

Bersiasat dalam Kerentanan: Pekerja Kreatif di Masa Covid-19

Eliesta Handitya

Peneliti independen, anggota Bakudapan Food Study Group, dan
pelantar kuratorial Struggles for Sovereignty
Email: listahanditya@gmail.com

Abstract

Within a decade, creative workers were seen as a catalyst for the creative economy development in Indonesia. Creative-based industries proved more resilient than other sectors in the COVID-19 pandemic era. Based on the Central Bureau of Statistics (2017), the creative economy contributes 7,38% of the national gross domestic product and 3,1% to the world (UNESCO 2022 in UNCTAD 2022). Even though the creative economy is considered to sustain Indonesia's future economy, the discussion around labor rights, job security, and protection law remains insignificant. Moreover, the pandemic escalates the precarity and exploitation amongst creative workers, hiding behind the flexibility narration which places their workers in short-term labor, so they do not have stable income and security. These situations happened due to creative economy policies focusing on the product and service as outputs instead of caring for their workers. This research attempts to understand the economic, social, and cultural relations in creating the creative worker's subjectivity in Bandung and Yogyakarta to grasp the meaning of being flexible within the hidden exploitation they were experiencing, especially during COVID-19.

Keywords: *creative worker, creative economy, labour market flexibility, work from home, COVID-19 pandemic*

Abstrak

Dalam satu dekade terakhir, pekerja kreatif dipandang sebagai katalisator perkembangan ekonomi kreatif di Indonesia. Industri berbasis kreatif terbukti lebih tahan banting dibandingkan sektor lainnya di era pandemi COVID-19. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2017), ekonomi kreatif menyumbang 7,38% terhadap produk domestik bruto nasional dan 3,1% terhadap dunia (UNESCO 2022 dalam UNCTAD 2022). Meskipun ekonomi kreatif dianggap sebagai penopang ekonomi Indonesia di masa depan, diskusi seputar hak-hak pekerja, keamanan kerja, dan perlindungan hukum masih belum signifikan. Terlebih lagi, pandemi meningkatkan kerentanan dan eksploitasi di kalangan pekerja kreatif, bersembunyi di balik narasi fleksibilitas yang menempatkan pekerja kreatif sebagai pekerja jangka pendek, sehingga mereka tidak memiliki pendapatan dan keamanan yang stabil. Situasi ini terjadi karena kebijakan ekonomi kreatif yang berfokus pada produk dan jasa sebagai

output, bukan pada pekerjaannya. Penelitian ini mencoba memahami relasi ekonomi, sosial, dan budaya yang menciptakan subjektivitas pekerja kreatif di Bandung dan Yogyakarta dalam memahami makna fleksibilitas di tengah eksploitasi terselubung yang mereka alami, terutama di masa COVID-19. Penelitian ini juga mencoba memahami bagaimana pekerja kreatif di Bandung dan Yogyakarta memahami makna fleksibilitas di tengah eksploitasi terselubung yang mereka alami, terutama di masa COVID-19.

Kata Kunci: *pekerja kreatif, ekonomi kreatif, fleksibilitas tenaga kerja, work from home, pandemi COVID-19*

Pendahuluan

Sejak 2020 hingga 2022, kita menghadapi pandemi COVID-19 (*Coronavirus Disease 2019*) dan sejak COVID-19 menyebar ke seluruh dunia, semenjak itu pula kita merasakan hidup dalam dunia distopia yang tak pernah terbayangkan sebelumnya. Denyut kehidupan kota di masa sebelum wabah setiap hari bergerak melalui berbagai pertemuan fisik di ruang publik dengan tingkat mobilitas yang tinggi. Tiba-tiba, rutinitas tersebut tercerabut, dan digantikan dengan aktivitas berpusat di rumah. Pandemi memaksa banyak kegiatan publik dibatalkan, yang berdampak pada hampir seluruh sirkulasi kapital di sektor industri manufaktur dan jasa, termasuk sektor ekonomi kreatif.

Pemotongan gaji, pembatalan kontrak kerja, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi sangat masif sejak saat itu. Tempo, misalnya, per 8 Juni 2020 menunjukkan sekitar 3,05 juta pekerja di-PHK hingga April 2020 (Cahyani 2020). Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dalam catatan Koalisi Seni (2020) melaporkan bahwa lebih dari 37.000 seniman dan pekerja seni kehilangan sumber pendapatan selama pandemi (Gumay 2020). Selain itu, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) melaporkan 189.586 pekerja kreatif dirumahkan, bahkan dipecat (Gumay 2020). Sementara, sejak Maret hingga Juli 2020, 61,35% persen pekerja kreatif responden survei Serikat Sindikasi pun mengalami berbagai pembatalan pekerjaan, sementara 32,8% lainnya berisiko kehilangan pemasukan sebesar lima hingga lima belas juta rupiah (Izzati dkk. 2021).

Dalam satu dekade terakhir, pekerja kreatif digadang-gadang sebagai moda produksi penting yang mendorong sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Menurut Badan Ekonomi Kreatif¹ bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik, sektor ekonomi kreatif memberikan kontribusi sebesar 7,38% terhadap perekonomian nasional dengan total produk domestik bruto (PDB) sekitar 852,24 triliun rupiah pada 2015. Industri kreatif dan budaya juga memberikan kontribusi pada perekonomian dunia sebesar 3,1% dari total pendapatan produk domestik bruto (PDB), serta menyediakan 50 juta pekerjaan di seluruh dunia, meskipun sebagian besar adalah kerja berjangka pendek dan berupah rendah (UNESCO

1 Sekarang Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia (Kemenparekraf).

2022 dalam UNCTAD 2022).

Meskipun dinilai mampu menyokong masa depan ekonomi negara², pekerja kreatif hingga hari ini minim perlindungan hukum ketengakerjaan. Undang-undang Nomor 1/1970 tentang Keselamatan Kerja belum mencantumkan risiko pekerja kreatif termasuk ketiadaan jaminan ketenagakerjaan (*job insecurity*) dan sistem kontrak yang jelas. Situasi tersebut terjadi lantaran kebijakan ekonomi kreatif di Indonesia hanya berfokus pada luaran berupa produk atau jasa. Persoalan mengenai hak ketenagakerjaan tidak dianggap signifikan dalam diskusi terkait ekonomi kreatif.

Di masa pandemi COVID-19, industri kreatif dianggap paling tangguh dibandingkan dengan sektor lain jika diukur melalui pertumbuhan ekonomi (UNCTAD 2022, 18). Padahal, meski sektor kreatif dianggap aman dari imbas pandemi karena memanfaatkan teknologi, tetapi tidak semua pekerja kreatif bisa bekerja secara virtual (Sindikasi 2020), terutama mereka di seni pertunjukan, film, media, dan musik. Selain itu, krisis pandemi juga mengeskalasi kerentanan pekerja kreatif yang berada dalam pasar tenaga kerja fleksibel, apalagi sebagian besar bekerja dalam kontrak jangka pendek dan lepas (*freelance*), sehingga tak memiliki sumber penghasilan tetap (Sindikasi 2020).

Selama ini, fleksibilitas terus didorong sebagai arus utama relasi kerja global dengan perkembangan teknologi sebagai dalih (Sindikasi 2020). Sebagai tenaga kerja fleksibel, pekerja kreatif biasanya direkrut melalui sistem kontrak berjangka waktu pendek. Selain dalam sistem kontrak, sebagian besar pekerja kreatif juga direkrut sebagai pekerja lepas (*freelance*), pekerja alih-hari (*outsourcing*), pekerja paruh-waktu (*part-timers*), hingga pekerja magang (Standing 2011, 15-16). Menurut David Harvey (2009), fleksibilitas menggeser sistem ketenagakerjaan menjadi lebih cair, dan sistem alih-hari (*outsourcing*) menjadi jalan membuka 'pasar-pasar baru' dan meningkatkan keuntungan (Woodward dan Jones 2008). Oleh karenanya, fleksibilitas dinilai sebagai bagian dari penciptaan komoditas jangka pendek, di mana pekerjaannya dieksploitasi sebagai komoditas, menciptakan kerja-kerja jangka pendek dan nomadisme dalam kelas pekerja (Woodward dan Jones 2008, 5).

Artikel ini akan membahas bagaimana persilangan relasi antara ekonomi, sosial, dan budaya membentuk subjektivitas pekerja kreatif memaknai fleksibilitas, khususnya dalam masa pandemi COVID-19. Berfokus pada isu pekerja kreatif di wilayah perkotaan Bandung dan Yogyakarta, Indonesia, saya hendak menjawab dua pertanyaan dalam tulisan ini. Pertama, bagaimana pekerja kreatif di Bandung dan Yogyakarta memaknai diri mereka di era fleksibilitas pasar tenaga kerja? Kedua, bagaimana kerentanan dialami mereka selama pandemi COVID 19?

