

MERAWAT SENI DENGAN HATI:



Kondisi Kerja Emosional Perempuan

MERAWAT SENI DENGAN HATI:

Kondisi Kerja
Emosional Perempuan

MERAWAT SENI DENGAN HATI:

KONDISI KERJA EMOSIONAL PEREMPUAN

PENELITI:

Ratri Ninditya

Harits Paramasatya

PENYUNTING:

Annyu Maharani

Hafez Gumay

Oming Putri

PENGARAH ARTISTIK:

Amalia Ikhlasanti

PERANCANG BUKU:

Candya Pradipta

DITERBITKAN OLEH:

Koalisi Seni

Jalan Amil No. 7A Pejaten Barat

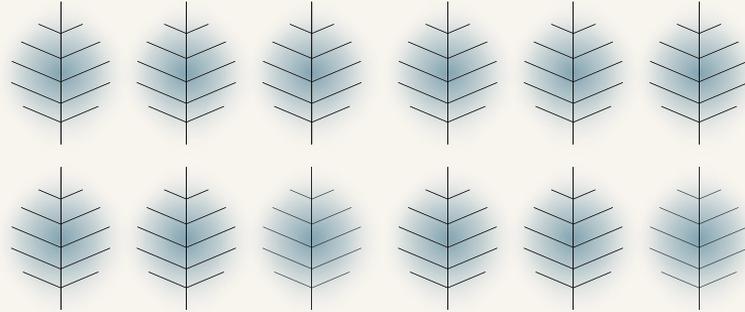
Pasar Minggu – Jakarta Selatan 12510



ATRIBUSI-NONKOMERSIAL-TANPATURUNAN

CC BY-NC-ND

Daftar Isi



Kata Pengantar

7

I. Pendahuluan

9

Latar Belakang

10

Tujuan dan Pertanyaan Penelitian

12

Metodologi

13

II. Pekerja Seni Perempuan di Indonesia

17

Perempuan sebagai Identitas Gender

18

Luputnya “Kerja Seni” dalam Kebijakan Publik Indonesia

20

Kondisi Kerja Pekerja Seni

30

Kerja Emosional

35

III. Temuan Umum Kondisi Kerja

47

Gambaran Umum

48

Profil Responden

49

IV. Pengalaman Kerja Emosional (71)

Profil Narasumber	72
Rezim Ketidaksetaraan dalam Kerja Seni	73
Merawat Seni Sepenuh Hati	85
Identifikasi Kerja Emosional	88
Bentuk-Bentuk Kerja Emosional	93
Hubungan Kerja Emosional dengan Posisi di Tempat Kerja	102
Implikasi Kerja Emosional	103
Catatan tentang <i>Deep Acting</i> dan <i>Surface Acting</i>	107
Mekanisme Pelindungan	107
Cara-Cara Menangani Implikasi Kerja Emosional	112

V. Kesimpulan (117)

Kondisi Kerja: Kerja Keras, Rawan Perundungan, Upah Rendah	118
Rezim Ketidaksetaraan vs Kesepenuhhatian	119
Rendahnya Pengakuan terhadap Kerja Emosional	121
Kerja Emosional sebagai Deskripsi Kerja dan Efek Samping Lingkungan Patriarkis	122
Implikasi Kerja Emosional	124
Pelindungan terhadap Implikasi Kerja Emosional: Sedikit dari Tempat Kerja, Banyak Ditanggung Sendiri	125

VI. Rekomendasi (129)

Daftar Pustaka (137)

Indeks (143)

Lampiran (147)

Kata Pengantar

Undang Undang Pemajuan Kebudayaan hampir mencapai lustrum pertama. Namun, pelaksanaannya tampak sangat tersendat karena makna dan kepentingannya untuk dilaksanakan tak kunjung berada dalam satu mimpi: pusat dan daerah. Sementara, gerakan masyarakat untuk berkontribusi di bidang seni budaya semakin menggelora dan siap bersinergi dengan institusi pemerintah dan pihak dengan minat yang sama.

