila proses syuting dilakukan selama lima hari berturut-turut maka waktu kerja secara keseluruhan mencapai 70 jam dalam sepekan. Angka ini masih melewati batas *overwork* 55 jam per pekan seperti yang disarankan WHO dan ILO untuk menghindari kasus kematian pekerja akibat penyakit jantung iskemik dan stroke. Namun begitu, konsep ini perlu dilihat sebagai satu langkah awal dalam menuju kondisi kerja yang ideal.

*Walaupun di luar (negeri) 10-12 jam tapi gue berpikir teknis dan realistis. Mengubah dari 20 jam ke 12 jam itu banyak. Untuk menyesuaikan produksi itu agak berat, menurut gue. 14 jam (maksimal di lokasi syuting) karena gue berpikir sebagian besar crew call selalu jam 5 pagi berarti selesai jam 19.*

#### **Deska Binarso, Ketua Komite 14 Jam ICS**

Menurut Batara, penentuan dimulainya waktu kerja saat syuting kerap kali berbeda-beda di lapangan. Oleh karena itu, penulis mengusulkan penyeragaman penetapan dimulainya waktu kerja yaitu terhitung sejak *crew call* atau waktu kumpul para pekerja di lokasi syuting. Penetapan *crew call* sebagai awal mula waktu kerja dianggap realistis dan adil karena mayoritas pekerja telah berkumpul di tempat yang sama. Meski demikian, penulis menyadari bahwa ada sebagian pekerja yang sudah lebih dulu hadir di lokasi dan bekerja menyiapkan proses syuting sebelum *crew call*.

Selain itu, penulis juga mengusulkan penerapan konsep waktu jeda yaitu selama 10 jam antara waktu syuting berakhir dan awal syuting berikutnya atau lebih dikenal di beberapa negara sebagai *turnaround time*. Adanya waktu jeda 10 jam ini untuk memastikan agar pekerja memiliki waktu yang cukup untuk perjalanan pulang ke tempat tinggal, beristirahat, dan kembali ke lokasi syuting. Dengan demikian, pekerja akan lebih siap secara fisik dan mental untuk memulai syuting pada hari berikutnya.

*“Kenapa 14 jam? Ini adalah sebuah advokasi dan langkah awal sebuah diskusi, banyak catatan klasik yang kita terima sebagai keluhan, namun langkah-langkah kongkret harus kita lakukan untuk sebuah perbaikan kesehatan kerja, baik mental atau fisik demi terciptanya ruang kreatif yang lebih harmonis, banyak memang perbedaan kerja yang sangat jelas terlihat, beberapa narasumber menyatakan perbedaan yang jelas shooting di luar negeri dan di Indonesia, hanya karena di luar negeri sudah memiliki aturan jelas untuk jam kerja sementara disini belum ada. Mendorong sebuah perubahan tentu tidak mudah, mari sama-sama berusaha untuk menuju lebih baik.”*

#### **Batara Goempar, Sekretaris Jenderal ICS**

Pekerja film juga berhak memiliki waktu istirahat mingguan selama dua hari apabila telah bekerja selama lima hari berturut-turut sesuai aturan ketenagakerjaan. Apalagi, WHO dan ILO mengingatkan adanya risiko bahaya kesehatan berupa penyakit jantung iskemik dan stroke yang mengancam pekerja dengan jam kerja di atas 55 jam

tiap pekan. Oleh karena itu, penting bagi sektor perfilman untuk mencegah agar jam syuting tiap pekan tetap dalam batas aman.

Berikut merupakan simulasi pelaksanaan sebuah produksi film cerita panjang dan iklan apabila konsep di atas diterapkan:

- *Crew call* pada Senin pukul 5 sekaligus menjadi awal perhitungan waktu kerja dan harus berakhir maksimal pada pukul 19.
- *Crew call* pada Selasa hanya boleh dilakukan paling cepat pada pukul 5 sesuai konsep waktu jeda 10 jam dari akhir waktu syuting pada hari sebelumnya.
- Setelah para pekerja menjalankan proses syuting dari Senin hingga Jumat maka mereka berhak mendapat waktu istirahat selama dua hari.

*Gue merasakan syuting 19-20 jam ini selama sepuluh tahun terakhir. Begitu awal pandemi, syuting jam 20 harus kelar. Beda 5-6 jam saja, gue bisa merasakan fisik lebih enak, gue bisa berpikir lebih enak. Bagaimana kalau jam syuting lebih benar 12 jam. Gue pulang jam 20 sampai rumah jam 21. Masih bisa ngobrol sama anak dan istri. Beda kalau syuting dipepet-pepetin sampai jam 12. Sampai rumah jam 1 langsung tidur tidak bisa apa-apa lagi.*

**Deska Binarso, Ketua Komite 14 Jam ICS**

Untuk mendukung pembatasan jam kerja di industri film, seluruh pihak yang terlibat dalam produksi film baik itu cerita panjang maupun iklan harus menghormati hukum-hukum ketenagakerjaan demi terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Departemen Manajemen Produksi perlu memainkan peran penting dalam mencegah terjadinya *overwork* saat proses syuting mengingat tugas dan tanggung jawab bagian ini adalah membuat perencanaan, produksi film, mengatur, mengelola, dan mengevaluasi seluruh proses produksi.<sup>53</sup> Departemen Manajemen Produksi dapat meminta bantuan pekerja dari departemen lain misalnya Asisten Sutradara Satu yang memang memiliki kompetensi merinci kebutuhan pengambilan gambar dan memperkirakan waktu yang diperlukan. Perencanaan yang baik akan memperkecil celah terjadinya kerja berkepanjangan.