Pemilihan Bandung dan Yogyakarta sebagai lokasi penelitian didasarkan pada sejumlah alasan. Sejak 2015, Bandung didapuk oleh UNESCO sebagai kota desain dan Yogyakarta sebagai kota kebudayaan oleh ASEAN pada 2018. Bandung dan Yogyakarta dianggap memiliki perkembangan signifikan dalam sektor ekonomi kreatif dalam satu dekade terakhir. Sumbangan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) ekonomi kreatif di lima kota, termasuk Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat yakni sebesar 454.435 miliar rupiah pada 2016 (Badan Pusat Statistik 2017). Besarnya potensi ekonomi kreatif

2 Termaktub dalam peta rencana "*Making Indonesia 4.0*" yang memasukkan industri di luar manufaktur, termasuk ekonomi kreatif –melalui kapitalisasi ide kreatif –sebagai isu strategis yang dianggap layak diurusutamakan.

Bandung dan Yogyakarta tentu berimplikasi pada jumlah pekerja yang berlimpah di kedua kota ini. Kondisi demikian pada akhirnya meningkatkan tantangan bagi pekerja kreatif. Meski jumlahnya berlimpah, pekerja kreatif berada dalam posisi rentan. Bergelut di tengah kondisi kerja kompetitif, mereka tidak memiliki jaminan perlindungan ketenagakerjaan. Di bawah, saya akan menjabarkan dan menganalisis tantangan tersebut berdasarkan temuan penelitian saya terhadap sejumlah pekerja kreatif di Bandung dan Yogyakarta.

Proses penelitian saya lakukan dalam dua periode. Pertama, pada Agustus dan Oktober 2020 dengan observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan penelusuran dokumen (arsip) dan media massa. Periode kedua dilanjutkan pada Maret dan April 2021 dengan metode serupa. Di tengah situasi pandemi COVID-19, saya mencoba melakukan triangulasi dalam proses pengumpulan data, baik secara langsung maupun secara daring (*online*), didasarkan atas kondisi kesehatan dan kenyamanan informan. Informan dalam penelitian ini adalah pekerja berusia rentang 24-28 tahun yang bekerja di sektor ekonomi kreatif. Seluruh informan masih bekerja dalam kategori yang menempatkan mereka sebagai pekerja junior. Kondisi tersebut membuat informan berada dalam kondisi yang cukup rentan untuk mengemukakan protes secara langsung, bahkan mengeluhkan kondisi kerja, karena dianggap akan menyulitkan posisi mereka di masa depan. Pemilihan rentang usia tersebut juga didasarkan oleh Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Ekonomi Kreatif 2014, yang mendapuk bahwa generasi muda usia 16-30 tahun dianggap sebagai sumber daya kreatif (orang kreatif) dalam pengembangan ekonomi kreatif di Indonesia (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI 2014).

Kerentanan Pekerja Kreatif di Tengah Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja

Suatu waktu ketika sedang bosan, saya menjelajahi pelantar YouTube dan menemukan lagu bertajuk “pekerja kreatif”, yang dilansir oleh akun TikTok Indonesia karya Winarko (2021). Lantaran penasaran, saya klik untuk mendengarkan, dan berakhir tergelitik dengan lirik lagu yang kurang lebih begini bunyinya,

“.. Ku pekerja kreatif, freelance kerjaanku / Banyak orang mengira aku menganggur / Gajiku tidak tetap, klienku banyak mau / Namun aku bahagia karena ini jalan ninjaku/ Sering dikira ngepet sama tetangga / Kantor aku emang gak jelas dimana / Padahal kerja sampe jam 2 / Liat kantong mata aku kaya panda / Klien minta revisi lagi / Akhirnya kerja keras sampe pagi / Akhir pekan aku kerja sampe drop / Tanggal merah itu cuma hoax / Harga ditawarkan tapi minta kaya sultan.” (klip musik Winarko, 2021)

Lagu tersebut disajikan dengan nuansa komedi, diiringi klip video seorang pekerja sedang duduk di hadapan peranti komputer. Meskipun bernada humor, melalui lagu tersebut saya justru menangkap realitas bahkan kritik tentang kondisi pekerja kreatif yang menurut lirik berada dalam ‘ketidakjelasan’ tetapi tetap ‘bahagia’. Siapa sebenarnya yang disebut sebagai pekerja kreatif, dan apakah betul mereka berada dalam realitas seperti tergambar dalam lirik lagu tersebut?

Pekerja kreatif adalah sebutan bagi orang-orang yang bekerja di sektor ekonomi kreatif. Mereka biasanya bekerja dalam sistem fleksibel, meliputi para pekerja lepas,

kontrak, bahkan pemegang (Standing 2011). Merujuk Undang-undang Nomor 24 Tahun 2019, ekosistem ekonomi kreatif dijelaskan sebagai keterhubungan sistem yang mendukung rantai kreasi, produksi, distribusi, konsumsi, dan konservasi oleh pelaku kreatif untuk memberikan nilai tambah pada produk sehingga berdaya saing tinggi, mudah diakses, dan terlindungi secara hukum. Istilah industri kreatif mula-mula digunakan sejak 1990-an di Inggris untuk menjelaskan aktivitas terkait dengan kaitan antara teknologi digital dan otomasi ekonomi budaya, seperti kesenian, teater, tari, musik, film, seni visual, dan lain sebagainya (UNCTAD 2022). Departemen Kebudayaan, Media, dan Olahraga (DCMS) Inggris mendefinisikan industri kreatif sebagai aktivitas di mana kreativitas, keahlian dan talenta menjadi tolok ukur kerja kreatif melalui pengakuan hak kekayaan intelektual. Di Indonesia sendiri, istilah industri kreatif baru dikenal pada akhir 1990-an, terutama pasca keruntuhan Orde Baru (Luvaas 2012).

Gagasan ekonomi kreatif bersinggungan dengan istilah “ekonomi pengetahuan” (*knowledge economy*), yang menempatkan sumber daya manusia (*human capital*) sebagai investasi utama, melibatkan aktivitas kreatif, termasuk ide, hak kekayaan intelektual, pengetahuan dan teknologi (UNCTAD 2022). Howkins (2011 dalam UNCTAD 2008) mendefinisikan ekonomi kreatif sebagai wujud non-fisik (*intangible*) seperti inovasi atau ide, mengejawantah dalam produk dan jasa spesifik yang dikembangkan untuk diperjualbelikan (*tradeable product*) (Ibid.). Hari ini, ekonomi kreatif dinilai sebagai sektor yang berkembang paling cepat karena menciptakan lapangan pekerjaan, inovasi, dan kesejahteraan masyarakat dunia (UNCTAD 2022). Bahkan, semenjak 2011, jumlah pekerja kreatif disinyalir mencapai satu per tiga angkatan kerja di seluruh Amerika, Eropa, Asia, Australia hingga Afrika (Florida 2011, viii).

Richard Florida (2011) menafsir pekerja kreatif sebagai bagian kelas sosial menengah atas, bergaya hidup bohemian, menganut kebebasan hidup, dan bekerja dalam produksi konten simbolik seperti informasi, hiburan, atau seni (Brouillette 2009). Pendapat Florida sebetulnya sangat klasis, karena seolah menempatkan pekerja kreatif sebagai kelas berbeda dari buruh, padahal pada kenyataannya mereka menghadapi berbagai kerentanan, bahkan eksploitasi oleh sistem neoliberal. Namun, definisi ekonomi kreatif secara global memang belum mencapai kesepakatan (Izzati dkk. 2021, 2) di antara praktisi maupun akademisi (Howkins 2001). Kondisi tersebut berimplikasi pada pendefinisian ekonomi kreatif yang sebetulnya perlu terus diperiksa secara lebih kritis.

Pekerja kreatif tumbuh di tengah iklim kerja cair dan informal, yang dikerangkai dalam sistem pasar kerja fleksibel atau *labour market flexibility* (LMF). Secara formal, kebijakan pasar tenaga kerja fleksibel dimulai semenjak pasca Orde Baru, beriringan dengan kemunculan perekonomian informal yang pula menjadi cikal bakal ekonomi kreatif di masa selanjutnya. Sebagai tenaga kerja fleksibel, pekerja kreatif biasanya direkrut melalui sistem kontrak berjangka waktu sementara. Selain dalam sistem kontrak, sebagian besar dari mereka merupakan pekerja lepas (*freelance*), pekerja alih-daya (*outsourcing*), pekerja paruh-waktu (*part-timers*), hingga pekerja magang (Standing 2011, 15-16).

Fleksibilitas tenaga kerja ditandai sejak akhir 1970-an di era pascafordisme ketika produksi komoditas dari hulu ke hilir tidak lagi bersandar pada sentralisasi produksi (Izzati dkk. 2021), tetapi didistribusikan dalam sistem alih-daya (*outsource*) pekerja. LMF pada akhirnya menciptakan kaum prekariat yang mengglobal, di mana jutaan orang di dunia hidup tanpa jangkar stabilitas (Standing 2011). Prekariat sendiri adalah istilah yang

digunakan untuk mendeskripsikan para pekerja temporer dan musiman (Standing 2011) terutama pasca LMF.

Krisis moneter di Indonesia 1997 yang berujung pada Reformasi di tahun 1998 menjadi momentum pembuka jalan bagi liberalisasi ekonomi, dan membentuk pasar tenaga kerja fleksibel (Maudy 2020). Perkembangan teknologi dan digitalisasi tersebut kemudian mengubah lanskap dunia kerja secara masif. Pasalnya, fleksibilitas pasar tenaga kerja berusaha mengurangi peranan dan campur tangan negara dalam mengatur ketenagakerjaan, untuk digantikan oleh mekanisme pasar secara utuh. Oleh karena itu, kondisi kerja diatur oleh mekanisme negara sebagai penggerak utama (Habibi 2013, 202).