Ekspresi seni adalah suatu kerja yang mengandalkan potensi kreatif bergerak. Ada pemikiran yang meraga dalam berbagai bentuk ekspresi, ada sumber daya manusia lintas gender sebagai pelakunya. Pengetahuan dan keterampilan masyarakat dibangun dalam kerja-kerja ekspresi kesenian. Ini adalah bukti nyata bahwa potensi masyarakat di bidang kreativitas sedang bergerak. Hal itu penting menjadi perhatian pemerintah, mengurus dan memastikan bahwa kelangsungan dan kemajuan di bidang seni membawa manfaat bagi masyarakat.

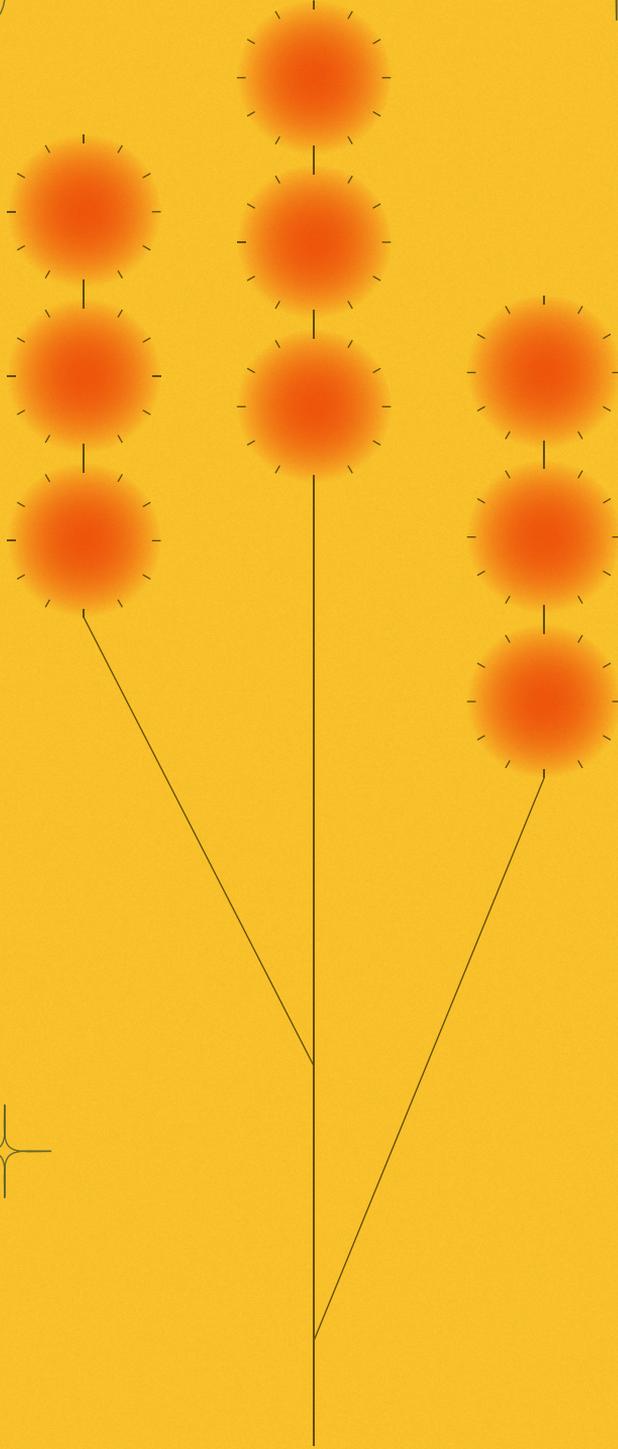
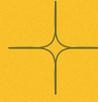
Koalisi Seni hari ini membawa mandat organisasi melalui penelitian yang komprehensif tentang berbagai kendala yang ditemukan di lapangan. Mandat ini bertujuan mendesak pemangku kebijakan publik di bidang kerja kesenian dan kreatif untuk mengatasi dan menyempurnakan kelemahan dan kekurangan yang perlu dilakukan. Agar kendala-kendala yang dihadapi di lapangan tidak menjadi penghambat. Secara khusus, penelitian yang dilakukan ini berkaitan dengan perempuan pekerja seni yang telah banyak berperan dalam merawat dan memastikan seni budaya terus bergerak dan berkembang. Menjaga warisan yang berharga bagi generasi masa depan.