*“Sebenarnya Asisten Sutradara Satu itu bisa lihat (dan perkiraan) sekian banyak shot tapi harus selesai dalam satu hari. Walaupun lu ngomong sama produser, lu akan dimentahkan dengan bilang, ‘ya sudah lu kerjakan saja.’”*

**IL, Asisten Sutradara**

Pembatasan waktu syuting seperti ini bukan hal mustahil dilakukan sebab banyak negara sudah lebih dulu melakukannya bahkan dengan waktu yang lebih pendek antara 10-12 jam. Banyak pekerja Indonesia juga sudah pernah menjalani sendiri proses syuting seperti itu baik di luar negeri maupun di dalam negeri. Oleh dari itu upaya perbaikan harus dimulai. Pada akhirnya, ICS dan SINDIKASI meyakini pembatasan waktu syuting

<sup>53</sup> Paggaru, Gunawan. Naswan Iskandar. (2020). *Peluang Karier Industri Film Indonesia: 99 Bidang Produksi Film*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

ini akan membuat ekosistem film menjadi lebih baik. Dengan adanya pembatasan waktu kerja, setiap elemen yang terlibat dalam ekosistem film akan memaksimalkan proses praproduksi agar hari syuting berjalan efektif.

### B. Menyatukan Kekuatan Kolektif Pekerja Film

Upaya perbaikan kondisi kerja di sektor film sebenarnya sudah menjadi perhatian serius sebagian pekerja setidaknya sejak sepuluh tahun terakhir. Salah satu partisipan mengaku para pekerja film pernah mendiskusikan masalah jam kerja dan hal lainnya di internal asosiasi profesi namun upaya itu belum dapat berujung pada perubahan yang konkret. Peneliti menduga kegagalan itu terjadi karena pekerja film cenderung bergerak secara sendiri-sendiri. Oleh karena itu, penulis mendorong adanya konsolidasi pekerja film lintas departemen dan profesi untuk mendiskusikan serta menyusun strategi pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak pekerja.

Pekerja film juga perlu mempertimbangkan pentingnya bergabung ke dalam serikat pekerja yang merupakan alat untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi kepentingan dan kesejahteraan kelas pekerja. Asosiasi profesi dan serikat pekerja dapat berjalan bersama dan saling melengkapi untuk memenangkan kepentingan pekerja film. Dengan demikian, pekerja film dapat meningkatkan posisi tawar kolektif mereka di hadapan pemberi kerja dan negara.

Keberadaan serikat pekerja sangat penting terlebih negara telah menjamin perlindungan hak berorganisasi bagi pekerja yang berjuang lewat serikat pekerja dari tindakan pemberangusan (*union busting*) dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi; tidak membayar atau mengurangi upah; melakukan intimidasi dalam bentuk apapun; melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja. Pihak yang melakukan tindakan *union busting* diancam pidana maksimal lima tahun dan/atau denda maksimal Rp 500 juta sesuai Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh.

**Tabel 8.** Fungsi Serikat Pekerja Menurut Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

<b>Fungsi Serikat Pekerja</b>
Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
Sarana dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Sumber: Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

### C. Perlunya Perjanjian Kerja Bersama yang adil dan diakui negara

Perjanjian Kerja bersama (PKB) yang dirundingkan bersama oleh serikat pekerja dan asosiasi pengusaha film dapat menjadi jalan keluar untuk menjamin hak normatif pekerja sekaligus mengatur lebih baik pelaksanaan kerja keseharian. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB adalah “perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”

Keberadaan PKB dapat menutup celah yang membuat pemberi kerja secara sepihak menentukan sendiri hak normatif yang diterima atau tidak diterima pekerjaannya. Dengan adanya sebuah aturan main yang disusun bersama maka pekerja bisa terhindar dari pasal-pasal merugikan yang sering mereka temui di kontrak kerja perseorangan yang disiapkan oleh pemberi kerja. Misalnya, ada ketentuan yang mewajibkan pekerja produksi film untuk tetap *standby* selama enam bulan pasca syuting dan bersedia dipanggil bekerja kembali tanpa dibayar. Oleh karena itu, PKB yang adil dan diakui negara menjadi hal mutlak untuk dimiliki dalam sektor film.

*“Banyak lho kontrak (kerja) yang kejam. Gue pernah kerja dengan SS (menyebut nama salah satu produser film -penulis). Di kontrak ditulis, kalau gue memutuskan (hubungan kerja) sepihak harus bayar Rp 3 miliar. Lalu gue minta, kalau lu yang memutuskan sepihak maka harus bayar Rp 3 miliar. Akhirnya mereka hilangkan.”*

**AS, Production Designer**

PKB perlu mengakomodir karakter kerja yang khas pada industri film. Pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat, dan waktu lembur; jenis asuransi dan besaran jaminan sosial; dan kesepakatan soal periode pembayaran upah dapat menjadi aspek yang dirundingkan dalam PKB. PKB yang sudah disepakati itu kemudian menjadi acuan isi kontrak kerja tertulis perorangan yang wajib dimiliki setiap pekerja film sebelum proses syuting dimulai. Dengan adanya PKB, proses pembuatan kontrak kerja tertulis perorangan menjadi lebih mudah dan cepat. Tidak perlu lagi ada perdebatan perlu-tidaknya asuransi untuk proses produksi film karena telah disepakati besarnya pada PKB. Format kontrak kerja tertulis untuk perorangan dapat mengadopsi *template* yang pernah dibuat SINDIKASI.<sup>54</sup> Dengan PKB dan satu format kontrak kerja tertulis maka akan sangat cocok diterapkan untuk produksi iklan yang proses kerjanya jauh lebih singkat ketimbang film.