Dalam mekanisme demikian, pekerja dapat dengan mudah dipanggil dan bekerja dalam waktu singkat (*short-term*) dalam skema kontrak lepas (*freelance*), bahkan tanpa perjanjian kerja secara jelas. Pola pekerja fleksibel seperti ini kerap disebut sebagai pekerja *gig*. Istilah *gig* merujuk pada penyebutan proyek kontrak berjangka pendek, biasanya digunakan dalam industri hiburan (Hadi 2020). Karakter pekerja *gig* yakni bekerja secara independen dalam jangka waktu kontrak relatif pendek baik untuk institusi maupun individual (Mawardi 2019). Model kerja *gig economy* ditandai dengan kerja berjangka waktu singkat berdasarkan permintaan, dan mengaburnya relasi antara pekerja dan pemberi kerja (Sindikasi 2020).

Para pekerja fleksibel diinterpretasi oleh Standing (2011) sebagai kelas pekerja baru atau *a class in the making* yang tumbuh seiring dengan era fleksibilitas pasar tenaga kerja (Standing 2011, 6-8). Namun demikian, prekariat sejatinya adalah bagian dari kelas pekerja dengan berbagai kerentanan yang masih mengabur. Pasalnya, prekariat justru menjadi segmen kelas pekerja paling berkembang dan penanggung kesedihan paling mendalam melawan kapitalisme (Izzati dkk. 2021, 17). Meski demikian, sistem kerja kontrak dan alih daya hari ini tentu bukanlah hal baru seperti diklaim oleh Standing sebagai kelas sosial yang sedang berkembang (*growing precariat*) (Standing 2011, 72), terutama karena pasar tenaga kerja fleksibel telah didorong secara global semenjak 1970-an (Sindikasi 2020). Bahkan, kelas pekerja dalam sistem alih-daya telah berlangsung sejak masa kolonial Belanda melalui Ordonansi Kuli di awal abad ke-20 (Izzati 2013). Pada masa tersebut, buruh kontrak didatangkan dari Cina, Siam, Thailand, hingga Jawa untuk memenuhi kuota pekerja perkebunan (Izzati 2013). Situasi tersebut berkebalikan dengan kondisi pasar fleksibel di era neoliberal, di mana sistem kerja kontrak diberlakukan sebagai respons atas surplus tenaga kerja. Implikasinya, tenaga kerja didorong untuk semakin kompetitif agar dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional (Nugroho dan Tjandraningsih 2007, 1).

Bekerja di sektor ekonomi kreatif saat ini seolah tampak sebagai masa depan menjanjikan. Survei Ulster University (2017) tentang kesehatan dan kesejahteraan di sektor kreatif menunjukkan bahwa pekerja kreatif menikmati pekerjaannya meskipun mengalami berbagai kesulitan. Beragam kerentanan dan eksploitasi tersembunyi membuat relasi kerja yang menempatkan fleksibilitas sebagai metode kerja membentuk “ilusi hubungan kerja dalam wacana kewirausahaan, kemitraan” di kalangan para pekerja (Sindikasi 2020), dan fleksibilitas ketenagakerjaan berimplikasi pada berbagai hal. Misalnya, kerentanan upah karena pekerja harus selalu menyesuaikan diri untuk memenuhi permintaan pemberi kerja, pelemahan, bahkan pengurangan jaminan dan perlindungan ketenagakerjaan (Standing 2011, 6; Morgan, Wood, dan Nelligan 2013) secara sistemik. Prekarisasi menjadi

bagian inheren dari kompetisi pasar fleksibel dan alih-daya (Hürtgen 2021).

Seringkali, fleksibilitas dilihat sebagai suatu potensi: kebebasan, bahkan kemerdekaan bagi para pekerja kreatif. Pada situasi kerja di sektor ekonomi kreatif, waktu kerja berlebih (*excessive working hour*) dilihat sebagai proses penting untuk dilalui alih-alih eksploitasi. Bagi pekerja kreatif, waktu kerja panjang justru dianggap sebagai pengembangan potensi. Pasalnya, mereka merasa bahwa bekerja dalam sektor ekonomi kreatif memerlukan kreativitas yang perlu diasah, juga gairah (*passion*) sebagai pengembangan diri pekerja kreatif (Anggraini 2013), bahkan investasi demi memenuhi permintaan (*demand*) pemberi kerja di masa depan. Studi Jane Sturges (2013) menunjukkan bahwa sebagian besar informan arsitek yang menjadi subjek penelitiannya mengaku menikmati pekerjaan mereka walau dengan waktu kerja panjang, bahkan berlebih (*overtime*) (Sturges 2013, 350). Di sisi lain, fleksibilitas kerja, termasuk dalam segi waktu kerja berpotensi menciptakan eksploitasi pekerja yang berisiko melemahkan posisi tawar pekerja (Nugroho dan Tjandraningsih 2013).

Berbagai penelitian sebelumnya berfokus pada bagaimana waktu pekerja diekstraksi untuk menghasilkan komoditas. Namun, fleksibilitas yang menyimpan eksploitasi—oleh Bourdieu (1998) disebut *flexploitation*, masih jarang didiskusikan sebagai permasalahan. Dalam “*Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*”, ia menjelaskan *flexploitation* muncul sebagai akibat dari ketidakamanan kerja (*job insecurity*) karena meningkatnya jumlah pekerja temporer, paruh waktu, dan kasual di berbagai bidang (Bourdieu 1998, 82-85). Dalam *flexploitation*, kondisi kerja dipenuhi oleh situasi yang membahayakan kesehatan, tidak adanya kepastian dan perjanjian kerja, pengelabuan hubungan kerja, hingga ketiadaan jaminan serta perlindungan sosial (Izzati dkk. 2021; Morgan, Wood, dan Nelligan 2013).

Ekonomi Informal Pasca Reformasi dan Kemunculan Pekerja Kreatif di Indonesia

Di Indonesia, kemunculan pekerja kreatif ditandai melalui gelombang gerakan *Do-It-Yourself* pasca Reformasi 1998. Di masa itu, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran di kalangan pekerja manufaktur merupakan dampak dari kebangkrutan sektor manufaktur elektronik, mesin, tekstil, sepatu dan konstruksi (Kusno 2009, 106). Akibatnya, jumlah pengangguran tak terbendung, bahkan mencapai 9,1 juta orang pada 2003 (Warsilah 2015, 209). Gelombang ekonomi dalam relung ‘informalitas’ pun mulai bermunculan sebagai manifestasi protes warga atas ketidakmampuan pemerintah menyediakan jaring pengaman bagi kehidupan masyarakat, khususnya bagi masyarakat perkotaan. Berbagai sektor perekonomian informal bermunculan, salah satu contohnya sektor pedagang kaki lima di Jakarta, Bandung, hingga Yogyakarta (Kusno 2009, 106; Malasan 2019; Gibbings dkk. 2017).

Ekonomi informal tersebut dianggap berada di luar institusi formal dan tidak di bawah kepengaturan pemerintah, termasuk dalam segi perizinan hukum (legal) sehingga dianggap merusak logika pembangunan urban (Roy 2009, 826 dalam Malasan 2019, 3). Selain PKL, geliat informalitas juga muncul dalam berbagai ranah kreatif. Momentum krisis mendorong kemunculan gerakan *Do-It-Yourself* (DIY)³. Alih-alih menjadi

3 Budaya *Do-It-Yourself* (selanjutnya akan disingkat DIY) didefinisikan sebagai proses berkarya

konsumen pasif dari kapitalisme, anak muda mengambil andil dengan menciptakan ceruk 'pasar lokal' melalui berkarya (produk, musik, fotografi, pakaian) untuk memenuhi kebutuhan individu atau kelompok kecil. Langkah ini adalah bentuk perlawanan terhadap konsumerisme global (Luvaas 2012, 6) sebagai jalan keluar dari "sisa-sisa abu krisis moneter". Semangat DIY terus berkembang sebagai subkultur penting dalam dinamika kebudayaan anak-anak muda pasca Reformasi (Luvaas 2012, 1-41), bahkan merambah pada bidang-bidang lain, termasuk kriya (*handcrafting*), penerbitan, desain grafis, dan kesenian (Ibid.). Produk dan jasa dari gerakan DIY akhirnya menemukan ceruk pasar yang mendongkrak perekonomian negara di masa selanjutnya.

Upaya menjadikan kreativitas, kebudayaan, dan kesenian sebagai bagian dari agenda kebijakan ekonomi dimulai pada 2007 melalui penandatanganan Nota Kesepahaman antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Kerajaan Inggris Raya dan Irlandia Utara pada 2012 mengenai pengembangan ekonomi kreatif di Indonesia. Oleh Badan Ekonomi Kreatif, ekonomi kreatif dibagi ke dalam enam belas subsektor sejak 2015, yakni arsitektur, desain produk, desain grafis (desain komunikasi visual), desain interior, perfilman, fotografi, seni kriya, kuliner, musik, fesyen, aplikasi dan pengembang permainan, penerbitan, periklanan, televisi dan radio, seni pertunjukan dan industri seni rupa (Bekraf 2017).