Ini saatnya pemerintah membuka mata hati, memaknai, dan menghargai peran penting kaum perempuan di bidang seni budaya agar kerja-kerja afeksi mereka yang mewarnai cara mereka bekerja, merawat, menjaga, mendidik, dan memelihara, sebagai representasi tanggung jawab warga negara di bidang seni budaya.

Seni mendidik kita menghormati perbedaan. Seni instrumen penting bagi pendidikan budaya, kreativitas yang berkontribusi bagi peradaban dan kedaulatan manusia.

Dolorosa Sinaga

Ketua Dewan Pengawas

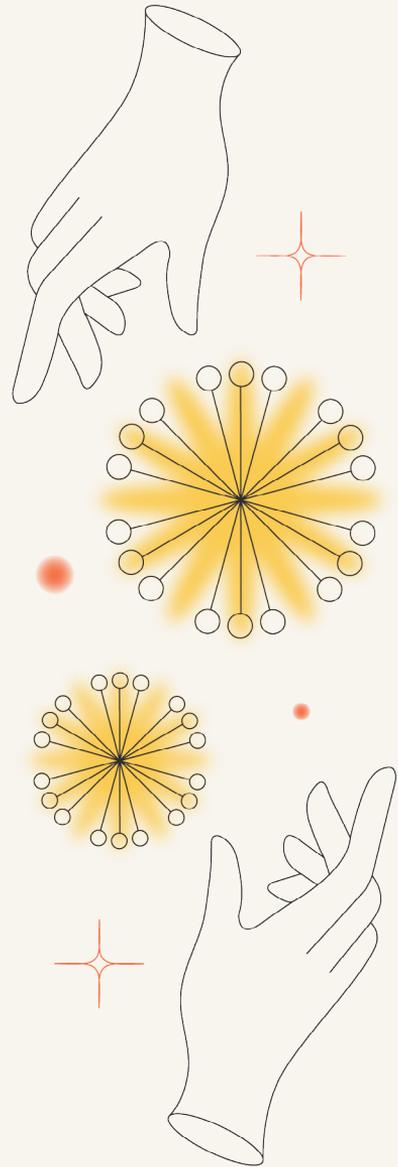


Pendahuluan

Latar Belakang

Selama ini, seni dirawat keberlangsungannya oleh begitu banyak kerja emosional yang dilakukan oleh perempuan. Kerja emosional, sebagai bagian dari kerja afektif, adalah kerja yang melibatkan produksi dan modifikasi perasaan, ekspresi, dan laku gerak tubuh. Karakter kerja ini tidak selalu kasat mata. Sayangnya, sampai hari ini, sangat sedikit kontribusi perempuan dihargai. Hal ini digarisbawahi sutradara dan penulis Hito Steyerl sejak sepuluh tahun lalu. Steyerl menyatakan, “medan seni adalah ruang yang sesak kontradiksi dan eksploitasi... Keruwetan ini ditopang oleh banyak sekali perempuan pekerja keras. Ruhnya kerja afektif ini terhimpun di bawah pengawasan ketat dan kuasa kapital” (Steyerl 2010). Pendapat serupa juga muncul dalam publikasi riset (Juliastuti 2021; Paramasatya et al. 2021), inisiatif seni (Candraningrum, Hebi & Minarti 2020; Mariani & Widhiasih 2021; Sagala 2021), webinar (DKJ 2021), dan pembicaraan Koalisi Seni dengan berbagai pekerja seni perempuan secara pribadi di kala pandemi.

Di bawah patriarki dan kapitalisme, perempuan pekerja seni, baik cis maupun trans, rentan mengalami ketimpangan berbasis gender dan kelas. Kajian UNESCO (2019) menyoroti sebagian besar subsidi seni bukan berasal dari pemerintah, patron, atau swasta, melainkan dari seniman yang bekerja tanpa upah atau berupah rendah. Studi yang sama juga mengutip bahwa



28% perempuan seniman bekerja paruh waktu, namun hanya 18% laki-laki memilih sistem kerja serupa (UNESCO 2019). Dalam struktur kerja eksploitatif dan bias gender ini pula, kerja afektif dipinggirkan sebagai wilayah kerja yang minim penghargaan dan perlindungan.

