

KERENTANAN KERJA PADA PEKERJA HARIAN LEPAS DI INDUSTRI KREATIF INDONESIA

Ayulia Amanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia

Corresponding author: ayuliaa@gmail.com

Abstract

Freelancers in Indonesia is often associated with informality and flexibility, leading to work precarization problems, such as low income and lack of social security. This research explores freelancers' perceptions and experiences regarding work precarization in Indonesia's creative industry. This research uses qualitative methods with an interpretive paradigm and is analyzed with thematic analysis. This research uses semi-structured interviews with 11 freelancers. This research shows that freelancers generally feel vulnerable because their employers ignore their normative rights, there is no legal certainty, their income fluctuates, and they tend to exploit themselves. Specifically, three themes emerged for discussion: job insecurity, job uncertainty, and job injustice. Considering that research on the issue of work precarization for Indonesian freelancers is still limited, a future research agenda could examine one of these three themes in more depth.

Keywords: *Creative Industry; Freelancer; Job Insecurity; Job Uncertainty; Work Precarization*

PENDAHULUAN

Isu kerentanan kerja pekerja harian lepas umumnya hanya melihat satu atau dua dimensi kerentanan: ketidakamanan dan ketidakpastian (Chafe & Kaida, 2020; Fersch, 2012). Dua dimensi tersebut juga dilihat dari perspektif sosiologi dengan berfokus pada teori kerja emosional yang dikembangkan oleh Pierre Bourdieu (Butler & Russell, 2018; Lundin, 2022). Namun, literatur tentang kerentanan kerja pada pekerja harian lepas umumnya dilihat dari paradigma positivisme. Apa yang dimaknai sebagai ketidakamanan juga bisa berhubungan dengan kerja emosional, seperti perasaan takut, cemas, ragu, malu, rendah diri, ambivalensi, frustrasi, putus asa, keterasingan, dan senang. Di sisi lain, apa yang dimaknai sebagai ketidakpastian juga bisa berhubungan dengan ketidakamanan, seperti gaji yang rendah,

keterlambatan pembayaran upah, dan pemotongan upah sepihak.

Berdasarkan survei eksploratori pra-penelitian yang kami lakukan terhadap 96 pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia, sebanyak 82,3% responden merasa tidak aman dan tidak pasti dengan pekerjaan mereka. Selain itu, 81,3% responden pernah mengalami keterlambatan pembayaran upah atau upah yang tidak dibayar dan 54,2% mengalami kerugian akibat pembatalan kerja. Hal ini senada dengan survei yang dilakukan oleh Serikat SINDIKASI (2020) yang menemukan bahwa 87,8% responden tidak mendapatkan kompensasi atas pembatalan kerja selama pandemi Covid-19. Padahal 56,1% responden survei tersebut memiliki tanggungan keluarga sehingga mereka memanfaatkan tabungan pribadi, meminjam uang ke orang terdekat atau pinjaman online,

dan menjual barang pribadi mereka untuk bertahan hidup. Oleh karena itu, survei eksploratori pra-penelitian yang kami lakukan menjadi pemicu untuk melanjutkan penelitian ini dengan satu pertanyaan: Bagaimana persepsi dan pengalaman pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia mengenai prekarisasi kerja?

Belum bisa dipastikan apakah hanya ketidakamanan dan ketidakpastian yang menjadi bagian prekarisasi kerja pada pekerja harian lepas di Indonesia. Konteks geografis pada penelitian kerentanan kerja pekerja harian lepas umumnya berada di negara-negara maju. Penelitian ini ingin menawarkan pemahaman terhadap kerentanan kerja dari persepsi dan pengalaman para pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia sehingga perlu mengetahui lebih lanjut apakah ada faktor-faktor kerentanan lainnya yang dialami oleh mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Pekerja harian lepas menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kontrak jangka pendek dan akan dibayar per jam, satuan, atau proyek (Ferguson, 2019). Pekerja harian lepas memiliki banyak sebutan, salah satunya adalah “entrepreneur”. Namun, istilah ini perlu diperbaiki karena pengusaha membutuhkan investasi untuk menyelesaikan masalah pelanggan dengan solusi dalam produk/jasa, sedangkan pekerja harian lepas hanya membutuhkan keterampilan kewirausahaan untuk memasarkan diri mereka sendiri (Ferguson, 2019; Tobak, 2015). Selain itu, pekerja harian lepas memiliki tiga aspek unik dibandingkan pekerja formal, yaitu (1) *networking*, khususnya membangun relasi dengan rekan kerja dan klien potensial; (2) *co-*

working, khususnya, berbagi ruang kerja dan fungsi sosial; dan (3) *autonomy & freedom*, khususnya kebebasan mengatur waktu dan remunerasi (Hoedemaekers, 2021).

Pekerja harian lepas di industri kreatif menghasilkan nilai ekonomi, budaya, dan sosial melalui ide, produk/layanan, dan konten yang menciptakan kegembiraan dan mengarah pada partisipasi masyarakat dalam memecahkan masalah sosial (Henry et al., 2021). Ada juga tuntutan pekerjaan bagi pekerja harian lepas di industri kreatif berupa masa depan yang tidak dapat diprediksi dan beberapa tekanan dari luar; dan sumber daya pekerjaan berupa dukungan dari keluarga, sesama pekerja harian lepas, dan sumber daya pribadi, seperti keterampilan kewirausahaan, dedikasi, fleksibilitas, dan ketahanan (Vaag et al., 2014). Meskipun pasar tenaga kerja fleksibel semakin berkembang, pekerja harian lepas tidak lepas dari rasa tidak aman dan ketidakpastian, seperti (1) *bulimic career pattern* berupa beban kerja dan pendapatan yang tidak stabil; (2) *pleasure-pain axis* berupa kecemasan yang berusaha diredakan dengan menciptakan karya yang memuaskan dan bermakna; dan (3) peraturan perlindungan tenaga kerja yang terbatas (Butler & Russell, 2018; Chafe & Kaida, 2020; Fersch, 2012).

Berbagai istilah penyebutan prekarisasi kerja memiliki pemaknaan yang sama, yaitu kesulitan manusia dalam berbagai pengalaman ketidakamanan dan ketidakpastian (Bauman, 2000). Hal ini senada dengan pendapat Kalleberg & Vallas (2017) bahwa kerentanan kerja pada pekerjaan harian lepas bercirikan ketidakpastian, ketidakstabilan, dan ketidakamanan kerja sehingga pekerja dalam kondisi menanggung risiko

pekerjaan serta keterbatasan jaminan sosial dan perlindungan hukum. Ketidakamanan berkaitan dengan masalah ancaman, risiko, bahaya, pertahanan, kegigihan, dan krisis yang menimbulkan perasaan takut, cemas, marah, bangga, berharap, depresi, lelah, tidak mampu, tidak berdaya, dan kehilangan kendali (Bonansinga, 2022; Fullerton et al., 2020; Mackenzie, 2020). Ketidakamanan muncul dari kebijakan perlindungan kesejahteraan sosial yang lemah, daya tawar pekerja, dan prospek karir sehingga menimbulkan keraguan tentang identitas pekerjaan dan kesulitan dalam membuat rencana untuk mewujudkan tujuan hidup (Fullerton et al., 2020; Wielers et al., 2022). Sementara itu, ketidakpastian diasosiasikan dengan ketidakadilan dan ketimpangan yang dapat meningkatkan kecemasan, kekhawatiran, dan keraguan untuk dieksploitasi (Lind & Bos, 2002). Ketidakpastian terdiri dari dua konsep, yaitu (1) ketidakpastian kognitif, yang menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi perkembangan masa depan secara rasional dan (2) ketidakpastian sosial, yang menunjukkan kurangnya dukungan kelembagaan dalam menciptakan lingkungan yang spesifik secara sosial dan ekonomi (Hofreiter & Bahna, 2020).