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Ekonomi Kreatif 2009-2025, Kota Bandung menjadi eksperimen awal (*pilot project*) bagi pengembangan kebijakan ekonomi kreatif, hingga kemudian diinkubasikan di beberapa kota, salah satunya Yogyakarta. Karena gerakan DIY yang berkembang pesat di Bandung pasca Reformasi, akhirnya kota ini dianggap sebagai acuan bagi perkembangan dunia ekonomi kreatif di Indonesia. Sementara itu, dalam persepsi kebijakan, kebijakan ekonomi kreatif di Yogyakarta lebih dianggap berhaluan tradisional dan berbasis warisan budaya, bukan sebagai 'industri kreatif' seperti di Bandung (Fahmi, McCann dan Koster 2015). Namun sesungguhnya, kedua kota tersebut memiliki sejarah kreativitas yang sama-sama muncul sebagai gerakan kaum muda akar rumput dalam semangat *Do-It-Yourself* semenjak Reformasi 1998.

Satu dekade belakangan, pekerja kreatif kerap mendapatkan rekognisi dari negara. Dalam Rencana Strategis Badan Ekonomi Kreatif Tahun 2015-2019 misalnya, pengembangan sumber daya manusia menjadi misi penting dalam mengakselerasi sektor ekonomi kreatif di Indonesia. Bagi pemangku kebijakan, sumber daya manusia 'kreatif dan inovatif' penting diutilisasi sebagai angkatan kerja yang mampu bersaing dalam fleksibilitas angkatan kerja (Bekraf 2017, 20). Sumber daya manusia dilihat sebagai aset utama (Badan Pusat Statistik 2017). Aktivitas kreatif dan intelektualitas manusia dinilai sebagai produk atau jasa yang dapat diperjualbelikan (Howkins 2001). Artinya, pekerja kreatif merupakan moda produksi yang signifikan dalam menyokong perekonomian negara.

Namun demikian, definisi ekonomi kreatif dan pekerja kreatif seperti diajukan

yang dilakukan demi melepas ketergantungan anak-anak muda terhadap produk industri massal yang sebelumnya bergelimangan di pasaran. Rendahnya daya beli di masa pasca Reformasi membuat warga, terutama di kalangan kaum muda menciptakan cara untuk menyasati budaya konsumtif mereka, yakni dengan cara 'memproduksi' barang sendiri.

oleh para pemangku kebijakan sebetulnya bersifat sangat *top-down*. Definisi ini dianggap belum mampu mendefinisikan kompleksitas kerja, karena hanya berfokus pada besaran nilai ekonomi yang dihasilkan dari produk atau jasa kreatif saja. Pemerintah masih melihat ekonomi kreatif sebagai entitas ekonomi baru yang terlepas dari sejarah pasar tenaga kerja fleksibel dan informalitas ekonomi pasca Orde Baru. Bahkan, pekerja kreatif dianggap sebagai sumber daya yang mampu “meningkatkan skala produksi industri kreatif” (Bekraf 2017), sehingga bisa terus menerus diekstraksi. Mereka dimaknai semata-mata sebagai penghasil produk atau jasa kreatif. Padahal, situasi nyata yang dihadapi oleh pekerja kreatif sangat kompleks, dan perlindungan ketenagakerjaan bagi mereka menjadi suatu persoalan mendesak. Undang-undang Nomor 1/1970 tentang Keselamatan Kerja belum mencantumkan faktor-faktor yang berisiko dihadapi pekerja kreatif, misalnya mengenai jaminan kesehatan atau sistem kontrak kerja secara lugas.

Padahal, di tengah era fleksibilitas pasar tenaga kerja, pekerja kreatif berada dalam perlindungan dan keamanan ketenagakerjaan yang masih sangat rendah (Standing 2011, 6). Pun, geliat ekonomi kreatif tak bisa dilepaskan dari berbagai kerentanan terselubung: degradasi kondisi kerja, ketidakpastian pendapatan dan kesejahteraan, dan melemahnya posisi tawar pekerja di tengah era neoliberal (Nugroho dan Tjandraningsih 2007, 2). Argumen yang menurut saya mendobrak definisi banal pekerja kreatif adalah Serikat Sindikasi, yang memperluas maknanya sebagai kondisi yang dimungkinkan karena digitalisasi, informalitas ekonomi, dan fleksibilisasi pasar tenaga kerja (Ekarahendy dkk. 2020), alih-alih identitas, karir, atau label.

Makna Kerja bagi Para Pekerja Kreatif di Bandung dan Yogyakarta

Penelitian saya melibatkan enam pekerja kreatif di Kota Bandung dan Yogyakarta. Tiga partisipan menyetujui menggunakan nama terang, sementara lainnya memilih disamarkan. Mereka terdiri pekerja kontrak, yakni Sammy (27 tahun, Bandung), Miki (27 tahun, Bandung), dan Anas (24 tahun, Yogyakarta); pekerja lepas dan alih-daya, antara lain Martin (26 tahun, Yogyakarta), Gatari (28 tahun, Yogyakarta), dan Intan (26 tahun, Bandung). Adapun, jangka waktu bekerja mereka terdiri dari kontrak jangka menengah (dua hingga tiga tahun) serta sistem kontrak jangka pendek (kurang dari satu tahun, berjangka dari tiga minggu, hingga enam bulan) terutama bagi pekerja lepas. Mereka yang bekerja secara lepas dan alih-daya berada dalam hubungan kerja tidak terikat. Sementara, mereka yang terikat dalam sistem kontrak seluruhnya merupakan staf junior dari sebuah institusi di berbagai bidang kreatif, meliputi *start-up* teknologi, desain, dan arsitektur. Secara keseluruhan, bidang-bidang kerja yang mereka geluti adalah kesenian, arsitektur, perusahaan *start-up* teknologi, penerjemahan, dan penelitian.

Semua partisipan riset ini mengerjakan dua hingga empat pekerjaan dalam satu waktu sekaligus dengan pemberi kerja (klien) yang berganti-ganti. Salah satu contoh, Miki (Bandung) yang selalu mengambil minimal tiga pekerjaan lepas sekali waktu: sebagai pekerja kontrak di perusahaan *start-up* teknologi, tutor menggambar untuk anak, sekaligus seniman (mengerjakan proyek pameran, bermusik, dan residensi). Sementara itu, Gatari (Yogyakarta) biasanya mengerjakan minimal dua pekerjaan lepas, dikerjakan dalam sistem kontrak pendek, berkisar antara dua, tiga, enam bulan, hingga satu tahun.

Untuk mereka yang merupakan pekerja kontrak, selalu mengambil minimal satu proyek sampingan di luar pekerjaan utama.

Fenomena itu sejalan dengan pernyataan Richard Florida (2003), bahwa pekerja kreatif bisa berganti peran dan persona secara simultan, “[o]ne person may be simultaneously a writer, researcher, consultant, cyclist, rock climber, electronic/world music/acid jazz lover, amateur gourmet cook, wine enthusiast or micro-brewer. People in my interviews report that they have little trouble integrating such multiple interests and personae” (Florida 2003, 13). Selain itu, bekerja ganda (*multitasking*) dalam satu waktu juga dianggap kapasitas penting agar pemberi kerja merekrut mereka. Sejalan dengan Lorey (2006, 6), pekerja kreatif dan budaya menjalankan pekerjaan kontrak dan temporal dalam satu waktu, biasanya tanpa jatah cuti sakit atau liburan, kompensasi dan kepastian kerja.

Dalam sistem kerja fleksibel, seorang pekerja kreatif bermanuver mengidentifikasi diri mereka dengan beragam identitas dan persona. Martin (Yogyakarta), misalnya, mengaku diri sebagai seorang penerjemah buku. Namun tatkala ada klien yang membutuhkan jasa sebagai penulis, peneliti, desainer grafis, bahkan desainer situs web, ia dengan senang hati menerima pekerjaan tersebut asalkan mendapatkan upah setimpal. Dalam hal ini, kita bisa menginterpretasi bahwa pekerja kreatif bergerak berdasarkan logika permintaan dan penawaran kerja yang bergerak amat cair dan fleksibel. Hal ini sejalan dengan pernyataan Muhtar Habibi, bahwa “[p]engadopsian fleksibilitas hubungan kerja melalui praktik *outsourcing* dan sistem kontrak telah mengantarkan kaum buruh pada lautan pasar tenaga kerja bebas yang berbasis pada hukum besi penawaran dan permintaan” (2013, 204).