Banyak inisiatif yang berupaya membicarakan, mengangkat, dan mendokumentasi kontribusi perempuan seniman bermunculan di tingkat lokal dan nasional. Antara lain program Hibah Cipta Perempuan yang digagas Kelola, Jaringan Seni Perempuan, Cipta Media Ekspresi melalui Sekolah Pemikiran Perempuan, Perkawanan Perempuan Menulis, InterSastra, Peretas. Di tingkat pemerintahan, program Fasilitasi Bidang Kebudayaan yang diselenggarakan Direktorat Jenderal Kebudayaan juga menetapkan kebijakan baru pada 2021, yakni terhadap lembaga dan program seni yang melibatkan perempuan, baik penggagas dan pekerja, sebagai prioritas utama. Berbagai kemajuan menggembirakan ini merupakan harapan bagi seniman perempuan yang selama ini kontribusinya tidak pernah mendapat pengakuan yang layak dalam panggung kesenian Indonesia yang megah.

Berbagai dokumentasi seni yang ada di Indonesia mencatat kontribusi seniman-seniman perempuan, namun peran para pekerja perempuan di balik layar yang memungkinkan terwujudnya pertunjukan, pameran, dan karya sastra hampir tidak pernah dicatat, apalagi dikaji secara mendalam. Padahal, berdasarkan data yang dikumpulkan Koalisi Seni dalam rangka advokasi kebijakan seni yang berpihak pada gender minoritas, ditemukan bahwa peran perempuan dalam acara-acara seni rupa berskala besar di Yogyakarta dan Jakarta meningkat secara ajeg (Koalisi Seni 2021). Perempuan mulai menjadi pengambil keputusan strategis di acara-acara seni rupa, baik sebagai kurator, manajer, ataupun pengarah.

Perempuan merawat, menjaga, dan memastikan seni budaya terus bergerak dan berkembang. Di sektor kesenian Indonesia, perempuanlah yang mengambil peran di balik layar, panggung, meja, atau kanvas yang dipamerkan kepada khalayak. Tanpa peran-peran di balik layar ini, kegiatan seni tidak akan terlaksana. Perempuan juga bekerja di berbagai lembaga dan perusahaan seni sebagai manager, staf komunikasi/humas, administrasi, keuangan, asisten pribadi, *liaison officer*, staf keanggotaan, dan lain sebagainya. Sayangnya, seringkali peran perempuan di balik layar dimaknai sekadar sebagai peran-peran penunjang. Tidak banyak perempuan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga, pekerja seni perempuan tak hanya rentan secara ekonomi, namun juga emosional.

Pekerjaan di balik layar menuntut perempuan untuk melakukan pengelolaan emosi yang rentang waktunya lebih panjang dari jam kerja. Risiko dari hal tersebut jauh lebih besar daripada yang tampak. Menurut berbagai kajian mengenai kerja emosional seperti yang dilakukan oleh Bandali (2020) dan Acker (2006), perempuan ditempatkan dalam peran-peran yang berkaitan dengan layanan publik karena ekspektasi gender yang berkaitan dengan stereotip sifat feminin, seperti: penyayang, intuitif, pengertian, dan lemah lembut. Tetapi di Indonesia, kajian akademis mengenai kondisi kerja perempuan di sektor seni, terutama yang menyorot aspek-aspek kerja emosional, belum banyak dilakukan. Kerja-kerja perempuan di ekosistem seni tidak cukup hanya didefinisikan secara kuantitatif sebagai penyumbang pendapatan negara (BEKRAF & BPS 2018), tapi perlu dipahami sebagai kerja-kerja emosional berisiko tinggi yang perlu mendapat perlindungan dan penghargaan yang sebanding.

Perjuangan menuju keadilan gender di seni tidak cukup hanya menasar pencapaian dan perwakilan perempuan di atas panggung, tapi juga bagaimana seluruh pemangku kepentingan dalam ekosistem seni menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan adil secara menyeluruh bagi perempuan yang berkontribusi di balik panggung besarnya.