*“Di iklan, asal bisa dibikin bentuk kontrak yang simple karena sebetulnya item-nya cukup jelas. Tidak perlu kontrak sepanjang film yang berbulan-bulan. Simple aja, gue rasa, bisa dijalankan.”*

**AS, Production Designer**

<sup>54</sup> Lihat Lampiran 2.

Selain hak normatif, PKB itu juga dapat mencakup kesepakatan terhadap mekanisme kerja yang ideal sehingga dapat menjadi acuan tiap produksi film. Misalnya, kesepakatan terhadap perlunya serangkaian persiapan yang wajib dilakukan sebelum hari syuting tiba. Tujuannya, untuk mencari membuat proses proses syuting menjadi efektif dan efisien tanpa mengorbankan sisi kreatifnya. Selain itu, pencapaian yang sudah dihasilkan asosiasi pekerja film lewat kode etik profesi juga dapat dikuatkan lewat perjanjian bersama ini. Misalnya, kode etik yang mengatur soal penghapusan kekerasan seksual di lokasi syuting dan penghargaan terhadap hak cipta.

*Gue pernah punya pengalaman syuting di Inggris. Memang berbeda cara kerja. Mereka dengan 10 jam kerja dan berhasil. Pada saat production, pembahasan kita lumayan in-depth semua dipersiapkan dengan baik. Sebelum syuting ada prelight, rehearsal blocking dengan body double, sudah terjadi simulasi yang seperti syuting. Even itu ada kamera di sana. Jadi pada saat syuting (seperti) mengulang apa yang terjadi sebelumnya dengan talent selebriti beneran. Jadi ketika syuting memang benar 10 jam. Cuma beban seperti itu dibawa ke Indonesia pasti banyak PH yang teriak karena masuk ke ranah budget. Prelight dan semua itu butuh uang.*

**BP, Sutradara**

Satu poin penting yang juga perlu disepakati adalah terkait penghargaan terhadap proses kerja kreatif yang seringkali dilanggar pada saat syuting. Mayoritas partisipan mengemukakan fakta mudahnya klien pengiklan dan perusahaan agensi periklanan melakukan intervensi yang berlebihan pada saat proses syuting iklan bahkan hingga sampai mengubah *storyboard*. Sikap seperti ini dianggap tidak menghargai kesepakatan konsep kreatif yang sudah dikunci pada *Pre Production Meeting* (PPM). Di samping itu, perubahan mendadak apalagi yang terlalu drastis terhadap konsep kreatif akan berpengaruh terhadap waktu kerja seluruh tim produksi. Ketimpangan relasi kuasa antara pemberi kerja dan pekerja perlu dikelola agar tidak terjadi konflik saat kerja.

*“Kita sudah PPM dan setuju (story) board-nya. Tiba-tiba saat syuting bisa diberhentikan karena ada titah dari kepala (petinggi klien) di markas mereka yang merasa ceritanya belum (cocok). Akhirnya syuting disetop dan gue harus meeting dengan mereka. Di momen itu akhirnya terjadi adu argumentasi yang memanas. Pengalaman ini membuat syuting molor dan akhirnya jadi satu faktor yang krusial banget. Akhirnya gue di-banned sama mereka. Mereka punya daftar hitam, hijau, dan merah. Gue masuk yang merah.”*

**BP, Sutradara**

PKB yang akan dirundingkan antara serikat pekerja dengan asosiasi pemberi kerja di sektor film kelak memiliki keunikan. Umumnya, manajemen dan serikat pekerja di satu perusahaan yang sama merundingkan PKB. Adapun di sektor film, ruang lingkup PKB ini akan berlaku pada beberapa perusahaan atau perusahaan yang tergabung dalam asosiasi pemberi kerja dan mengikat pekerja film yang menjadi anggota pada serikat pekerja perunding PKB tersebut. Praktik serupa pernah dilakukan pada sektor

perkebunan. Misalnya, PKB Multi Perusahaan antara Gabungan Pengusaha Perkebunan Jabar Banten dengan Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang disepakati pada 31 Agustus 2021. PKB ini berlaku untuk 47 perusahaan perkebunan di bawah asosiasi Gabungan Pengusaha Perkebunan Jawa Barat.<sup>55</sup> Dalam industri kreatif, pola perundingan PKB multi perusahaan seperti ini akan sangat berguna untuk melindungi *freelancer* pada sektor-sektor lain yang memiliki kemiripan karakter industrial dengan sektor film karena selalu berganti pemberi kerja dalam periode relatif singkat.

Pada akhirnya para pekerja berharap PKB dan kontrak kerja tertulis perseorangan ini memiliki kekuatan hukum dan diakui oleh negara. Dengan demikian, pekerja yang membutuhkan adanya kontrak kerja ini tidak lagi khawatir disingkirkan oleh pemberi kerja karena dianggap terlalu ribet, kaku, dan sulit diajak bekerja. Tanpa PKB dan kontrak kerja tertulis, pekerja film menjadi bagian dari pekerja informal atau mengalami informalisasi. Individu yang berada di sektor informal dicirikan beroperasi dalam sebuah ruang antara legalitas dan ilegalitas, mematuhi beberapa aturan, namun mengabaikan aturan lain.<sup>56</sup>

#### D. Pemerintah Harus Aktif Melindungi Pekerja Film

Kementerian Ketenagakerjaan perlu lebih jauh berperan dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja film sesuai tugasnya. Pemerintah harus lebih aktif dan agresif dalam melindungi pekerja film. Masalah *overwork* yang telah diketahui pemerintah selama bertahun-tahun harus menjadi prioritas untuk diatasi.