Selain itu, sebagian besar tawaran pekerjaan bagi pekerja kreatif datang dari rekomendasi teman atau kenalan. Sistem kerja berdasarkan rekomendasi tersebut memungkinkan mereka mendapatkan pekerjaan dengan memutuskan rantai administrasi yang ketat, misalnya melalui tahapan wawancara kerja hingga pembubuhan perjanjian kontrak kerja. Pun, sebagian besar sistem perekrutan pekerja kreatif biasanya berlandaskan prinsip saling percaya. Sistem rekomendasi dalam perekrutan pekerja dialami oleh hampir seluruh informan. Anas (Yogyakarta) mengungkapkan bahwa sepanjang sejarah bekerja sebagai *freelancer* hingga kini menjadi staf kontrak, ia selalu memperoleh pekerjaan melalui rekomendasi dari teman-temannya. Pun demikian dengan Sammy (Bandung) yang ketika saya temui pada 23 Mei 2021 sedang mengerjakan pekerjaan *freelance* yang berasal dari tawaran informal seorang kawan kuliah. Sementara itu, Intan (Bandung), mendapatkan pekerjaan pertama sebagai asisten bidang pemasaran (*marketing assistant*) pada 2014 dari teman SMA. Intan mengaku selalu mendapatkan pekerjaan sebagai periset pasar (*market researcher*) dan pengelolaan sumber daya manusia (*human resource development*) melalui rekomendasi teman. Dia menceritakan,

“Aku tuh (sekarang) *nggak* pernah mendeklarasikan diri sebagai *freelancer*, tapi tiba-tiba ada saja (tawaran pekerjaan). Bahkan, dalam proyek riset pasar yang sedang kukerjakan saat ini, teman kerja sebelumnya (sebut saja Adit) tiba-tiba bertanya, ‘kamu punya kenalan *nggak* orang untuk *ngerjain market research*?’. Aku akhirnya *ngobrol* dan berujung mengirim portofolio. Akhirnya dia *hire* aku. Sebagian besar pekerjaan selalu dari rekomendasi teman, *sih*.” (wawancara dengan Intan, 3 April 2020)

Tawaran kerja berdasarkan rekomendasi bertumbuh subur di tengah ekosistem ekonomi kreatif informal dan berbasis pertemanan. Dampaknya, sistem perekrutan

pekerja kreatif kerap tidak ditorehkan dalam perjanjian kontrak kerja tertulis, alih-alih, bersifat verbal. Oleh karenanya, tawaran bekerja berdasarkan rekomendasi ini memiliki beberapa risiko. Misalnya, apabila seorang pekerja kreatif dianggap tidak memuaskan di mata sang pemberi kerja, maka ia berisiko tidak direkomendasikan kepada pemberi kerja lainnya. Imbasnya, pekerja akan sulit mendapatkan kerja di masa depan apabila tidak menuruti keinginan pemberi kerja.

Mekanisme rekomendasi dari mulut ke mulut semacam ini bisa dilihat sebagai upaya mengontrol kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja fleksibel yang kompetitif. Namun sesungguhnya, kontrol demikian justru berisiko karena membuat pekerja harus memenuhi keinginan sang pemberi kerja, meskipun dalam kerangka, prosedur, hingga sistem kerja yang tak jelas. Oleh karenanya, sistem rekomendasi seperti ini berpotensi menjadi pisau bermata dua bagi pekerja kreatif: di satu sisi, sistem fleksibel dapat memotong birokrasi kerja yang panjang, tetapi di sisi lain, pekerja menjadi sulit memperjuangkan hak ketenagakerjaan mereka secara lantang.

Seorang informan bahkan pernah mengatakan bahwa jika pekerja *freelance* memiliki relasi buruk dengan pemberi kerja, mereka berisiko dicoret (*black-list*) oleh perusahaan atau klien lain yang sebagian besar masih berada dalam lingkaran perkawanan yang sama. Meski kesepakatan tersebut tidak digaungkan secara tertulis, tetapi pemberitahuan, bahkan gosip dari mulut ke mulut dapat meningkatkan risiko tersebut. Terlebih, ekonomi kreatif didorong oleh ekosistem kerja informal dan berlandaskan rasa percaya. Selain itu, ekosistem kerja kreatif yang kerap berprinsip pada relasi pertemanan dan kekeluargaan membuat lingkaran para pekerja kreatif biasanya cukup kecil, yang memungkinkan mereka untuk saling mengenal satu sama lain.

Selain karena hubungan dekat, ketiadaan perjanjian kontrak kerja tidak dianggap sebagai prasyarat penting karena jangka waktu bekerja kerja cenderung sangat singkat (dimulai dari tiga minggu, hingga satu atau dua tahun). Sistem kontrak kerja berjangka pendek membuat perjanjian kontrak kerja tertulis seolah tak lagi dibutuhkan, lantaran prosesnya dianggap terlalu menyulitkan dan menghabiskan banyak waktu, tak sebanding dengan singkatnya durasi kontrak kerja yang diberikan. Implikasi dari ketidakjelasan tersebut memunculkan berbagai permasalahan, mulai dari pembatalan kontrak dan kerja secara sepihak, jam kerja berlebih, hingga pengurangan upah secara sepihak. Risiko tersebut semakin mengerucut di masa pandemi COVID-19. Ketiadaan jaminan dan kepastian kerja bagi pekerja kreatif, membuat mereka semakin berada dalam kerentanan, bahkan eksploitasi tersembunyi.

Hal semacam itu dialami oleh Martin, “aku pernah kerja dua kali dengan dua orang yang sama. Untuk pekerjaan pertama yang ditawarkan, dia kasih kontrak. Yang kedua ujung-ujungnya *enggak* ada kontrak” (wawancara dengan Martin, 9 Maret 2021). Meskipun tanpa kontrak kerja, Martin tetap menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. Bahkan, dalam beberapa kasus, seorang pemberi kerja pernah meminta Martin untuk mengerjakan desain situs web dan memintanya untuk memberikan purwarupa⁴ situs. Sesudah menyelasikannya, tiba-tiba pemberi kerja membatalkan pekerjaan tanpa memberikan kompensasi maupun biaya pembatalan (*cancellation fee*). Ketika ditanya alasan mengambil pekerjaan tanpa kejelasan kontrak, ia mengakui bahwa kebutuhan

4 Contoh awal dari produk yang akan dikembangkan.

finansial demi menyokong kehidupan sehari-hari jauh lebih penting dikejar cepat dibandingkan mengeluarkan energi untuk mempertahankan hak di hadapan pemberi kerja. “Aku tahu, resistensiku sebagai pekerja akan lemah kalau kita *nggak* punya duit. Aku *nggak* bisa berbuat apa-apa, karena butuh kerja. Dan itu terjadi padaku” (wawancara dengan Martin, 9 Maret 2021).

Perjanjian kontrak tertulis bagi pekerja kreatif baru terasa diperlukan tatkala situasi pelik pernah mereka hadapi dalam pekerjaan sebelumnya. Pengalaman tersebut membuat informan menyadari betapa pentingnya kontrak kerja demi melindungi hak mereka sebagai pekerja. Intan misalnya yang menyadari bahwa perjanjian kontrak kerja sangat penting mengingat beberapa kali ia berada dalam kondisi kerja dengan beban pekerjaan (*job-desc*) dan batasan waktu kerja tak jelas. Bahkan, jikalau penyedia kerja tidak menyediakan kontrak tertulis, Intan akan menyusun sendiri perjanjian kontrak kerja untuk ditandatangani oleh kedua belah pihak. Menurutnya, perjanjian kontrak penting untuk melindungi hak, memperjelas batasan waktu kerja, capaian, dan luaran yang sesuai dengan perjanjian awal. “Kontrak kerja penting banget sih buatku, terutama kerja dengan kontrak jangka panjang, karena pasti *binding* (mengikat) banget. Yang paling penting dari kontrak kerja itu bukan cuma durasi dan uang, tapi mengetahui kapan kerjaan ini beres dan apa yang dikategorikan sebagai beres” (wawancara dengan Intan, 3 April 2021).

Di sini kita dapat melihat bahwa informalitas sistem perekrutan tenaga kerja kreatif juga berdampak kepada lemahnya posisi tawar para pekerja kreatif di mata sang pemberi kerja. Menariknya, ketangguhan diri mereka justru dibangun dari pengalaman buruk saat bekerja. Pengalaman buruk mendorong mereka untuk membangun siasat mandiri, meskipun pekerja kreatif tak memperoleh perlindungan pasti baik secara struktural maupun hukum. Selain itu, relasi pertemanan dan nilai-nilai kekeluargaan dalam kerja-kerja kreatif juga berisiko membuat pekerja merasa tak nyaman, bahkan enggan mengajukan gugatan terhadap pemenuhan hak mereka terkait dengan sistem pengupahan, kesepakatan jelas terkait kontrak kerja, dan berbagai sistem yang berkaitan dengan tawaran kerja yang dimaksud. Di tengah ilusi semangat independensi, pekerja kreatif berada di bawah relasi kuasa ekonomi neoliberal yang bermain di balik kedok fleksibilitas: kondisi kerja cair, informal, dan berbasis kekeluargaan⁵. Sebagai pekerja, intelektualitas mereka terus diekstraksi tanpa diikuti pemenuhan hak-hak dasar sebagai pekerja.