Tujuan dan Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan data empiris mengenai kondisi kerja perempuan, baik cis maupun trans, dan aspek-aspek kerja emosional di bidang seni yang dilakukan. Secara khusus, hasil penelitian ini akan menjadi basis advokasi kelompok kerja gender Koalisi Seni. Secara umum, penelitian ini diharapkan menjadi pelengkap dari berbagai kajian sebelumnya mengenai eksploitasi pekerja kreatif, memperkaya kajian akademis mengenai ketimpangan kerja berbasis gender, dan kajian mengenai seni budaya di Indonesia.

Pertanyaan penelitian dibagi dalam dua kelompok besar:

01.

Bagaimana kondisi kerja pekerja seni perempuan, baik cisgender maupun transgender, di Indonesia?

02.

Bagaimana kondisi kerja emosional pekerja seni perempuan di Indonesia?

Pertanyaan kedua dipecah menjadi empat pertanyaan wawancara, yaitu:

a.

Bagaimana kerja emosional diidentifikasi oleh pemberi kerja maupun penerima kerja?

b.

Apa saja implikasi kerja emosional?

c.

Bagaimana kerja emosional dijustifikasi?

d.

Adakah mekanisme perlindungan terhadap risiko kerja emosional ini?

Metodologi

Kajian Literatur

Langkah pertama penelitian adalah melakukan kajian pustaka untuk menemukan definisi kerja emosional, definisi kondisi kerja, serta bentuk-bentuk ketidaksetaraan di tempat kerja. Kajian pustaka juga mencari penelitian sebelumnya yang membahas kondisi kerja perempuan di sektor nirlaba dan seni budaya.

Pengumpulan Data Kuantitatif

Pengumpulan data untuk penelitian ini akan dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah mendapatkan data kuantitatif mengenai kualitas kerja perempuan yang bekerja di sektor seni.

Kualitas kerja akan diukur berdasarkan tujuh dimensi kondisi kerja yang disusun oleh Eurofund dan International Labour Organization (ILO): lingkungan fisik, lingkungan sosial, intensitas kerja, pengembangan kapasitas, kualitas waktu kerja, prospek kerja, dan pendapatan (2019). Untuk melengkapi metode pengukuran ILO, pengukuran kondisi kerja emosional juga akan mengacu pada pertanyaan yang dibuat oleh de Castro et al. (2006) tentang pengukuran kerja emosional di pekerja muda. Pada pengukuran ini, de Castro berfokus kepada perbedaan antara jenis kerja emosional yang bersifat permukaan (*surface acting*) dengan kerja emosional mendalam (*deep acting*). Pengumpulan data kuantitatif akan dilakukan melalui angket yang disebar secara daring melalui jejaring Koalisi Seni.

Hasil angket kemudian disusun menjadi gambaran umum tentang kondisi kerja pekerja perempuan di sektor seni.

Pengumpulan Data Kualitatif

Setelah gambaran umum disimpulkan, tahap kedua adalah kajian yang berfokus pada kerja emosional. Penelitian dilakukan terhadap sepuluh responden melalui wawancara mendalam semi terstruktur.

Responden dipilih dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perempuan, baik yang cisgender maupun transgender.
2. Bekerja di sektor seni, baik itu di organisasi nirlaba, institusi komersial, wirausaha, ataupun pekerja lepas.
3. Memiliki peran di balik layar, atau *non-cultural occupations* dalam matriks *Cultural Employment* UNESCO (2012).
4. Deskripsi kerjanya meliputi interaksi intensif dengan publik.