Kementerian Ketenagakerjaan perlu menerbitkan payung hukum untuk memastikan adanya pembatasan waktu kerja pada sektor film. Aturan itu dapat berupa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Waktu Kerja pada Sektor Usaha Tertentu untuk sektor perfilman. Langkah ini dapat menjadi wujud kongkret pemerintah dalam memerangi *overwork* pada sektor film. Pengaturan spesifik ini pernah dilakukan Kementerian Ketenagakerjaan terhadap sektor pertambangan, perikanan, dan sektor energi-sumber daya mineral yang juga memiliki waktu kerja, istirahat, dan lembur yang berbeda dalam undang-undang. Aturan spesifik seperti ini dirasa mampu menjadi payung hukum untuk memberi kepastian bagi pekerja perfilman dan produksi film yang memiliki kekhususan dalam kerjanya. Tentu langkah pengawasan dan penegakan aturan harus berjalan bersama.

<sup>55</sup> Tanpa Nama, (2021, 31 Agustus). *Penandatanganan Kerja Bersama Multi Perusahaan (MC-CBA) Sektor Perkebunan Jawa Barat-Banten Periode 2020-2022*. Yayasan Dialog Sosial. Diakses dari: <https://yayasandialogsosial.com/?p=2664>

<sup>56</sup> Nazara, Suahasil. (2010). *Ekonomi Informal Indonesia: Ukuran, Komposisi, dan Evolusi*. Jakarta: International Labour Organization.

Pandemi ini banyak membuka pikiran kita ternyata bisa mengubah habit (kerja). Tapi kalau kita didukung undang-undang yang mengatur jam kerja itu bisa banget (terjadi). Ketika undang-undang disosialisasikan ke klien pasti (mereka) mengikuti. Mereka tidak mungkin bisa melanggar hukum karena ada konsekuensinya. Jadi diedukasi ke atas.

Pekerjaan kita di iklan dilindungi negara masalah jam kerja dan overtime.

### M, Produser

Selain regulasi, Kementerian Ketenagakerjaan juga dapat berperan memfasilitasi terbentuknya PKB Multi Perusahaan antara serikat pekerja film dan asosiasi pengusaha film. Hal ini merupakan perwujudan dari konsep dialog sosial yang selama ini didorong oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun International Labour Organization (ILO) demi mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan dan harmonis. Apabila terwujud, tentu menjadi sebuah prestasi bagi Kementerian Ketenagakerjaan di mata internasional.

Kemendikbud Ristek juga perlu mendukung langkah di atas. Terlebih, sesuai Undang-undang Nomor 33 Tahun 2009 tentang Perfilman, Kemendikbud Ristek kini menjadi *leading sector* untuk urusan perfilman setelah bidang kebudayaan dipisahkan dari Kementerian Pariwisata pada 2011. Direktorat Perfilman, Musik, dan Media Baru dapat berperan untuk melakukan koordinasi terkait pembuatan kebijakan pada sektor film dengan menggandeng kementerian dan lembaga negara lainnya.<sup>57</sup>

Perbaikan iklim kondisi kerja sektor film perlu melibatkan lembaga kuasi negara bernama Badan Perfilman Indonesia (BPI) yang didirikan melalui Undang-undang Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman. Keterlibatan BPI menjadi penting mengingat Pasal 52 Undang-undang Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman menyatakan bahwa “pemerintah bertugas menyusun, menetapkan, dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan dan rencana induk perfilman nasional dengan memperhatikan masukan dari Badan Perfilman Indonesia.” Di samping itu, analisis pemangku kepentingan Kafein (2021) terkait kesetaraan gender di dunia film menempatkan BPI sebagai pihak yang “berkepentingan tinggi” dan “berpengaruh tinggi” sehingga dianggap perlu untuk dilibatkan dalam membicarakan isu ini.<sup>58</sup>

<sup>57</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Direktorat Perfilman, Musik, dan Media Baru Memiliki Tugas, Kebudayaan.kemendikbud.go.id*. Diakses 22 September 2021.

<sup>58</sup> Anggraini, Sazkia Noor dkk. (2021). *Menuju Kesetaraan Gender Perfilman Indonesia: Analisis Data Terpilah-Gender dan Rekomendasi Rencana Aksi*. Jakarta: Asosiasi Pengkaji Film Indonesia.

## SIMPULAN

Ada ongkos mahal yang tersembunyi di balik megahnya data statistik pertumbuhan sektor film Indonesia. Kertas posisi ini menemukan kondisi kerja yang buruk dan berbahaya bagi kesehatan pekerja sektor film Indonesia telah dinormalisasi dan berlangsung secara sistemik setidaknya sejak dua dekade terakhir. Situasi ini bukan hanya merugikan pekerja tapi juga tanpa disadari berdampak buruk bagi industri film Indonesia.