Work from Home, Mediasi Teknologi, dan Mengaburnya Batasan Waktu Kerja

Pada masa pandemi COVID-19, sistem *work from home* diterapkan secara meluas dan ini mempengaruhi perubahan rutinitas para pekerja kreatif, termasuk secara emosional. Pandemi membuat kehidupan sehari-hari para pekerja kreatif yang saya jumpai seolah mandek, sehingga mereka merasa terjebak dalam ruang dan waktu. Seluruh aktivitas yang sebagian besar berhulu dan bermuara di dalam rumah menciptakan perasaan terjebak (*stuckness*) bagi mereka. Situasi tersebut tentu berbeda dengan pengalaman mereka

5 Baca “The City as Playground: Jalanjajan.bdg as a juncture of Informal Economy and Creative Economy in Bandung” (2021), kolaborasi antara Bandung Creative City Forum (BCCF), Indonesia Creative Cities Network (ICCN), dan Design Ethnography Lab ITB.

sebelum pandemi, di mana banyak waktu digunakan untuk bermobilitas. Situasi ini sesuai dengan Ringel (2020), yang menyatakan bahwa masa krisis membuat kita kesulitan membayangkan masa depan (*the near future*).

“*Totally isolated, nggak* berani balik ke rumah orang tua karena aku takut mengkontaminasi mereka. Satu sisi rasanya sunyi, bulan puasa jadi sunyi banget. Lama-lama *suwung*” (wawancara dengan Miki, 1 April 2021). Sementara bagi Martin yang merasa mudah cemas dan stres, terutama di awal pandemi, dirinya mengakui bahwa meskipun sudah cukup terbiasa melakoni kerja jarak jauh lantaran bekerja sebagai *freelancer*, seluruh aktivitas berpusat di rumah ternyata tetap membuatnya merasa terjebak.

“Meskipun sejak lama udah merasakan kerja dengan metode WFH, tapi pandemi tetap *kerasa* beda. Soalnya, meskipun aku kerja di rumah, aku tetap keluar dan nongkrong. Sementara, selama pandemi aku *nggak* ketemu mereka lagi. *Nggak* tahu sih, waktunya terasa beda aja. Seolah di kepala kita, ini suatu masa yang berbeda karena harus terus berada di rumah.” (wawancara dengan Martin, 10 Maret 2021)

Perasaan cemas, kesulitan beradaptasi, stres, terisolasi, dan kesepian tersebut merupakan pengalaman temporal yang dikonsepsikan oleh Jane Guyer (2007)⁶ sebagai “*enforced presentism*”. *Enforced presentism* didefinisikan sebagai situasi terjebak pada masa kini (*stuck in the present*) dan ketidakmampuan membayangkan rencana tentang masa depan (Ringel 2020). Perasaan terjebak tersebut didorong oleh memampatnya waktu dan ruang (*time-space compression*) yang semakin intensif di masa pandemi. Gagasan pemampatan waktu dan ruang adalah sebuah konsep dari David Harvey (1989) untuk merujuk pada serangkaian proses yang menciptakan relativitas jarak antara tempat (*place*) sebagai implikasi dari penemuan dan penggunaan teknologi (transportasi, teknologi komunikasi, internet). Pemampatan waktu dan ruang secara meluas merujuk pada penghancuran batasan-batasan ruang dan jarak geografis melalui akselerasi ekonomi neoliberal dan teknologi (Irons 2020, 90). Pemampatan tersebut membuat ruang semakin menyusut (*shrinking*), dan berdampak pada percepatan waktu karena kemudahan mobilisasi melintasi batas geografis, baik melalui teknologi transportasi maupun komunikasi. Meskipun fenomena ini lekat sebagai karakter dari ekonomi neoliberalisme, krisis COVID-19 mengeskalasi pemampatan tersebut mengingat para pekerja kreatif itu dipaksa melakukan aktivitas yang tersentralisasi di rumah dan dengan dunia virtual atau *work from home*.

Penggunaan teknologi digital dalam melakukan pekerjaan secara *multitask*, memungkinkan terjadinya efisiensi waktu bagi pekerja kreatif untuk memproduksi. Pemampatan waktu dan ruang dibuktikan dengan berbagai aktivitas yang dilakukan dalam ruang virtual, baik untuk bekerja, rapat, nongkrong, dan aktivitas berbasis daring lainnya. Segala aktivitas yang berpusat di rumah membuat para informan merasa terjebak dan membuat mereka merasa cemas, sulit beradaptasi, stres, terisolasi, hingga kesepian.

Stres hingga *burnout* juga menjadi lazim dialami oleh para informan. *Burnout* merupakan fenomena tak asing bagi konteks pekerja yang menggunakan media digital sebagai sarana untuk bekerja. Oleh Byung-Chul Han (2015), *burnout* dilihat sebagai

6 Baca Guyer, J. I. (2007). Prophecy and the near future: *Thoughts on macroeconomic, evangelical, and punctuated time*. *American Ethnologist*, 34(3), 409–421. <https://doi.org/10.1525/ae.2007.34.3.409>

konsekuensi dari perilaku mengeksploitasi diri secara sukarela (*voluntary self-exploitation*) (Han 2015, 44), bahkan perentanan (*precarization*) (Standing 2011). Dari keterangan Miki, ia mengaku pernah mengalami *burnout*, hingga akhirnya satu-satunya siasat adalah mengambil cuti agar tidak mengalami kelelahan emosi yang semakin parah,

“sempet *burnout*, merasa butuh libur. Setiap hari kerja, *weekend* ngajar juga. Butuh waktu libur kayaknya. Rasanya tiba-tiba *hectic* banget, jadi gampang marah, capek dan terperas energinya. Aku akhirnya diingetin temen untuk ngambil cuti satu hari *nggak ngapa-ngapain*.” (wawancara dengan Miki, 1 April 2021)

Gambar 1. Ruang kerja Intan selama WFH di masa pandemi yang terletak di area kamar tidur.



Sumber: arsip pribadi Intan.

Di masa pandemi, internet dan teknologi digital memang menjadi infrastruktur penting untuk menggerakkan kapital tenaga kerja. Namun demikian, kehadiran internet dan teknologi digital yang menjembatani kerja dalam sistem *work from home* kerap kali mengaburkan batasan waktu kerja. ‘Ruang publik’ di mana kantor virtual bersemayam, dan ‘ruang privat’ di mana pekerja melakukan berbagai aktivitas domestik terintensifikasi dalam satu ruang: rumah. Pengawasan demikian tak terhindarkan mengingat perangkat komunikasi digital yang selalu berada dalam genggaman jemari kita setiap waktu.

Kemajuan teknologi mengeskalasi intensifikasi jam kerja mengingat pekerja kreatif bisa dihubungi kapan saja (Izzati dkk. 2021). Tak jarang, mereka harus siap bekerja kapanpun: tiba-tiba dikirim pesan, rapat malam hari, dan bekerja di hari libur –termasuk pada akhir pekan. Bercampurnya waktu kerja dan waktu pribadi secara lebih masif menjadi indikasi bagaimana kehadiran internet dan teknologi digital semakin memperlebar risiko eksploitasi waktu pekerja kreatif di masa pandemi. Pada akhirnya, aktivitas kerja yang diperantarai oleh teknologi digital dan internet menciptakan pola bekerja baru dalam persoalan disiplin waktu para pekerja, baik secara struktur organisasi, maupun relasi dengan pemberi kerja (Lee dan Liebenau 2002, 126).

Bekerja virtual dengan mediasi teknologi memungkinkan pengawasan (*surveillance*)

terjadi setiap saat, walau secara fisik mereka berjauhan (Lee dan Liebenau 2002, 128-129). Pemberi kerja, atasan, pengawas, manajer, atau bos dapat dengan mudah mengawasi gerak-gerik pekerja secara simultan, baik melalui aplikasi kolaboratif maupun media sosial. Situasi ini dialami oleh beberapa informan, di mana pemberi kerja memberikan kontrol atas waktu kerja mereka melalui pelacak waktu, keharusan memperbaharui daftar (*to-do-list*) pekerjaan setiap saat, hingga kewajiban menampilkan status *online* pada aplikasi kerja seperti Slack. Di saat cuti dan hari libur, mereka biasanya tetap dituntut siap bekerja jika sewaktu-waktu dibutuhkan. Untuk menyasiasi kontrol kerja semacam itu, para informan pun bersiasat. Salah satu contoh adalah Anas yang memasang gambar profil (*profile picture*) di media sosial setiap kali mengambil cuti kerja, atau mengubah mode nyala ke mati dalam fitur Slack sesuai bekerja agar tidak dikirim pesan selepas jam kerja yang ditentukan. Hal demikian menunjukkan bagaimana informan bersiasat mengelola waktu kerja mereka sendiri meski batasan tersebut sangat kabur.

Gambar 2. Setiap cuti kerja, Anas menambahkan kata "CUTI" pada foto profil Slack.



Sumber: arsip pribadi Anas.