Kerentanan kerja ada yang bertujuan untuk merentankan pekerja dan fleksibilitas. Kerentanan pekerjaan yang bertujuan untuk membuat pekerja rentan memang diarahkan, dikooptasi, dan direbut oleh kreativitas pekerja untuk menguntungkan akumulasi keuntungan dan kekuatan investor (Polimpung, 2018). Sementara itu, fleksibilitas adalah situasi di mana pekerja tidak memiliki posisi tawar

yang kuat untuk mendapatkan pengaturan kerja yang fleksibel dengan syarat yang dapat membahayakan kesehatan mereka (Dean, 2008; Izzati et al., 2021). Contoh fleksibilitas adalah tidak adanya perjanjian kerja, pengelabuan hubungan kerja, keterlambatan pembayaran upah, upah dipotong sepihak, upah tidak dibayar, dan ketiadaan perlindungan sosial (Izzati et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretivisme (Schwartz-Shea & Yanow, 2012). Dalam penelitian ini, ruang lingkup pekerja harian lepas kreatif merujuk pada tujuh belas subsektor industri kreatif di Indonesia, yaitu pengembang permainan; arsitektur; desain interior; musik; seni; desain produk; fashion; kuliner; film, animasi, dan video; fotografi; desain komunikasi visual; televisi dan radio; kerajinan tangan; iklan; pentas seni; penerbitan; dan aplikasi (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2021). Selain itu, kami memperoleh sebelas narasumber penelitian dengan menggunakan *purposive sampling* atau konsep eksposur dalam paradigma interpretivisme (Schwartz-Shea & Yanow, 2012) berdasarkan jumlah partisipan survei eksploratori pra-penelitian yang kami lakukan sebelumnya dari Oktober 2022 hingga Maret 2023. Tabel 1 merangkum profil partisipan narasumber berdasarkan usia, jenis kelamin, domisili, status pekerjaan lepas, masa kerja, profesi, dan pendidikan.

Kami menggunakan wawancara semi-terstruktur untuk mengumpulkan data primer guna mendapatkan pandangan dan perasaan partisipan

tentang fakta sosial yang masih atau pernah mereka hadapi (Bastian et al., 2018). Partisipan kami berasal dari berbagai rentang usia dan terkonsentrasi di Pulau Jawa. Wawancara dilakukan secara online dengan total 36.362 kata transkripsi wawancara. Kemudian kami menggunakan analisis tematik karena menyederhanakan identifikasi, analisis, dan komunikasi pola atau tema dari data yang dikumpulkan (Braun & Clarke, 2006). Analisis tematik membantu kami menemukan tema signifikan dan beberapa subtema di dalamnya karena fleksibilitasnya memungkinkan kami untuk mengembangkan strategi analitis

untuk mencapai hasil yang diinginkan (King & Brooks, 2018). Penelitian ini juga menggunakan kepercayaan (*trustworthiness*) untuk memahami koherensi makna dan bagaimana proses pembuatan makna diciptakan oleh manusia (Schwartz-Shea & Yanow, 2012). Akhirnya, kami menggunakan intertekstualitas untuk melihat dan memahami ucapan dan teks sebagai konstruksi dan koneksi pengetahuan dan mencari dimensi, ambiguitas, dan kemungkinan konsepsi yang muncul dari kedalaman analisis mengarah pada ketebalan interpretasi (Reisigl & Wodak, 2009; Rex, 2006; Schwartz-Shea & Yanow, 2012).

Tabel 1.
Profil Narasumber

Nama	Umur	Gender	Domisili (Provinsi)	Status Pekerja Harian Lepas	Lama Bekerja (Tahun)	Profesi	Pendidikan
A1	40+	L	Jakarta	Penuh waktu	8	Seni Rupa	S2
B2	20+	P	Banten	Paruh waktu	5	Ilustrasi dan desain grafis	SMA
B3	17+	L	Jawa Barat	Penuh waktu	3	Pengembangan website	SMA
C4	30+	L	Jawa Barat	Penuh waktu	14	Ilustrasi dan desain grafis	S1
D5	20+	P	Jawa Timur	Penuh waktu	6	Desain grafis	S1
D6	20+	L	Jawa Barat	Penuh waktu	7	Penerjemahan	S2
E7	20+	P	Yogyakarta	Penuh waktu	3	Ilustrasi	S1
F8	20+	L	Jakarta	Penuh waktu	7	Desain grafis	SMA
G9	20+	P	Jawa Barat	Paruh waktu	6	Arsitektur	S1
H10	20+	L	Banten	Paruh waktu	6	Ilustrasi dan desain grafis	D3
I11	50+	L	Banten	Paruh waktu	18	Seni rupa	S2

Sumber: peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan analisis tematik yang melahirkan tiga tema besar, yaitu:

1. Ketidakamanan Kerja

Umumnya, ketidakamanan kerja yang dirasakan pekerja harian lepas disebabkan oleh pengabaian hak-hak mereka oleh pemberi kerja dan ancaman teknologi terhadap eksistensi profesi mereka sehingga berakibat ketidakstabilan emosi, adanya isu kesehatan mental, dan ketidakamanan finansial. Pengabaian hak-hak pekerja harian lepas terdiri dari kontrak kerja yang diberikan secara verbal atau tidak tertulis, keterlambatan pembayaran upah, upah tidak dibayar, upah yang dipotong sepihak, ketiadaan hak cuti, pembatalan kerja sepihak, dan intimidasi oleh pemberi kerja.