Dengan rata-rata jam kerja selama 16-20 jam dalam satu hari syuting, para pekerja film berada dalam situasi berbahaya bagi kesehatan mereka. Pembiaran terhadap kondisi *overwork* ini sama saja seperti membunuh pelan-pelan para pekerja film atas nama *passion*, produktivitas, atau ilusi lainnya. Seluruh pemangku kepentingan di sektor film termasuk negara harus segera mengambil tindakan mengingat WHO-ILO telah membunyikan alarm peringatan keras adanya risiko tinggi pekerja meninggal akibat penyakit jantung dan stroke apabila menjalani kerja di atas 55 jam tiap pekan. Praktik *overwork* harus dihapus untuk menjauhkan bahaya terhadap kesehatan pekerja, mengangkat produktivitas pekerja, dan meningkatkan partisipasi politik kelas pekerja dalam demokrasi.

Industri film, suka atau tidak suka, wajib berinvestasi lebih besar pada tahap praproduksi agar dapat merancang rencana kerja di tahap selanjutnya dengan jauh lebih hati-hati. Jam kerja sehat adalah rambu-rambunya. Departemen Manajemen Produksi punya tanggung jawab terbesar dalam merancang tahap produksi agar tidak terjadi *overwork*. Pada titik krusial ini, kepala-kepala departemen lain juga mesti didengar pendapatnya supaya mencapai titik tengah antara pembatasan waktu kerja dengan aspek kreatif yang diharapkan. Singkatnya, tahap persiapan adalah kunci awal mencegah *overwork*.

Walakin, persiapan tanpa eksekusi yang baik adalah kesia-siaan. Semua pekerja lintas departemen harus terlibat dalam mewujudkan jam kerja sehat sepanjang proses pembuatan film cerita panjang dan iklan. Saat pembatasan jam kerja diberlakukan maka pola kerja akan menuntut pekerja lebih efektif dan efisien. Tiap kesalahan dan sikap tidak profesional akan berdampak pada keseluruhan proses produksi film. Di sini kompetensi dan profesionalisme tiap pekerja film akan diuji.

Di saat yang sama, pihak eksternal nonpekerja film seperti klien pengiklan dan perusahaan agensi periklanan juga punya andil besar dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan kondusif. Sebagai pemberi kerja produksi iklan, selama ini mereka sering dianggap para pekerja ikut bertanggung jawab membuat jam syuting menjadi berkepanjangan saat secara sepihak mengubah jalannya proses produksi iklan. Kesepakatan terhadap konsep kreatif iklan pada tahap perencanaan harus dihormati semua pihak termasuk para pemberi kerja. Di tahap itulah perdebatan dan perubahan konsep kreatif iklan terjadi. Bukan saat hari syuting.

Seluruh pemangku kepentingan sektor film mesti menyadari bahwa 40 ribu lebih pekerja film yang mencurahkan tenaga, pikiran, dan waktunya di sektor ini berhak atas

pekerjaan layak. Hak normatif pekerja yang tertuang dalam hukum ketenagakerjaan harus dihormati, dijamin, dan dipenuhi. Selama ini hak normatif pekerja menyusut jadi hak relatif. Kadang mereka terima tapi seringnya tidak. Semua serba tidak pasti tergantung kemurahan hati pemberi kerja. Para pekerja film perlu segera mengklaim posisinya dalam hubungan industrial. Mereka berhak terlibat dalam perundingan yang setara dengan para pemberi kerja dalam memperjuangkan perbaikan kesejahteraan. Meja perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha perfilman harus disiapkan. Saatnya perjuangan dilakukan secara kolektif.

## REKOMENDASI

Setelah mengetahui masalah, penyebab, dan strategi advokasinya, bagian ini akan memaparkan rekomendasi yang dapat dilakukan setiap pemangku kepentingan dalam rangka mendukung pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak pekerja film Indonesia.

### 1. **Pekerja Film dan Asosiasi Profesi Film:**

- a. Mensosialisasikan dan mengampanyekan pentingnya pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak pekerja film;
- b. Menyusun rencana aksi bersama untuk mewujudkan pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak pekerja film;
- c. Menggunakan serikat pekerja sebagai alat bersama untuk mendorong dan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak pemberi kerja;
- d. Mengawasi dan mengevaluasi penerapan perjanjian kerja bersama.

### 2. **Pihak Pemberi Kerja**

**(Asosiasi Perusahaan Film, Asosiasi Produser Film, Asosiasi Perusahaan Agensi Periklanan, dan Asosiasi Production House)**

- a. Menghormati dan menerapkan hukum ketenagakerjaan dalam praktik keseharian industri film;
- b. Menerapkan pembatasan waktu kerja dalam setiap produksi film baik jenis film cerita panjang maupun iklan;
- c. Melibatkan diri dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama dengan serikat pekerja;
- d. Memberikan pemahaman terhadap klien pengiklan akan pentingnya pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak pekerja.

### 3. **Kementerian Ketenagakerjaan**

- a. Menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Waktu Kerja untuk sektor film;
- b. Mengawasi penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Waktu Kerja untuk sektor film;
- c. Memfasilitasi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Multi Perusahaan untuk sektor film.

**4      Kemenristek Dikti, Kemenparekraf, dan BPI**

- a. Mensosialisasikan dan mengampanyekan pentingnya pembatasan waktu kerja dan perlindungan hak pekerja film;
- b. Memberikan insentif kepada pemberi kerja yang menerapkan pembatasan waktu kerja dan mendukung perlindungan hak pekerja.
- c. Melakukan koordinasi dan membuat kebijakan lintas kementerian yang mendukung terwujudnya industri film yang berkeadilan, inklusif, dan manusiawi.