Bekerja sebagai Aktualisasi: Prekarisasi Diri Para Pekerja Kreatif

Selama menjalani *work from home*, para pekerja kreatif yang saya temui berpotensi memiliki lebih banyak waktu luang karena rendahnya mobilitas mereka. Namun, mereka justru tidak menggunakan waktu tersebut untuk bersantai atau rehat dari pekerjaan, karena hamper selalu digunakan untuk mencari pekerjaan tambahan (*side job*) demi meningkatkan penghasilan. Beberapa informan saya mengalami ketakutan tidak akan mendapatkan pekerjaan serupa jika menolak tawaran. Contohnya Miki, yang selama pandemi berpotensi memiliki lebih banyak waktu luang karena kantornya memberlakukan sistem WFH. Namun, dengan berbagai alasan, Miki akhirnya memutuskan menambah penghasilan dengan mengambil pekerjaan sebagai guru gambar untuk anak-anak. Demikian pula Intan, yang mengakui bahwa waktu luang sebagai pekerja lepas harusnya diambil untuk mengambil pekerjaan tambahan sebagai mekanisme koping,

“Aku harus *ngerjain* banyak kerjaan agar merasa produktif, jadi lebih bisa bagi waktu. ini jadi semacam *coping mechanism*. Kalau merasa lowong, aku pasti *nyari* kerjaan baru. Karena dengan begitu, aku tahu mana yang harus diprioritaskan untuk *ngerjain* sesuatu. *Time management* aku justru bagus ketika aku banyak kerjaan. Aku merasa ada urgensi *ngerjain something*.” (wawancara dengan Intan, 3 April 2021)

Dalam kasus informan lain, mereka berusaha mengambil pekerjaan karena beragam alasan, mulai dari kebutuhan penghasilan tambahan, ketakutan tidak mendapatkan pekerjaan di masa depan, bahkan kehilangan relasi baik dengan pemberi kerja. Tak jarang, informan juga tidak memiliki batasan upah jelas. Remunerasi mereka bahkan bergantung pada kebutuhan dan kemampuan pemberi kerja untuk mengupah mereka. Ungkapan pekerja palugada—akronim dari ‘*apa lu mau gua ada*’, sangat lazim digaungkan di kalangan pekerja kreatif, bahkan menjadi posisi tawar selama bekerja,

“Aku sulit mendefinisikan jenis pekerjaanku sendiri. Namun, aku sering menyebut diriku sebagai *writer*. Ya *gimana* ketika kamu sering berubah, harus mendefinisikan diri sebagai apa? Tergantung *demand*-nya apa.” (wawancara Martin, 6 Maret 2021)

Kondisi prekarisasi diri sejalan dengan perasaan takut akan kehilangan kontrol, perasaan tidak aman akan kehilangan kepastian dan jaring pengaman, dan ketakutan atas kegagalan, kemerosotan sosial dan kemiskinan (Lorey 2006, 7). Ini termanifestasi melalui ketakutan informan kehilangan relasi informal apabila tidak mengikuti keinginan pemberi kerja. Meskipun demi merawat jaring pengaman berupa relasi tersebut, tak jarang mereka membanting harga jasa (Izzati dkk. 2021, 57). Keinginan untuk bekerja mendorong mereka terus mengekstraksi diri demi memenangkan kompetisi di tengah persaingan tenaga kerja ketat. Ini yang disebut oleh Lorey (2006) sebagai perentanan atau prekarisasi diri, atau *self chosen precarization*. Ia menjelaskan fenomena sebagian besar pekerja budaya masuk dalam situasi prekariat atas kehendak mereka sendiri, “*cultural workers they have freely chosen precarious living and working conditions*” (Lorey 2006), menganggapnya sebagai ketimpangan normal (Lorey 2015 dalam Izzati dkk. 2021), bahkan diinternalisasi sebagai tanggung jawab individu yang berujung pada turun kelas sosial (*social downward mobility*) (Izzati dkk. 2021, 57).

Prekarisasi semacam ini suatu hal yang dilumrahkan dalam logika sistem neoliberal (Lorey 2015 dalam Izzati dkk. 2021, 84), termasuk di kalangan pekerja kreatif. Berbagai tekanan, waktu kerja yang panjang, hingga eksploitasi dianggap sebagai proses produktif, bahkan investasi demi mengembangkan kompetensi pekerja di tengah iklim kerja fleksibel di mana tenaga kerja mudah digantikan (*disposable*). Selain bekerja secara berlebih, prekarisasi diri di kalangan pekerja kreatif yang menjadi informan juga termanifestasi dalam berbagai fenomena, misalnya bagaimana di masa pandemi, kesulitan yang mereka alami membuat mereka berupaya mengerjakan apapun yang ditawarkan kendati mengetahui bahwa mereka hanya akan mendapatkan upah sedikit dan tanpa kontrak kerja jelas.

Informalitas dan ketiadaan perlindungan hukum menjadi salah satu faktor yang mendorong para pekerja kreatif melakukan prekarisasi diri. Ini lantaran, mereka kesulitan melakukan protes terbuka, ataupun memperjuangkan hak mereka sebagai pekerja: baik untuk mendapatkan upah layak, jam kerja manusiawi, ataupun kejelasan jaminan kerja.

Dalam observasi yang saya lakukan, ketika para pekerja berupaya memperjuangkan hak mereka, risiko yang terjadi malah akan lebih besar: dianggap rewel, tidak bersyukur, atau paling parah: pemberi kerja lebih memilih untuk merekrut orang lain yang mau dibayar lebih murah. Tentu, fenomena ini lazim dalam sistem fleksibilitas tenaga kerja yang melihat pekerja sebagai subjek yang mudah digantikan.

Bagi mereka, jam kerja panjang dimaknai secara ambivalen. Di satu sisi, jam kerja menjadi masalah yang terus dikeluhkan para informan. Namun di sisi lain, mereka menganggap berbagai tekanan pekerjaan adalah tangga meniti karir agar mampu mendongkrak produktivitas pekerja kreatif di masa datang, “karena aku *nganggapnya* belajar, jadi latihan buat tahapan selanjutnya. *Next step*-nya menjadi arsitek, tapi lebih besar. Jadi *pressure* gitu buatku penting karena nanti kalau udah masuk lebih dalam, *pressure* kayak gini nggak akan ada apa-apanya” (wawancara dengan Sammy, 17 Agustus 2020). Pernyataan Sammy sejalan dengan Lorey (2006) bahwa bagi pekerja kreatif, empat puluh jam kerja per minggu adalah ilusi, dan batasan waktu kerja tak bisa diidentifikasi karena tak ada pemisahan waktu kerja dan waktu luang dengan jelas (Lorey 2006, 6). Dalam situasi “waktu kerja yang tak dibayar” itulah mereka mengakumulasi pengetahuan sebagai spekulasi untuk mendapatkan kerja-kerja berbayar di masa depan, “*In the non-paid time, they accumulate a great deal of knowledge, which is not paid for extra, but is naturally called for and used in the context of paid work, etc.*” (Lorey 2006, 6). Tak jarang, kerja-kerja kontrak berjangka pendek ini dilihat secara positif sebagai hal fleksibel, dan menyenangkan, sehingga fleksibilitas dimaknai sebagai aspirasi, gairah dan keinginan personal pekerja (Cockayne 2016). Padahal, ini sesungguhnya justru merentankan posisi tawar mereka sendiri. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bagaimana fleksibilitas yang seolah memberikan kebebasan, justru menciptakan kebebasan semu dan ketidakpastian yang menyelubung di balik narasi megah dunia ekonomi kreatif.

Penutup

Dalam beberapa tahun belakangan, ekonomi kreatif dilihat sebagai masa depan perekonomian dunia dan Indonesia. Namun, ini tidak sejalan dengan kondisi ketenagakerjaan kreatif yang berada dalam situasi rentan karena terus menerus diekstraksi tanpa standar batasan waktu, upah, sistem kontrak, dan perlindungan ketenagakerjaan. Di era fleksibilitas tenaga kerja, para pekerja kreatif ditempatkan dalam lautan pasar tenaga kerja bebas yang eksploitatif, yakni berada di bawah tekanan paling besar dan menerima kondisi kerja buruk (Izzati dkk. 2021, 78). Sebagian besar waktu para informan pun diokupasi untuk bekerja. Di masa pandemi COVID-19, jam kerja berlebih (*excessive work hour*), rapat di luar jam kerja konvensional, tumpukan pekerjaan untuk dikerjakan hingga lembur tengah malam, rapat daring diselingi rebahan atau sembari memasak menjadi fenomena tak asing. Bahkan, ketika memiliki potensi waktu luang sebagai konsekuensi menjalani *work from home* yang membatasi mobilitas, mereka memilih untuk memanfaatkan waktu mereka guna memenuhi kebutuhan ekonomi.

Pekerja kreatif terus mengekstraksi dan melakukan prekarisasi diri demi memenangkan kompetisi di tengah persaingan ketat pasar kerja. Jam kerja berlebih dilihat sebagai fenomena yang dinormalisasi, bahkan dianggap sebagai investasi demi mengembangkan kompetensi di tengah era tenaga kerja fleksibel. Gairah (*passion*)

tersebut terkadang membuat pekerja kreatif luput menyadari bahwa mereka berada dalam kondisi kerja rentan. Dalam kerja-kerja yang mengandalkan gairah, pekerja tak hanya diupahi dengan uang, tetapi juga remunerasi terhadap afeksi, meliputi perasaan senang, pengalaman belajar, hingga hingga janji-janji manis akan mendapatkan pekerjaan lebih baik di masa depan (Izzati dkk. 2021).