Pemberian kontrak kerja secara verbal atau tidak tertulis secara formal sudah lumrah di industri kreatif Indonesia maupun luar negeri. Tak jarang pekerja harian lepas tidak menawarkan kontrak kerja tertulis duluan karena belum menyadari nilai kerja mereka sehingga mereka bekerja untuk pemberi kerja atas dasar kepercayaan dengan bukti berupa faktur pembayaran. Padahal, tanpa kontrak kerja, para pekerja harian lepas tidak tahu kapan kerjasama mereka dengan pemberi kerja akan berakhir sehingga itu membuat mereka khawatir. Selain itu, tanpa kontrak kerja, para pekerja harian lepas belum tentu dapat

memperjuangkan hak-hak mereka, seperti mengkritisi kebijakan pemberi kerja dan mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan. C4 menjelaskan pengalamannya di masa lalu tentang mengapa dulu ia tidak berani mengkritisi pengabaian hak-hak dirinya sebagai seorang pekerja harian lepas:

“Aku tidak mengkritisi kerja lepas dan sektornya karena memang lapar dan butuh uang sehingga tidak memikirkan itu [nilai kerja]. Aku sudah berusaha di beberapa tempat. Tapi, ketika aku dipecat, lalu aku melamar lagi, dua bulan kemudian kerja, lalu dipecat lagi. Aku melihat polanya dan menyimpulkan aku tidak bisa kerja di lingkungan yang tidak bisa menerima orang yang berani mempertanyakan itu. Aku bertanya hal-hal sensitif, seperti uang, gaji, menolak kerja, dan secara etika normatifnya buruh yang bersikap begitu tidak etis di mata pengusaha.” (C4)

Keterlambatan pembayaran juga umum terjadi di kalangan pekerja lepas. Ini merupakan suatu bentuk peremehan atas kerja-kerja lepas yang telah dilakukan oleh pemberi kerja. Pada level perusahaan dan pemerintah, pencairan dana yang sulit karena perlu mengikuti standar operasional prosedur dan birokrasi menjadi alasan keterlambatan pembayaran yang umum. Keterlambatan pembayaran terjadi karena lemahnya posisi

tawar pekerja lepas di mata pemberi kerja. D6 menjelaskan alasannya mengapa ia tidak mau lagi bekerja dengan pemerintah:

“Saya sudah tidak mau ambil pekerjaan dari pemerintah. Birokrasi pemerintah ini cukup sulit untuk pencairan dana sehingga sering terjadi keterlambatan pembayaran dan beberapa penerjemah juga tidak mau lagi bekerja sama dengan pemerintah. Aku pernah dengar cerita bahwa jika mau mendapatkan pembayaran secara cepat itu harus memberikan uang pelicin dulu.” (D6)

Beberapa narasumber pernah mengalami pemotongan upah, upah tidak dibayar, dan pembatalan kerja tanpa alasan yang jelas dari agensi/pemberi kerja. Ketiadaan kontrak kerja juga meniadakan bukti bahwa pekerja lepas berhak dibayar penuh sesuai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Meski mereka menerima pembayaran uang muka, pembatalan kerja tanpa kompensasi adalah bentuk perentanan pekerja lepas atas kerja-kerja yang sedang dilakukan atau yang telah mereka lakukan. Pembayaran uang muka belum menjadi solusi yang cukup untuk menjadi jaring pengaman bagi pekerja lepas. Kontrak kerja dapat meminimalisir isu-isu, seperti pemotongan upah, upah tidak dibayar, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan mencantumkan klausul kewajiban dan hak pekerja lepas dan pemberi kerja sehingga

kedua belah pihak dapat merasa aman.

Selain itu, F8 yang pernah bekerja sebagai seorang pekerja harian lepas di sebuah agensi kreatif di Jakarta dalam kurun waktu 2017-2022 tidak mendapatkan kontrak kerja, baik PKWT maupun PKWTT. Tanpa kontrak kerja, ia merasa tidak mendapatkan haknya, seperti cuti dan BPJS-TK. Ia akhirnya memberanikan bertanya dan mengkritisi, memperjuangkan haknya sebagai pekerja. Namun, keberaniannya tidak diapresiasi oleh agensi tersebut, justru ia dilabeli sebagai seseorang dengan sikap yang tidak etis dan patut dijauhi. Padahal, agensi selaku pemberi kerja telah melakukan perentanan kepada F8 dengan tidak memberikan kontrak kerja, serta upah dan volume kerja yang kurang layak sehingga ia merasa tidak aman dan mencoba mengambil tindakan berani tersebut.

Kesebelas narasumber pernah merasakan emosi negatif karena pengabaian hak-hak normatif dan ketiadaan penghasilan atau pekerjaan, seperti cemas, rentan, marah, dan iri. Mereka terpaksa harus bersiasat untuk memenuhi kebutuhan hidup sembari mengelola emosi negatif sehingga berdampak pada kesehatan mental, seperti psikosomatis, *burnout*, dan GERD. Tiga narasumber juga mengalami gejala depresi dan satu narasumber telah didiagnosa gangguan bipolar. Hal ini karena para pekerja lepas umumnya mengeluarkan semua kapasitas mental untuk

menyelesaikan pekerjaan. Padahal, Permenaker No. 5 Tahun 2021 dan Perpres No. 7 Tahun 2019 sudah mengakui bahwa kesehatan mental termasuk dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Para partisipan juga tidak mengetahui bahwa BPJS Kesehatan telah memfasilitasi konseling dan pengobatan penyakit mental.

Tiga dari sebelas narasumber memiliki kecemasan karena kemajuan teknologi, seperti *artificial intelligence* (AI) dan *machine translation* (MT). Bagi pekerja harian lepas yang berprofesi sebagai ilustrator, AI cenderung merusak pasar dan mungkin dapat memplagiasi karya mereka yang sudah ada di internet. Sedangkan pekerja harian lepas yang berprofesi sebagai penerjemah merasa tidak aman dengan kecanggihan MT, meskipun eksistensi penerjemah akan tetap dibutuhkan pasar karena memiliki 'rasa' yang tidak dimiliki oleh MT. Meski demikian, ketiga partisipan sepakat bahwa kemajuan teknologi dapat menurunkan penawaran kerja di masa depan.

E7 mengalami ketidakamanan finansial karena kurang cukupnya rata-rata pendapatan yang ia dapatkan karena persaingan zero-sum atau yang umum dikenal sebagai 'kanibalisme' dalam dunia pekerja harian lepas Indonesia. Ia adalah tulang punggung keluarga, tapi karena persaingan tersebut, E7 terpaksa memberikan harga rendah pada produk ilustrasinya yang berdampak pada penghasilannya.

"Iya sih. Aku rasa itu sudah jadi kutukan. Kalau kamu adalah seorang *freelancer*, kamu siap saja tidak punya teman. Punya sih sedikit teman dekat untuk berbagi cerita dan itu dari sesama *freelancer* juga. Aku juga ke kota cuma dua kali dalam seminggu untuk kerja, bukan ketemu teman. Aku berusaha sempetin ketemu teman karena aku bisa gila jika diam di rumah terus. Hanya mengobrol sama ibuku di rumah, merawat orang sakit." (C4)

Seluruh narasumber pernah merasakan beberapa jenis alienasi, yaitu alienasi sosial, alienasi dari produk, alienasi kerja guna, dan alienasi dari proses produksi. Alienasi sosial yang dirasakan C4 dan tiga narasumber lainnya merujuk pada keterpisahan diri dengan hubungan sosial, seperti pertemanan. Hal ini karena ada konsekuensi isolasi sosial dan keterbatasan interaksi akibat bekerja *freelance*. E7 juga memberikan observasinya yang melihat teman-temannya sesama pekerja harian lepas yang bekerja di studio atau agensi kreatif sebagai pabrik yang harus cepat memproduksi ilustrasi dan desain. Ini merujuk pada konsep aliensasi dari produk, yakni ilustrasi dan desain yang dihasilkan mereka menjadi asing karena kontrol atas kreativitas ada pada pemberi kerja, bukan diri mereka. Para pekerja harian lepas kreatif ini akhirnya merasa tidak teraktualisasi dan stagnan, diperparah dengan kondisi

pengabaian hak-hak mereka dan upah yang tidak sesuai nilai kerja mereka.