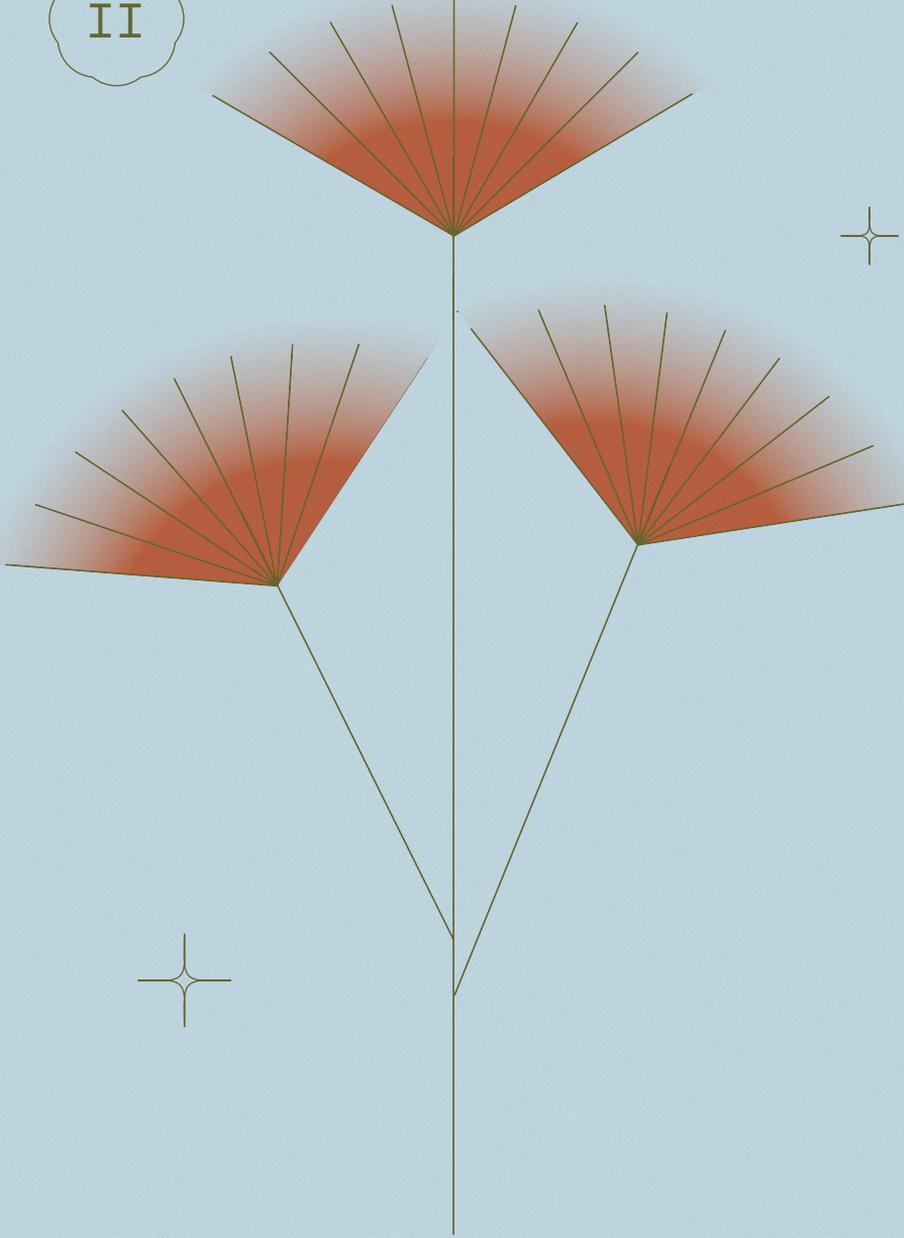
Wawancara mendalam ini mengangkat bentuk kerja emosional yang dilakukan oleh narasumber, kepada siapa kerja emosional tersebut dilakukan, dan pengaruh kerja emosional terhadap kesejahteraan fisik dan mental mereka.

Hasil wawancara kemudian disandingkan dengan hasil angket dan dibandingkan.

Keterbatasan Penelitian

1. Responden dan narasumber yang dipilih pada penelitian ini terbatas pada mereka yang bekerja di bidang sastra, teater, film, seni rupa, kriya, tari, fesyen, dan musik.
2. Penelitian ini dibuat dengan asumsi bahwa patriarki memengaruhi kondisi kerja perempuan di manapun mereka berada, dan tidak memandang lokasi geografis sebagai salah satu faktor penentu keadaan kerja. Diketahui rentang usia responden dan narasumber antara tengah 20-an hingga akhir 60-an. Meskipun demikian, penelitian ini juga tidak memasukkan usia sebagai faktor pembanding.
3. Karena pembatasan temu langsung selama pandemi, pengumpulan data primer untuk penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan survei daring. Jendela pengambilan data ini lebih sempit jika dibandingkan dengan observasi langsung di lapangan.
4. Hasil penelitian tidak mencerminkan pengalaman keseluruhan pekerja seni perempuan di Indonesia yang sangat beragam dan dipengaruhi kelindan identitas kelas, ras, agama, dan tempat berkegiatan. Karena minimnya penelitian yang menggarisbawahi kerja emosional pekerja seni di Indonesia, hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai sebuah fenomena gunung es yang mengindikasikan lebih banyak corak pengalaman yang belum terungkap dan urgensi perbaikan kebijakan yang berpihak pada pekerja seni perempuan.