**5.      Institusi Pendidikan**

- a. Menyusun kurikulum pendidikan perfilman yang dapat mendukung terwujudnya industri film yang berkeadilan, inklusif, dan manusiawi;
- b. Membuat penelitian dan kajian yang dapat mendukung terwujudnya industri film yang berkeadilan, inklusi, dan manusiawi;

## DAFTAR PUSTAKA

Akbar, R.J. (2019, September 26). *Disahkan DPR, Ekonomi Kreatif dari Hulu sampai Hilir Diatur UU*. Viva. Diakses dari:

[https://www.viva.co.id/arsip/1236658-disahkan-dpr-ekonomi-kreatif-dari-hulu-sampai-hilir-kini-diatur-uu?page=all&utm\\_medium=all-page](https://www.viva.co.id/arsip/1236658-disahkan-dpr-ekonomi-kreatif-dari-hulu-sampai-hilir-kini-diatur-uu?page=all&utm_medium=all-page),

Anggraini, Sazkia Noor dkk. (2021). *Menuju Kesetaraan Gender Perfilman Indonesia: Analisis Data Terpilah-Gender dan Rekomendasi Rencana Aksi*. Jakarta: Asosiasi Pengkaji Film Indonesia.

Atmojo, Kemala. (2017). *Hukum dan Bisnis Industri Kreatif*. Jakarta: Padsan.

Badan Pusat Statistik. (2017). *Data Statistik dan Hasil Survei Ekonomi Kreatif*. 2016. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Charmichael, Sarah Green. (2015, 19 Agustus). *The Research is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies*. Harvard Business Review. Diakses dari:

<https://hbr.org/2015/08/the-research-is-clear-long-hours-backfire-for-people-and-for-companies>

Descatha dkk. (2020). *The effect of exposure to long working hours on stroke: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. *Environment International*, 142. 1-31.

Erdianto, K. (2019, Februari 5). *4 Alasan Ratusan Musisi Tolak Pengesahan RUU Permusikan*. Kompas. Diakses dari:

<https://nasional.kompas.com/read/2019/02/05/12024081/4-alasan-ratusan-musisi-tolak-pengesahan-ruu-permusikan?page=all>,

Fundrika, Bimo Arya dkk. (2020). *Pedoman Kontrak Kerja Freelancer (Edisi Pandemi)*, Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

Imanda, Tito. (2017, 20 April). *Perkenalan Kepada Sinema Indonesia*. BPI. Diakses dari:

<https://www.bpi.or.id/artikel-20-PERKENALAN KEPADA SINEMA INDONESIA.html>

Izzati, Fathimah Fildzah dkk. (2021). *Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan, dan Sulitnya Berserikat*. Jakarta: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Direktorat Perfilman, Musik, dan Media Baru Memiliki Tugas*, [kebudayaan.kemendikbud.go.id](http://kebudayaan.kemendikbud.go.id). Diakses 22 September 2021.

Li dkk. (2020). *The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: a systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury*. *Environment International*, 142. 1-38.

Maqin, Khoiril. (2021). *Burnout dan Eksploitasi-Diri: Bagaimana Pekerja Lepas Menjadi Depresi dan Kelelahan*. Dalam Y.T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.). *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (hal 121-139). Jogjakarta: IGPA Press.

Nazara, Suahasil. (2010). *Ekonomi Informal Indonesia: Ukuran, Komposisi, dan Evolusi*. Jakarta: International Labour Organization.

Patten, Dominic. (2021, 4 November). *Read the Full IATSE-AMPTP Deal Memo Agreement Here*. Deadline. Diakses dari:

<https://deadline.com/2021/11/iatse-memorandum-of-agreement-read-it-1234868498/>

Prakoso, Jaffry Prabu. (2021, 9 Maret). *Industri Kreatif bisa Jadi Penopang Pertumbuhan Ekonomi Nasional*. *Bisnis Indonesia*. Diakses dari:

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210309/9/1365918/industri-kreatif-bisa-jadi-penopang-pertumbuhan-ekonomi-nasional>

Reick, Philipp (2019). *Why did organized labor struggle for shorter hours? A diachronic comparison of trade union discourse in Germany*. *Labor History*, 60:3, 250-267, DOI: 10.1080/0023656X.2019.1537025.

Surat Keputusan Kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 140 Tahun 2020 tentang Perpanjangan Fase 1 Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Penanganan Pencegahan Penularan Covid-19 Di Sektor Usaha Pariwisata Menuju Masyarakat Sehat, Aman, dan Produktif.

Tan, Kim-Lim dkk (2020). *Overwork and Overtime on Turnover Intention in Non-Luxury Hotels: Do Incentives Matters?*. *Journal of Hospitality and Tourism Insight*, DOI:[10.1108/JHTI-09-2019-0104](https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0104).

Tanpa Nama (2009, 9 September). *Masyarakat Film Tolak UU Perfilman*. Jawa Pos News Network. Diakses dari:

<https://www.jpnn.com/news/masyarakat-film-tolak-uu-perfilman>,

Tanpa Nama, (2021, 31 Agustus). *Penandatanganan Kerja Bersama Multi Perusahaan (MC-CBA) Sektor Perkebunan Jawa Barat-Banten Periode 2020-2022*. Yayasan Dialog Sosial. Diakses dari:

<https://yayasandialogsosial.com/?p=2664>

Triputra, Adhitiya Augusta. Referandum, Citra. (2019). *Buku Saku Advokasi Pidana Perburuhan*. Jakarta: LBH Jakarta.