Berhubungan dengan upah yang tidak dibayar sesuai nilai kerja, ternyata observasi E7 terhadap teman-temannya dan pengalaman F8 memiliki satu persepsi yang sama: upah dibayar tidak sesuai standar UMP. Ini berpotensi menciptakan alienasi kerja guna pada pekerja harian lepas karena mereka tidak punya kontrol atas hasil kerja dan sekaligus nilai kerja mereka. Kontrol, hasil kerja, dan nilai kerja menjadi milik pemberi kerja sehingga memiliki kuasa untuk menetapkan upah yang rendah. Dampaknya adalah pekerja harian lepas merasa terpinggirkan secara ekonomi dan memungkinkan mereka teraliansi dari proses produksi, produk kerja, dan nilai kerja mereka.

“Pasti dari biaya mungkin tidak sama dengan klien luar. Lalu, teman-teman juga cerita kalau klien Indonesia itu banyak maunya. Beban kerjanya berbeda. Kalau dari cerita teman-teman dan apa yang aku baca, klien Indonesia kurang menghargai kerja-kerja para *freelancer*. Klien Indonesia suka mengeluh, butuh cepat, dan banyak revisi.” (D5)

Tiga narasumber, salah satunya pada kutipan di atas itu menunjukkan tantangan dan dinamika dalam hubungan antara pekerja harian lepas dengan klien dari regional berbeda. Klien luar negeri cenderung mengkomunikasikan

kebutuhan mereka terhadap hasil kerja yang mereka ekspektasikan, memiliki dana yang cukup untuk memberi upah sesuai nilai kereja, dan menghargai otoritas kreatif pekerja harian lepas. Sedangkan klien Indonesia dideskripsikan kurang memberikan instruksi kerja yang jelas, tidak terbuka tentang kisaran upah untuk membayar jasa mereka, berekspektasi tinggi, suka mengeluh, butuh cepat, dan banyak revisi. Hal ini menciptakan ketidakpastian sehingga pekerja harian lepas merasa kurang memiliki kendali atau kurang dihargai atas proses kerja mereka. Ini cenderung mendekati pada konsep alienasi dari proses produksi.

“Saya hampir tidak dengar gitu. Jadi, *freelancer* standar harga atas dan harga bawahnya sekian itu tidak ada. Jadi, orang bisa charging harga di bawah untuk sesau yang usahanya besar. Itu merusak pasar. Itu biasa. Masalah utama yang terjadi di pasar *freelance* Indonesia seperti itu. Jadi, saya mau jual ilustrasi IDR 500.000 sulit disini karena banyak orang yang jual seharga IDR 100.000 dengan kualitas ilustrasi yang sama.” (E7)

Sedangkan, persaingan zero-sum di pasar tenaga kerja fleksibel Indonesia diliputi oleh nepotisme, *underbidding*, dan keputusan hubungan kerja sepihak. Persaingan ‘kanibalisme’ ini sering muncul selama penawaran pekerja lebih besar daripada permintaan dan para pekerja harian lepas

bersaing untuk mendapatkan sedikitnya proyek yang tersedia. Ini berdampak pada penurunan nilai pekerjaan dan merugikan freelancer secara finansial. Khusus *underbidding*, ini juga menciptakan lingkungan dimana pemberi kerja hanya memilih berdasarkan biaya tanpa mempertimbangkan kualitas kerja.

2. Ketidakpastian Kerja

Kemajuan teknologi yang berkembang pesat mendorong perkembangan pasar tenaga kerja fleksibel. Namun, potensi pada pasar tenaga kerja fleksibel Indonesia kurang diperhatikan oleh pemerintah, khususnya kepastian hukum. Para partisipan menggemakan tiga hal minimal yang harus ada pada regulasi ketenagakerjaan Indonesia, yaitu definisi pekerja lepas, klasifikasi profesi dan bidang keahlian, dan standar upah. Hal ini karena adanya ambiguitas praktik hukum ketenagakerjaan yang menurut G9 akan terus terjadi selama belum terbangun *capacity building* yang membentuk *stock of knowledges* tentang prekarisasi kerja di antara pekerja harian lepas, seperti penerapan PKWT yang disinggung C4:

“Tidak menjelaskan bagaimana PKWT bisa dijamin pelaksanaannya di lapangan. Meskipun aku tandatangan dan kerja, pasti ada saja hak-hakku yang dilanggar. Aku jadi mikir regulasi ini ada secara tertulis saja dan tidak untuk ditaati. Dalam catatanku, pemberi

kerja tidak selalu memberikan kontrak kerja sesuai kerja yang diberikan karena dianggap deal secara verbal. Kalau PKWT harus secara tertulis, tapi pelaksanaannya banyak yang secara verbal. Meskipun ada kontrak kerja pun, volume kerja bisa saja berubah. Kalau di lapangan itu bahasa teknisnya adalah revisi. Revisi itu bisa mengulang semua pekerjaan karena ada revisi tertentu atau meskipun revisi minor, itu tidak diatur dan bisa saja dilakukan lebih dari tiga kali; berarti volume kerjanya terus bertambah, tapi nilai kerja tidak pernah berubah. Itu belum diatur secara lugas. Oh ya, di catatanku juga mengacu pada PP No. 35 Tahun 2021 yang menjelaskan soal isi perjanjian PKWT, tapi tidak ada satu pun yang membahas perubahan volume kerja dan upah.” (C4)

Ambiguitas hukum juga berdampak pada penerapan BPJS-TK. F8 merasa resah mengenai logika pemberian BPJS-TK yang tidak berpihak pada pekerja informal dan tanpa kontrak kerja seperti dirinya. Ia paham tanpa kontrak kerja, maka agensi dimana dulu ia bernaung tak akan merasa wajib membayar BPJS-TK meski ia bekerja selama lima tahun. Sedangkan syarat untuk menjadi peserta BPJS-TK adalah kejelasan hubungan kerja, kontribusi pekerja, dan status ketenagakerjaannya. Hal ini menghambat F8 dan freelancer lainnya yang ingin menjadi

peserta BPJS-TK secara mandiri.

PP No. 35 Tahun 2021 memang memaknai bahwa pekerja harian lepas sebagai pekerja yang melakukan pekerjaan tertentu yang berubah dalam hal waktu dan volume kerja, serta upah didasarkan pada kehadiran yang ditandai dengan perjanjian kerja minimal tiga bulan. Namun, pemaknaan ini bukan definisi legal, melainkan upaya penyamarataan terminologi pekerja lepas. Padahal, pekerja harian lepas di setiap subsektor industri kreatif memiliki klasifikasi profesi dan bidang keahlian masing-masing; tentu saja belum ada klasifikasinya dalam regulasi ketenagakerjaan Indonesia.