Meskipun demikian, prekarisasi diri di kalangan pekerja kreatif tentu tidak bisa dinormalisasi dan dianggap tak problematis. Alih-alih, kita perlu menyadari adanya permasalahan struktural yang penting dikritik, bahwa kebebasan yang mereka miliki bersifat semu bahkan ilusif (Sindikasi 2018). Normalisasi tersebut justru akan membuat posisi tawar para pekerja kreatif semakin lemah dalam konstelasi ketenagakerjaan di Indonesia. Mereka tumbuh dalam ekosistem kerja yang kasual, informal, dan berprinsip saling percaya, penindasan yang dialami oleh pekerja kreatif semakin terselubung, cair, dan sulit untuk dibedah. Fenomena ini menunjukkan bahwa di balik narasi megah ekonomi kreatif, fleksibilitas justru menciptakan kemerdekaan semu, meletakkan pekerja kreatif dalam kerentanan berlapis.

Referensi

- Badan Pusat Statistik. 2017. *Laporan Klasifikasi Jabatan Ekraf dalam KBJI 2014*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *LAPORAN PENYUSUNAN PDRB EKRAF 5 PROVINSI 2010-2016 MENURUT LAPANGAN USAHA*. Statistik, Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BCCF, Bandung Creative City Forum; ICCN, Indonesia Creative Cities Network; DELab, Design Ethnography Lab ITB. 2021. *The City as a Playground Jalanjajan.bdg as a juncture of Informal Economy and Creative Economy in Bandung*. Medium. Diakses Maret 2022. <https://medium.com/informal-economy-in-the-global-south/the-city-as-a-playground-841aa132ffb7>
- Badan Ekonomi Kreatif. 2017. *Rencana Strategis Badan Ekonomi Kreatif 2015-2019*. Rencana Strategis, Jakarta: Badan Ekonomi Kreatif.
- Brouillette, Sarah. 2009. "Creative Labor." *Mediations* 24 (2): 140-149.
- Bourdieu, Pierre. 1998. *Acts of Resistance: Against the New Myth of Our Time*. Cambridge: Polity Press.
- Cahyani, Dewi Rina. 2020. "Dampak Corona, 3,05 Juta Orang Terkena PHK Hingga Juni." *bisnis.tempo.co*. Juli 8, diakses pada Desember 3, 2020. <https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-305-juta-orang-terkena-phk-hingga-juni>
- Cockayne, Daniel G. 2016. "Sharing and neoliberal discourse: The economic function of sharing in the digital on-demand economy." *Geoforum* 77: 73-82.
- Creativeconomy.britishcouncil.org. n.d. "What is the creative economy?" Diakses pada Desember 12, 2020. <https://creativeconomy.britishcouncil.org/guide/what-creative-economy/>.
- Ekarahendy, Ellena, Fathimah Fildzah Izzati, Farhanah, Ikhsan Raharjo, dan Rio Apinino. 2020. *MENGUBUR PUNDI DI TENGAH PANDEMI: Kerentanan Pekerja Lepas di Tengah Krisis COVID-19*. Jakarta Selatan: SINDIKASI.
- Fahmi, Fikri Zul, Philip McCann, dan Sierdjan Koster. 2015. "Creative economy policy in developing countries: The case of Indonesia." *Urban Studies Journal Limited* 54 (6):

- 1-18.
- Florida, Richard. 2003. *The Rise of The Creative Class*. North Melbourne Victoria: Pluto Press Australia.
- Florida, Richard. 2011. *The Rise of The Creative Class, Revisited*. New York: Basic Books.
- Gibbins, Sheri Lynn, Elan Lazuardi, dan Khidir Marsanto Prawirosusanto. 2017. "Mobilizing the Masses: Street Vendors, Political Contracts, and the Role of Mediators." *Bijdragen tot de Taal-, Land- en Volkenkunde* 173: 242-272.
- Gumay, Hafez. 2020. "Menyoal Kebijakan Kartu Prakerja Untuk Seniman Terdampak Pandemi." [koalisiseni.or.id](https://koalisiseni.or.id/menyoal-kebijakan-kartu-prakerja-untuk-seniman-terdampak-pandemi/). May 6, diakses pada Juni 10, 2021. <https://koalisiseni.or.id/menyoal-kebijakan-kartu-prakerja-untuk-seniman-terdampak-pandemi/>.
- Habibi, Muhtar. 2013. "Gerakan Buruh Pasca Soeharto: Politik Jalanan di Tengah Himpitan Pasar Kerja Fleksibel." *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 16 (3): 200-216.
- Han, Byung-Chul. 2015. *The Burnout Society*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Howkins, John. 2001. *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas*. London: Penguin Books.
- Hürtgen, Stefanie. 2021. "Precarization of work and employment in the light of competitive Europeanization and the fragmented and flexible regime of European production." *Capital & Class* 45 (1): 71-91.
- Irons, Rebecca. 2020. "Quarantine Lockdown and the Global Disruption of Intimacies with Routine, Clock Time, and the Intensification of Time-Space Compression." *Anthropology in Action* 27 (3): 87-92.
- Izzati, Fathimah Fildzah, Rara Sekar Larasati, Ben K C Laksana, Rio Apinino, dan Kathleen Azali. 2021. *Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan dan Sulitnya Berserikat*. Jakarta: SINDIKASI x FNV Mondiaal.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI. 2014. *Ekonomi Kreatif: Kekuatan Baru Indonesia Menuju 2025*. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI. 2014. *Ekonomi Kreatif: Kekuatan Baru Indonesia Menuju 2025*. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI.
- Kusno, Abidin. 2009. *Ruang Publik, Identitas dan Memori Kolektif: Jakarta Pasca-Suharto*. Yogyakarta: Ombak.
- Lee, Heejin, dan Jonathan Liebenau. 2002. "A New Time Discipline: Managing Virtual Work Environments." Dalam *Making Time: Time and Management in Modern Organizations*, oleh Barbara Adam, Richard Whipp dan Ida Sabelis, 126-139. New York: Oxford University Press.
- Lorey, Isabell. 2006. "Governmentality and Self-Precarization On the normalization of cultural producers." Diterjemahkan oleh Lisa Rosenblatt dan Dagmar Fink. *Biopolitical Governmentality* 1-12.
- Luvaas, Brent. 2012. *DIY Style: Fashion, Music and Global Digital Cultures*. London: Berg Publishing Plc.
- Malasan, Prananda Luffiansyah. 2019. "The untold flavour of street food: Social infrastructure as a means of everyday politics for street vendors in Bandung, Indonesia." *Asia Pacific Viewpoint* 60 (3): 1-14.

- Mawardi, Tsania Ysnaini. 2019. "Trending gig economy in Indonesia brings blessing or calamity." news.unair.ca.id. Juni 11, diakses pada Mei 17, 2021. <http://news.unair.ac.id/en/2019/06/11/trending-gig-economy-in-indonesia-brings-blessing-or-calamity/>.
- Morgan, George, Julian Wood, dan Pariece Nelligan. 2013. "Beyond the vocational fragments: Creative work, precarious labour and the idea of 'Flexploitation.'" *The Economic and Labour Relations Review* 24 (3): 397-415.
- Nugroho, Hari, dan Indrasari Tjandraningsih. 2007. *Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja dan Tanggung Jawab Negara*. Kertas Posisi, AKATIGA.
- Ringel, Felix. 2012. "Towards anarchist futures? Creative presentism, vanguard practices, and anthropological hopes." *Critique of Anthropology* 32 (2): 173-188.
- Ringel, Felix. 2020. "Coronavirus: how the pandemic has changed our perception of time." theconversation.com. Mei 28, diakses pada September 19, 2021. <https://theconversation.com/coronavirus-how-the-pandemic-has-changed-our-perception-of-time-139240>.
- SINDIKASI. 2020. *Mengubur Pundi di Tengah Pandemi: Kerentanan Pekerja Lepas di Tengah Krisis COVID-19*. Kertas Posisi, Jakarta: SINDIKASI.
- SINDIKASI. 2018. *Manifesto: Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi*.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London; New York: Bloomsbury Academic.
- Sturges, Jane. 2013. "A matter of time: young professionals' experiences of long work hours." *Work, Employment & Society* 27 (2): 343-359.
- Ulster University. 2017. *Changing Arts and Mind: A Survey of Health and Wellbeing in the Creative Sector*. Survey, Northern Ireland: Ulster University.
- UNCTAD, United Nations Conference on Trade and Development. 2022. *The Creative Economy Outlook 2022*. Annual report, Geneva: United Nations.
- UNCTAD. 2008. *CREATIVE ECONOMY REPORT 2008*. report, New York: United Nations.
- Warsilah, Henny. 2015. "PEMBANGUNAN INKLUSIF SEBAGAI UPAYA MEREDUKSI EKSKLUSI SOSIAL PERKOTAAN: KASUS KELOMPOK MARJINAL DI KAMPUNG SEMANGGI, SOLO, JAWA TENGAH." *Jurnal Masyarakat & Budaya* 17 (2): 207-232.
- Winarko, Willy. 2021. "Pekerja Kreatif." Video Youtube. Oktober 2021. https://youtu.be/UieRlrc_FnE.
- Woodward, Keith, and John Paul Jones, eds. *Key Texts in Human Geography*. London: SAGE Publications Ltd, 2008. <https://doi.org/10.4135/9781446213742>.