Wahyudi, Nyoman Ari (2021, 9 Desember 2021). *Hore! Industri Film Dapat Kucuran PEN Rp 136,5 Miliar*. *Bisnis Indonesia*. Diakses dari:  
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20211209/12/1475757/hore-industri-film-dapat-kucuran-pen-rp1365-miliar>

WHO-ILO. (2021, 17 Mei). *Long Working Hours Increasing Deaths from Heart Disease and Stroke*. WHO. Diakses dari:  
<https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Yustriani, Levriana dkk. (2019). *Pemandangan Umum Industri Film Indonesia 2019*. Jakarta: filmindonesia.or.id.

## LAMPIRAN

## Lampiran 1. Pedoman Kontrak Kerja Freelancer SINDIKASI

**Perjanjian Kerja**  
No. : xxxxxxxxxxxxxx

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

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

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

dan

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

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

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

**Pasal 1**  
**Pernyataan**

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

## Pasal 2

### Ruang Lingkup Pekerjaan dan Jangka Waktu

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

## Pasal 3

### Upah

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

## Pasal 4

### Hak dan Kewajiban

1. Pihak Pertama memiliki jam koordinasi kerja 8 jam setiap hari dengan ketentuan dari jam 09.00 hingga jam 18.00 WIB dan setelah hari kelima kerja, Pihak Pertama berhak memiliki waktu istirahat 2 hari. **(waktu menyesuaikan kesepakatan)**
2. Pihak Pertama berhak atas upah lembur jika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan di luar jam kerja yang telah ditentukan, dengan upah lembur sebesar Rp ... per jam lembur.
3. Dalam hal Pihak Pertama diharuskan berangkat atau pulang bekerja di luar jam kerja dan pulang di atas pukul 22.00 WIB, maka Pihak Kedua wajib menyediakan

transportasi yang aman untuk Pihak Pertama atau sekurang-kurangnya menyediakan pengganti biaya taksi.

4. Para pihak menjamin untuk menghormati hak kekayaan intelektual yang dihasilkan dari perjanjian kerja ini.
5. Pihak Kedua tidak diperkenankan menggunakan hasil karya yang telah diberikan oleh Pihak Pertama sebelum melakukan pelunasan biaya; dan Pihak Kedua tidak diperkenankan menggunakan ulang hasil karya atau menggandakan hasil karya yang dibuat oleh Pihak Pertama lebih dari 1 kali tanpa adanya persetujuan dari Pihak Pertama.

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

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

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

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

(materai)

.....

(materai)

.....

(Lanjutan)

## LEMBAR DAN SYARAT KETENTUAN

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

### Pernyataan

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

### Jaminan

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

### Hak Kekayaan Intelektual

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

### Penghindaran Pelecehan Seksual

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

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

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

### **Penyelesaian Perselisihan**

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

### **Lain-lain**

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

Tertanda,

(lokasi), DD/MM/YY

**(Materai)**

Nama:

Jabatan:

(Lanjutan)

## PENJELASAN KONTRAK

### Pasal 3 Ayat 3 - Komponen Upah:

- Pembayaran Jaminan Ketenagakerjaan:  
Pembayaran Jaminan Ketenagakerjaan bisa menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dengan kategori bukan penerima upah dengan maka perhitungan 1% dari nilai upah bulanan. Skema lain yang juga bisa digunakan dengan menghitung 1% dari total nilai upah yang akan dibayarkan. Selain itu pekerja juga dapat mendaftarkan diri secara mandiri ke BPJS Ketenagakerjaan.
- Pembayaran Jaminan Kesehatan:  
Pembayaran jaminan kesehatan bisa mengacu pada nominal iuran BPJS Kesehatan. Kelas 1 sebesar Rp. 150.000,-, Kelas 2 sebesar Rp. 100.000,-, dan Kelas 3 sebesar Rp. 42.000,-.
- Pembayaran jaminan ketenagakerjaan, jaminan kesehatan serta sewa alat kerja bisa dipertimbangkan untuk dimasukkan ke dalam komponen upah secara keseluruhan.

### Pasal 4 Ayat 3 - Waktu Kerja

- Waktu kerja: 40 jam selama 1 minggu.
- Lembur: Pekerjaan yang dilakukan di luar ketentuan waktu kerja didefinisikan sebagai lembur.
- Menghitung lembur:
  - A. Hari kerja: Satu jam pertama lembur pekerja berhak mendapat 1,5x upah dalam satu jam, 2 jam hingga seterusnya pekerja berhak mendapat 2x upah dalam satu jam.
  - B. Hari istirahat mingguan dan hari libur nasional: 8 jam pertama 2x upah dalam satu jam, 9 jam 3x upah dalam satu jam, 10-11 jam 4x upah dalam satu jam.

## TENTANG SINDIKASI

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) adalah inisiatif kolektif pekerja untuk menjadi jaring pengaman para pekerja pada industri media dan kreatif di tengah kerentanan ketenagakerjaan, khususnya di tengah perkembangan ekonomi digital. SINDIKASI lahir di tengah ambisi pemerintah mengembangkan ekonomi kreatif yang digadang-gadang menjadi “tulang punggung perekonomian Indonesia”.

Ide pembentukan SINDIKASI pertama kali bergulir pada akhir 2016 di antara beberapa jurnalis yang ingin mendirikan serikat pekerja untuk industri media. Dalam perkembangannya, ide ini diperluas dengan menaungi juga para pekerja industri kreatif. SINDIKASI melihat ada kesamaan masalah yang dihadapi pekerja di antara industri kreatif dan media. Misalnya, jam kerja panjang dan fleksibilitas status kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkap 1/3 pekerja kreatif mengalami *overwork* karena bekerja di atas 48 jam per pekan. Perkembangan teknologi digital juga memudahkan adanya saling silang profesi pada industri media dan kreatif. Irisan-irisan ini yang menjadikan pekerja media dan kreatif perlu bernaung dalam satu serikat pekerja yang kuat.