Perbedaan profesi dan bidang keahlian juga memengaruhi standar minimal upah yang tidak dapat disamaratakan dengan pekerja formal sebesar upah minimum karena perbedaan volume kerja yang berbeda pula. Tanpa klasifikasi profesi dan bidang keahlian, pekerja lepas merasa tidak direkognisi dengan layak, baik oleh negara, pemberi kerja, dan masyarakat. Selain itu, perlu adanya regulasi yang jelas mengenai standar upah pekerja lepas agar mereka dapat memiliki daya tawar tentang volume kerja dan nilai kerja kepada pemberi kerja. Standar upah dapat melindungi para pekerja lepas dari eksploitasi kerja, baik yang dilakukan ke diri sendiri maupun oleh pemberi kerja. C4 memaparkan kritik mengenai pentingnya

definisi legal tentang pekerja lepas:

“Terminologi pekerja lepas tidak pernah didefinisikan secara jelas dan pasti di regulasi ketenagakerjaan—sependek pengetahuanku.

Permasalahannya, buruh didefinisikan secara umum berdasarkan waktu kerja dan hubungan kerja saja. Padahal yang terpenting adalah volume kerja karena teknologi merubah bentuk-bentuk hubungan kerja. Kita tidak bisa pakai terminologi bahwa pekerja lepas itu homogen, kan? Dalam dunia pekerja lepas, setiap sektor dan profesi memiliki kompleksitasnya tersendiri dan belum bisa diakomodasi dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Regulasi belum mampu mendefinisikan pekerja lepas dan malah memukul rata jenis pekerja dengan dua klasifikasi, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu; berarti status kerja sampai benefit kerja hanya bisa ditentukan oleh waktu kerja dan hubungan pekerjaannya.”

(C4)

Fluktuasi pendapatan dipengaruhi oleh penawaran kerja yang datang dan tidak dapat dipastikan. Ketidakamanan kerja, seperti upah yang tidak dibayar, upah yang terlambat dibayar, dan upah yang dipotong juga memengaruhi fluktuasi pendapatan. D6 menjelaskan

ketakutannya terhadap pendapatan yang tidak stabil:

“Ada anak dan istri yang harus dikasih makan dan harus bayar KPR dengan pendapatan yang tidak stabil. Bahkan bulan lalu saja saya *struggling* karena sepi kerjaan. Meskipun ada tabungan yang cukup, tapi bagaimana jika sepi sampai bulan-bulan selanjutnya?” (D6)

Para narasumber umumnya bingung mengenai tata cara perhitungan dan pelaporan pajak. Mereka merasa rentan jika dalam perhitungan dan pelaporan pajak terjadi kekeliruan yang tidak mereka ketahui sehingga mereka bisa dikenai status ‘kurang bayar’ atau ‘lebih bayar’. Mereka juga merasa membutuhkan sosialisasi untuk mengetahui dokumen apa yang perlu dipersiapkan untuk meminimalkan pengenaan kurang bayar pajak dan penanganan restitusi pajak yang lebih cepat. A1 memaparkan bahwa pekerja harian lepas sering mengalami kurang bayar pajak karena ketidaktahuan mereka.

“Banyak pekerja lepas bermasalah dengan pajak karena mereka mengerjakan semua pekerjaan sendiri. Entah keterbatasan pengetahuan atau hal lain, ada pajak yang tidak dilaporkan. Misalnya ada proyek yang pajaknya dibayar oleh klien, tapi ada hal lain yang harus mereka laporkan dan mereka tidak tahu itu. Klien juga tidak memberi tahu. Tiba-tiba

tertagih puluhan juta. Kalau tidak dibayar, ada hak-hak dia sebagai warga negara yang tidak bisa digunakan. Bagi saya itu tidak adil karena bukan keinginan dia untuk lalai, tapi karena ketidaktahuan dia.” (A1)

3. Ketidakadilan Kerja

“... kalau saya lihat ini company besar, enggak mungkin kan saya kasih nilai kecil? Tapi kalau klien dari lingkaran pertemanan dan mungkin UMKM, tidak mungkin kan saya kasih nilai besar? Karena belum tentu mereka mampu. Jadi, fleksibel saja. Tapi saya selalu punya patokan untuk memulai memberikan harga.” (A1)

Delapan narasumber pernah melakukan eksploitasi nilai kerja. Umumnya karena ada ikatan emosional atau empati dengan orientasi tertentu, seperti hubungan pertemanan, ukuran industri, kesamaan idealisme, dan upaya mempertahankan pelanggan. Padahal nilai kerja yang para partisipan tawarkan belum tentu sepadan dengan volume kerja yang mereka lakukan. Lalu, walaupun eksploitasi waktu kerja jarang dilakukan oleh sembilan narasumber, tapi menurut D6 itu waktu kerja dapat diatur secara disiplin oleh pekerja harian lepas dengan memahami seberapa banyak volume kerja yang dapat ia lakukan. Selain itu, D6 juga menyarankan untuk berbagi volume kerja kepada pekerja harian lepas lain untuk meringankan beban kerja.

“... masih aman saja sejauh ini karena aku sudah mendapatkan informasi dari media sosial serikat pekerja itu ... tapi, sejauh ini aku masih merasa aman meskipun tanpa kontrak kerja atau menggunakan kontrak kerja karena selama itu masih profesional, aman saja. Jadi, aku sudah dapat informasi dari media sosial mereka sehingga tidak harus bergabung.” (H10)

Empat partisipan memiliki keputusan personal untuk tidak mengikuti serikat pekerja. Alasan mereka beraneka ragam,

seperti belum menemukan urgensi untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja dan berupaya untuk menghindari konflik dengan para pekerja harian lepas di dalam industri yang sama. Namun, kami memandang kurangnya minat untuk mengikuti serikat pekerja sebagai perentanan diri karena para pekerja harian lepas tidak memiliki dukungan kolektif yang membuat mereka merasa aman; secara tidak langsung juga menandai ketidakpekaan terhadap upaya kolektif.

Pembahasan

Ketidakamanan Kerja

Pola-pola pengabaian hak-hak pekerja harian lepas disebabkan oleh tiga hal, yaitu (1) kurangnya distribusi informasi mengenai standar kontrak kerja yang dapat melindungi pekerja harian lepas; (2) pekerja harian lepas tidak menawarkan kontrak kerja formal; dan (3) ketidakpatuhan pemberi kerja terhadap kontrak kerja dan regulasi ketenagakerjaan. Pada penyebab pertama, kurangnya distribusi informasi ini dapat menimbulkan ilusi pada pekerja harian lepas sehingga mereka dapat berasumsi bahwa menggunakan kontrak kerja verbal atau nonformal terasa aman saja. Ini membuat mereka lebih sering mengafirmasi rasa aman saat mendekati waktunya pembayaran upah. Namun, kurangnya klausul-klausul tertentu dalam kontrak kerja menyebabkan rasa tidak aman terjadi ketika pemberi kerja mengabaikan hak-hak mereka, seperti keterlambatan pembayaran upah, upah dipotong, dan upah tidak dibayar.

Pada penyebab kedua, seringkali pekerja harian lepas lebih fokus pada keberlanjutan pendapatan mereka daripada keamanan kerja. Hal ini karena mungkin mereka memilih tidak terikat dengan kontrak kerja formal agar dapat mengejar peluang-peluang dalam kondisi pasar tertentu yang menguntungkan secara finansial. Di sisi lain, cukup lumrah pemberi kerja di dalam dan luar negeri tidak memberikan kontrak kerja formal karena menginginkan fleksibilitas dalam hubungan kerja mereka dan tidak yakin tentang kebutuhan jangka panjang terhadap pekerja harian lepas.

Pada penyebab ketiga, ketidakpatuhan pemberi kerja karena kurangnya penegakkan hukum ketenagakerjaan yang efektif. Hal ini memberikan keleluasaan bagi pemberi kerja untuk melanggar kontrak kerja maupun regulasi tanpa takut akan konsekuensi yang serius. Selain itu, kurangnya klausul-klausul tertentu pada kontrak kerja formal dapat menjadi peluang pemberi kerja untuk mengabaikan hak-hak normatif pekerja harian lepas. Berdasarkan

temuan, klausul-klausul yang perlu ada dalam kontrak kerja formal berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah, pemotohan upah, dan PHK sepihak.

Ketiadaan kontrak kerja memengaruhi kepatuhan pemberi kerja untuk membayar upah pekerja harian lepas secara tepat waktu, pemotongan upah, dan upah tidak dibayar. Hal ini mungkin terjadi karena ketidakjelasan kewajiban pembayaran upah dan denda secara tertulis sehingga pemberi kerja merasa tidak terlalu dibatasi dalam mengambil keputusan sepihak mengenai upah. Selain itu, ketiadaan kontrak kerja ini menyulitkan pekerja harian lepas untuk menuntut hak normatif karena tidak adanya bukti yang mewajibkan pemberi kerja melakukan praktik pengupahan yang adil. Berarti, ketiadaan kontrak kerja memberikan kekuasaan lebih kepada pemberi kerja untuk melakukan perentanan kepada pekerja harian lepas.

Pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia juga ada yang mengalami PHK sepihak tanpa kompensasi karena ketiadaan kontrak kerja atau kontrak kerja formal yang jelas. Fenomena PHK sepihak yang dirasakan pekerja harian lepas umumnya karena pemberi kerja menemukan pekerja harian lepas yang mau dibayar lebih murah. PHK sepihak juga diikuti dengan upah tidak dibayar; membuat pekerja harian lepas tidak aman secara finansial. Hal ini karena pemberi kerja merasa tidak menggunakan hasil kerja pekerja harian lepas sehingga mereka merasa tidak wajib untuk membayar upah.

PHK sepihak dan menggantikannya dengan pekerja harian lepas yang lebih murah merupakan salah satu fenomena persaingan zero-sum di pasar tenaga

kerja fleksibel. Persaingan zero-sum termasuk dalam lingkup upaya-upaya neoliberalisme yang bertentangan dengan fleksibilitas dan otonomi pekerja harian lepas yang seharusnya memberikan nilai tawar diri yang dapat dikontrol oleh mereka, tapi malah ditundukkan oleh pasar yang sistemik. Fenomena ini juga didukung oleh kecanggihan teknologi, seperti AI dan MT. Kecanggihan teknologi ini dapat mendisrupsi pasar tenaga kerja fleksibel dengan melanggengkan singularitas teknologi, memungkinkan profesi-profesi yang digeluti pekerja harian lepas menjadi usang di masa depan.

Alienasi bagi pekerja harian lepas mencakup dominasi pemberi kerja dalam proses produksi, yang mengarah pada alienasi sosial karena kurangnya keterlibatan dengan kelompok atau masyarakat. Walaupun seharusnya mereka bekerja bersama, temuan menunjukkan adanya pekerja harian lepas yang bekerja secara individual. Selain itu, alienasi terjadi terhadap produk, di mana pekerja harian lepas merasa sebagai alat produksi dan kehilangan kendali atas hasil kerja mereka. Pemberi kerja yang mendominasi proses produksi memaksa mereka untuk memenuhi kebutuhan tanpa mempertimbangkan kreativitas, menciptakan ketidaksetaraan dalam kontrol, kuasa, dan makna produk.

Selain itu, kurangnya penghargaan dari klien terhadap upaya pekerja harian lepas terkait dengan alienasi dalam proses produksi. Sikap yang tidak mengakui dapat membuat mereka merasa terisolasi, tidak memiliki kendali atas hasil akhir, dan memperkuat perasaan alienasi dari produk yang dihasilkan. Dalam konteks upah, ketidaksetaraan dalam pembagian nilai dan penghargaan oleh

pemberi kerja meningkatkan tingkat alienasi, memperdalam pemisahan pekerja harian lepas dari hasil kerja dan proses produksi secara keseluruhan.

Pekerja harian lepas juga merasakan salah dua dari paparan bahaya psikososial, yaitu budaya organisasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Budaya organisasi yang dimaksud meliputi komunikasi yang buruk, rendahnya dukungan terhadap pemecahan masalah dan pengembangan diri, dan ketadaan atau ketidakjelasan kontrak kerja. Pekerja harian lepas dalam penelitian ini sebagian besar bekerja di rumah sehingga secara fisik dan sosial terisolasi, serta ada yang pernah merasakan intimidasi di tempat kerja yang merupakan agensi kreatif. Paparan bahaya psikososial dapat menyebabkan stress kerja yang berdampak pada kesehatan mental pekerja harian lepas, seperti gejala depresi, gangguan bipolar, psikosomatik, GERD, *burnout*, dan gejala krisis eksistensial.

Ketidakpastian Kerja

Ambiguitas kepastian hukum terkait pekerja harian lepas dapat dilihat dari dua aspek utama: ketidakjelasan status pekerjaan dan ketidakpastian pelaksanaan hukum di lapangan. Pekerja harian lepas merasa tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dari regulasi ketenagakerjaan, menyebabkan ketidakjelasan dalam status pekerjaan dan kurangnya perlindungan hukum yang jelas. Definisi pekerja harian lepas yang ambigu, khususnya dalam mengasosiasikannya hanya dengan pekerjaan pada perusahaan, menciptakan ketidakjelasan interpretasi hukum dan tidak mencakup hubungan kerja dengan

subjek lainnya. Selain itu, penerimaan upah yang berbasis pada kehadiran harian tidak mencerminkan variasi penggajian yang dilakukan pekerja harian lepas, seperti proyek dan produksi, serta tidak mengakomodasi perkembangan hubungan kerja di era teknologi.

Ketidakjelasan definisi pekerja harian lepas juga berdampak pada ketiadaan klasifikasi profesi dan bidang keahlian, yang memengaruhi standar pengupahan. Klasifikasi profesi dan bidang keahlian dapat memberikan dasar hukum untuk melindungi hak-hak pekerja, mencegah praktik profesi yang tidak etis, dan membantu struktur pengupahan sesuai dengan tingkat pendidikan, keahlian, dan kompleksitas tugas. Ketiadaan standar upah khusus untuk profesi di industri kreatif menyulitkan pekerja harian lepas menetapkan upah mereka, meninggalkan mereka rentan terhadap fluktuasi pendapatan dan ketidaksetaraan posisi tawar.