SINDIKASI memilih bentuk sebagai serikat pekerja setelah membedah masalah dan mempertimbangkan bentuk organisasi yang ada. SINDIKASI menemukan sangat banyak organisasi profesi pada industri media dan kreatif namun tidak ada yang berkarakter serikat pekerja di luar perusahaan pada dua industri ini. Oleh karena itu, para pendirinya memutuskan membentuk serikat pekerja ini sebagai sarana untuk membuat terobosan dalam menciptakan ekosistem kerja inklusif dan manusiawi pada industri media dan kreatif. Gagasan ini menjadi kenyataan setelah Kongres Pembentukan SINDIKASI digelar di Gedung Produksi Film Nasional, Jakarta, 26-27 Agustus 2017.

Advokasi, yang merupakan fungsi tradisional serikat pekerja, merupakan salah satu tugas utama SINDIKASI. SINDIKASI tidak hanya membela kepentingan pekerja yang bekerja secara permanen di dalam perusahaan namun juga mereka dengan status fleksibel seperti pekerja lepas, konsultan, maupun pekerja kontrak. SINDIKASI juga aktif melakukan kajian terhadap regulasi ketenagakerjaan dan melakukan advokasi dengan berbagai cara. Salah satu capaian yang telah dilakukan SINDIKASI adalah terbitnya

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 5 Tahun 2018 dan Peraturan Presiden No 7 Tahun 2019 yang mengakui kesehatan mental sebagai salah satu aspek penting dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). SINDIKASI juga membantu anggotanya dalam mengembangkan karier profesional mereka. Dalam tahun ini, SINDIKASI akan menggelar serangkaian kelas lokakarya dan pelatihan keprofesian di sektor industri yang dinaungi.

SINDIKASI memiliki Tiga Program Progresif yang disahkan pada Kongres II yaitu Pemenuhan Hak Pekerja, Perluasan Budaya Tanding, dan Pemajuan Demokrasi. Ketiga program pokok tadi SINDIKASI jalankan berdasarkan Prinsip Lima Progresif yang telah disepakati yaitu Solidaritas Kelas Pekerja; Komitmen Sosial; Demokratis; Keadilan dan Kesetaraan; serta Kolektivitas. Nilai-nilai tadi yang akan menuntun gerak langkah SINDIKASI dalam pengambilan keputusan maupun melaksanakan roda organisasi.

## TENTANG ICS

Indonesian Cinematographers Society (ICS) merupakan sebuah asosiasi profesi yang beranggotakan para sinematografer Indonesia dengan tujuan hendak memajukan ilmu pengetahuan, seni dan teknologi gambar bergerak.

Sebelum disahkan menjadi sebuah asosiasi profesi, para pelopor kerap membangun pertemuan rutin semenjak 2007. Pertemuan untuk menjalin ikatan maupun kebersamaan dalam Departemen Sinematografi dan berdiskusi seputar isu dan pengetahuan dalam bidang tersebut.

Indonesian Cinematographers Society (ICS) merupakan asosiasi profesi sinematografer dalam ekosistem perfilman Indonesia yang diresmikan pada 7 Januari 2014. Asosiasi ini berdiri dengan nama Sinematografer Indonesia (SI), kemudian pada tahun 2017 diputuskan untuk mengubah nama menjadi **Indonesian Cinematographers Society (ICS)**. Adapun visi dan misi ICS yaitu:

- Mengembangkan ilmu pengetahuan, seni dan teknologi gambar bergerak.
- Memberikan perlindungan dan menjaga profesionalitas pekerja dalam departemen sinematografi.
- Menjaga kualitas seni dan teknologi gambar bergerak dalam ekosistem perfilman Indonesia.

Saat ini, Indonesian Cinematographers Society (ICS) telah memiliki anggota sebanyak 70 orang sinematografer yang aktif dalam kancah perfilman di Indonesia. Kontribusi yang diberikan oleh para sinematografer ICS tidak hanya terbatas pada unsur kekaryaannya namun juga pada bidang keilmuan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya sinematografer ICS yang aktif menjadi pembicara atau narasumber dalam berbagai seminar atau *workshop* yang berkaitan dengan dunia sinematografi.

## TENTANG PENULIS

Ikhsan Raharjo bekerja lebih dari tiga belas tahun sebagai jurnalis di berbagai media mulai dari kantor berita radio, media daring, dan terakhir di sebuah stasiun televisi berita asing. Dia juga aktif mengorganisir, mengadvokasi, dan mengedukasi pekerja bersama Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI). Dia pernah menjabat Sekretaris Jenderal SINDIKASI periode 2017-2020 dan terpilih menjadi Anggota Majelis Pertimbangan Organisasi SINDIKASI periode 2021-2024. Beberapa tulisan yang pernah dia hasilkan antara lain Laporan “Media dan Hukuman Mati” yang diterbitkan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Jakarta pada 2016. Bersama SINDIKASI, dia ikut menyusun Kertas Posisi “Ongkos Tersembunyi Ekonomi Digital”, Kertas Posisi “Kerja Keras Menukar Waras”, dan Kertas Posisi “Mengubur Pundi di Tengah Pandemi”. Ikhsan Raharjo dapat dihubungi melalui [ixnraharjo@gmail.com](mailto:ixnraharjo@gmail.com).