Poin kedua terkait ambiguitas kepastian hukum muncul dari persepsi pekerja harian lepas tentang ketidakjaminan pelaksanaan hukum di lapangan. Praktik kontrak kerja verbal yang umum dilakukan dibandingkan dengan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menimbulkan kebingungan terkait hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. PKWT lisan, meskipun diizinkan, tidak memiliki kekuatan hukum yang setara dengan PKWT tertulis, menciptakan ketidakpastian dalam implementasinya. Hal ini dapat berdampak pada ketidakjelasan hak-hak pekerja harian lepas dan meningkatkan risiko pelanggaran hak, termasuk aspek upah dan kesejahteraan kerja.

Kurangnya informasi mengenai perpajakan dan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas disebabkan oleh minimnya sosialisasi. Dalam konteks perpajakan, pekerja harian lepas seringkali tidak memahami peraturan dan prosedur perpajakan, yang dapat berdampak negatif pada kepatuhan mereka terhadap kewajiban perpajakan. Sosialisasi perpajakan yang dilakukan saat ini masih terbatas pada himbuan tanpa kehadiran institusi perpajakan yang jelas dan solusi praktis atas masalah-masalah perpajakan yang dihadapi pekerja harian lepas, sehingga dapat menurunkan kesadaran dan kepatuhan mereka.

Di sisi lain, kurangnya sosialisasi yang masif juga berpengaruh pada partisipasi pekerja harian lepas dalam Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS-TK). Rendahnya tingkat kepesertaan disebabkan oleh ketidaktahuan tentang tata cara pendaftaran dan persepsi biaya iuran yang tinggi. Meskipun memiliki ikatan kerja sementara, pekerja harian lepas dapat menjadi peserta BPJS-TK dengan status Bukan Penerima Upah (BPU) dan membayar iuran secara mandiri, mendapatkan manfaat seperti Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, dan Jaminan Kematian.

Untuk mengatasi masalah ini, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) perlu meningkatkan sosialisasi kepada pekerja harian lepas, memberikan informasi yang jelas dan akurat mengenai prosedur pendaftaran, iuran, dan manfaat BPJS-TK. Selain itu, aktif membangun relasi dengan paguyuban, asosiasi, dan serikat pekerja yang menaungi pekerja harian lepas dapat membantu dalam identifikasi, pemantauan data, serta kolaborasi yang lebih sistematis untuk

meningkatkan partisipasi pekerja harian lepas dalam BPJS-TK.

Ketidakadilan Kerja

Ketidakadilan kerja merepresentasikan kombinasi ketidakamanan dan ketidakpastian kerja yang berkontribusi dalam kerentanan kerja, khususnya situasi pekerja harian lepas merasa tidak setara dengan sesama pekerja harian lepas maupun pekerja formal. Dalam konteks ini, eksploitasi diri dilihat sebagai situasi saat pekerja harian lepas secara sukarela atau terpaksa mengeksploitasi diri sendiri yang terjadi karena berbagai alasan, seperti tekanan pekerjaan, kesulitan ekonomi, dan budaya kerja yang tidak sehat. Sedangkan ketidakpekaan dalam upaya kolektif, seperti serikat pekerja, secara tidak langsung menambah kerentanan kerja secara sistemik karena belum kuatnya posisi tawar pekerja harian lepas.

Pekerja harian lepas mengalami dua bentuk eksploitasi diri, yakni eksploitasi nilai kerja dan eksploitasi waktu kerja. Dalam eksploitasi nilai kerja, praktik *underbidding* dan memberikan revisi tanpa tambahan biaya menjadi pola umum. *Underbidding* dilakukan untuk bersaing di pasar tenaga kerja fleksibel, mengakibatkan pekerja harian lepas menerima upah di bawah nilai sebenarnya dari pekerjaan mereka. Menerima tambahan revisi tanpa bayaran juga dianggap sebagai bentuk eksploitasi, karena pekerja harian lepas memberikan usaha tambahan tanpa mendapatkan kompensasi yang setara.

Penggunaan kedua praktik ini sebagian besar merupakan respons terhadap tekanan ekonomi dan persaingan ketat di pasar tenaga kerja fleksibel. Keterbatasan kekuatan

tawar-menawar pekerja harian lepas menyebabkan ketidaksetaraan kelas antara mereka dan pemberi kerja, yang menguntungkan pemberi kerja sementara meningkatkan kerentanan pekerja harian lepas. Di sisi lain, dalam konteks eksploitasi waktu kerja, pekerja harian lepas cenderung bekerja lebih dari delapan jam sehari untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat. Praktik ini menghasilkan pertentangan antara nilai kerja yang dihasilkan dan nilai upah yang diterima, berpotensi menimbulkan dampak negatif pada kesejahteraan mental pekerja dalam jangka panjang.

Keputusan pribadi untuk tidak bergabung dengan serikat pekerja atau asosiasi profesi adalah hak pekerja harian lepas, namun, hal ini mencerminkan kurangnya kepekaan individu yang berdampak pada upaya kolektif, seperti perjuangan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan tiga temuan utama tentang pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia: (1) ketidakamanan kerja, yang mencakup pengabaian hak-hak normatif dan dampaknya pada kesehatan mental dan fisik pekerja harian lepas, serta alienasi dan persaingan ekonomi; (2) ketidakpastian kerja, termasuk kurangnya definisi dan regulasi yang jelas untuk pekerja harian lepas, serta dengan kurangnya akses pekerja harian lepas ke informasi perpajakan yang sistematis dan valid; (3) ketidakadilan kerja, termasuk eksploitasi diri dan ketidakpekaan terhadap upaya kolektif.

Ketiga temuan tersebut juga mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung bagi para pekerja harian lepas dan ini

memenuhi hak normatif pekerja harian lepas oleh kedua organisasi tersebut. Ketidakpekaan ini menghambat terbentuknya kesadaran kelas, merugikan solidaritas, dan memperpanjang kerentanan kerja, terutama bagi pekerja harian lepas yang kurang mendapatkan keistimewaan. Alasan utama pekerja harian lepas untuk tidak bergabung adalah persepsi terkait kurangnya kebermanfaatannya yang ditawarkan, seperti jaminan sosial dan penetapan standar upah. Meskipun serikat pekerja masih menghadapi kesulitan dalam mewakili kepentingan pekerja harian lepas dari berbagai industri secara efektif, mereka dapat memberikan manfaat hukum, seperti saran dan bantuan hukum, serta dukungan dalam menangani masalah hukum dan negosiasi dengan pemberi kerja.

menunjukkan kebutuhan mendesak untuk pembaharuan regulasi dan kebijakan yang lebih adil dan inklusif. Pemerintah dan pemberi kerja harus berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan stabil bagi pekerja harian lepas, dengan memberikan perlindungan hukum yang memadai, akses yang lebih baik ke informasi dan dukungan, serta menjamin adanya standar upah yang adil. Selain itu, pekerja harian lepas Indonesia juga perlu meningkatkan kesadaran mereka tentang hak dan kewajiban mereka, serta belajar bagaimana melindungi diri mereka sendiri dari eksploitasi dan praktek kerja yang tidak adil. Mereka juga perlu belajar bagaimana mengelola waktu dan sumber daya mereka dengan lebih efektif untuk menghindari *burnout* dan tekanan kerja yang berlebihan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya memahami dan mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia sebagai bagian penting dari upaya untuk mempromosikan pertumbuhan dan keberlanjutan industri ini.

Saran

Dalam penelitian ini, kami memberikan beberapa saran untuk berbagai pihak yang terlibat di dalam pasar tenaga kerja fleksibel Indonesia, termasuk khususnya pekerja harian lepas dan organisasi. Saran tersebut mencakup perlunya kontrak kerja tertulis, peningkatan daya tawar melalui serikat pekerja, perlunya sosialisasi mengenai

hak-hak normatif dan isu-isu terkait, serta dukungan kesehatan mental pekerja harian lepas

Penelitian ini juga mengungkapkan beberapa keterbatasan, termasuk keterbatasan geografis sampel penelitian dan keterbatasan pengetahuan seputar aspek-aspek tertentu dari pekerjaan harian lepas. Meski demikian, penelitian ini telah menghasilkan wawasan penting mengenai kondisi pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kerentanan mereka.

Mengingat penelitian tentang isu kerentanan kerja pada pekerja harian lepas di Indonesia masih terbatas, agenda penelitian di masa depan dapat mengkaji lebih mendalam salah satu dari ketiga tema dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, I., Winardi, R. D., & Fatmawati, D. (2018). Metoda wawancara. In J. Hartono (Ed.), *Metoda pengumpulan dan teknik analisis data* (1st ed., pp. 53–95). Penerbit ANDI.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.
- Bonansinga, D. (2022). Insecurity narratives and implicit emotional appeals in French competing populisms. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 35(1), 86–106. <https://doi.org/10.1080/13511610.2021.1964349>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Butler, N., & Russell, D. S. (2018). No funny business: Precarious work and emotional labour in stand-up comedy. *Human Relations*, 71(12), 1666–1686. <https://doi.org/10.1177/0018726718758880>
- Chafe, D., & Kaida, L. (2020). Harmonic Dissonance: Coping with Employment Precarity among Professional Musicians in St John's, Canada. *Work, Employment and Society*, 34(3), 407–423. <https://doi.org/10.1177/0950017019865877>
- Dean, H. (2008). Flexibility or flexploitation? problems with work-life balance in a low-income neighbourhood. In T. Maltby, P. Kennet, & K. Rummery (Eds.), *Social policy review 20*. Policy Press.

- Ferguson, J. L. (2019). *Creating a Freelance Career*. Routledge.
- Fersch, B. (2012). “German Angst” vs “Danish Easy-going”? On the Role and Relevance of Insecurity and Uncertainty in the Lives of Freelancers in Denmark and Germany. *Sociology*, 46(6), 1125–1139. <https://doi.org/10.1177/0038038512437894>
- Fullerton, A. S., McCollum, D. B., Dixon, J. C., & Anderson, K. F. (2020). The Insecurity Gradient in Health: How Inequality in the Distribution of Job Insecurity Matters for the Relationship between Job Insecurity and Self-Rated Health in Europe. *Sociological Quarterly*, 61(1), 107–127. <https://doi.org/10.1080/00380253.2019.1581038>
- Henry, N., Barker, V., Sissons, P., Broughton, K., Dickinson, P., Lazell, J., & Angus, T. (2021). Mind the understanding gap: the value of creative freelancers. In *Creative United*. <https://www.creativeunited.org.uk/wp-content/uploads/2021/08/Mind-the-Understanding-Gap-The-Value-of-Creative-Freelancers.pdf>
- Hoedemaekers, C. (2021). ‘Selling themselves’: conceptualising key features of freelance work experience. *Culture and Organization*, 27(5), 345–364. <https://doi.org/10.1080/14759551.2020.1833206>
- Hofreiter, R., & Bahna, M. (2020). Looking for a Job and Borrowing Money: Uncertainty and the Reliance on Strong Ties. *International Journal of Sociology*, 50(2), 103–121. <https://doi.org/10.1080/00207659.2020.1726628>
- Izzati, F. F., Larasati, R. S., Laksana, B. K. C., Apinino, R., & Azali, K. (2021). *Pekerja industri kreatif indonesia: flexploitation, kerentanan, dan sulitnya berserikat*.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. In *Research in the Sociology of Work* (Vol. 31, pp. 1–30). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2021). *Outlook pariwisata & ekonomi kreatif Indonesia*.
- King, N., & Brooks, J. (2018). Thematic analysis in organisational research. In C. Cassell, G. Cunliffe, & G. Grandy (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative business and management research methods: methods and challenges* (p. 219). SAGE Publications Ltd.
- Lind, E. A., & van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in Organizational Behavior*, 181–223.
- Lundin, A. N. (2022). “Where is your fixed point?” Dealing with ambiguous freelance musician careers. *Cultural Trends*. <https://doi.org/10.1080/09548963.2022.2075715>

- Mackenzie, C. (2020). Vulnerability, Insecurity and the Pathologies of Trust and Distrust. *International Journal of Philosophical Studies*, 28(5), 624–643. <https://doi.org/10.1080/09672559.2020.1846985>
- Permenaker No. 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua, Pub. L. No. Permenaker No. 5 Tahun 2021, 1 (2021).
- Perpres No. 7 Tahun 2019 Tentang Penyakit Akibat Kerja, Pub. L. No. Perpres No. 7 Tahun 2019, 1 (2019).
- Polimpung, H. Y. (2018, January 8). *Ngomong-Ngomong, Apa Itu Pekerja 'Prekariat'?* The Conversation. <https://theconversation.com/ngomong-ngomong-apa-itu-pekerja-prekariat-83048>
- PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pub. L. No. PP No. 35 Tahun 2021, 1 (2021).
- Schwartz-Shea, P., & Yanow, D. (2012). *Interpretive research design: concepts and processes*. Routledge.
- Serikat SINDIKASI. (2020). *Mengubur pundi di tengah pandemi: kerentanan pekerja lepas di tengah krisis Covid-19*.
- Tobak, S. (2015). *The true meaning of 'entrepreneur.'* Entrepreneur.Com. <https://www.entrepreneur.com/leadership/the-true-meaning-of-entrepreneur/244565>
- Vaag, J., Giæver, F., & Bjerkeset, O. (2014). Specific demands and resources in the career of the Norwegian freelance musician. *Arts and Health*, 6(3), 205–222. <https://doi.org/10.1080/17533015.2013.863789>
- Wielers, R., Hummel, L., & van der Meer, P. (2022). Career insecurity and burnout complaints of young Dutch workers. *Journal of Education and Work*, 35(2), 227–240. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.2018412>