II



Pekerja Seni + Perempuan di Indonesia

Perempuan sebagai Identitas Gender

Penelitian ini menggunakan perspektif feminis sehingga tidak mendefinisikan perempuan berdasarkan perbedaan jenis kelamin (*sexual difference*).

Walau dalam KBBI perempuan didefinisikan sebagai “orang (manusia) yang mempunyai vagina, biasanya dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, atau menyusui”, penelitian ini memahami perempuan sebagai gender.

Gender seseorang ditetapkan oleh masyarakat, dan penetapan tersebut umumnya mendikte bagaimana orang tersebut berperilaku serta berinteraksi dengan orang lain. De Lauretis (1987) melihat konstruksi gender merupakan produk dan proses representasi. Proses tersebut berlangsung melalui apa yang disebut Althusser (dikutip de Lauretis 1987) sebagai “*ideological state apparatus*”, misalnya sistem keluarga, pendidikan, dan media massa. Konstruksi gender juga terjadi pada ranah intelektual, termasuk praktik-praktik seni avant garde hingga feminisme itu sendiri. Lebih jauh lagi, konstruksi gender juga dipengaruhi oleh hal-hal yang luput dari representasi (yang lelakisentris dan heterosentris). Sehingga, menurut De Lauretis, perempuan adalah proses “menjadi” (*becoming*). “Subjek feminisme” terus bergerak antara Perempuan (P besar) dan perempuan (p kecil). Perempuan (P besar) menurut De Lauretis adalah berbagai representasi esensial akan perempuan, misalnya, Ibu, Alam Semesta, Femininitas, Misteri, Objek dari Keinginan dan Pengetahuan Lelaki. Sementara itu, perempuan (p kecil) adalah subjek sosial yang hidup dalam keseharian yang relasinya dipengaruhi teknologi gender. Dengan kata lain, “subjek feminisme” bergerak keluar-masuk ideologi gender dan representasinya sendiri. Kesadaran akan kontradiksi tersebut menjadi penting dalam feminisme. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, perempuan dipahami sebagai sebuah kategori jamak yang terus berproses, yang ragam pengalamannya berkelindan dengan ras, kelas sosial, dan kategori identitas lainnya.

¹Istilah menggunakan huruf kapital untuk menunjukkan sifat monolitik dan anggapan umum yang dibebankan pada istilah tersebut.

Identitas gender yang ditetapkan kepada seseorang saat lahir umumnya mengikuti jenis kelaminnya. Gender laki-laki ditetapkan pada mereka yang terlahir dengan penis, dan gender perempuan ditetapkan kepada mereka yang lahir bervagina. Pemahaman bahwa gender bukanlah bawaan tetapi *diberikan* pada kita saat lahir, sejalan dengan keberadaan orang-orang yang sebenarnya memiliki identitas gender yang berbeda dengan identitas yang ditetapkan ke mereka saat lahir, atau yang disebut dengan transgender. Sementara mereka yang memiliki identitas gender sama dengan gender yang ditetapkan pada mereka saat lahir dikenal dengan istilah cisgender. Seorang transgender dapat mengidentifikasi diri sebagai lelaki, perempuan, atau nonbiner (berada di luar dikotomi lelaki-perempuan) (Jenkins, 2016). Dari keadaan ini bisa disimpulkan kalau tidak semua orang yang memiliki vagina adalah perempuan, dan tidak semua perempuan memiliki vagina.

Pada kenyataannya, seorang perempuan transgender seringkali tidak dianggap sebagai perempuan oleh masyarakat, termasuk oleh perempuan cisgender. Dalam gerakan feminisme, ranah yang didominasi oleh perempuan cisgender, ada perdebatan mengenai apakah transgender yang mengidentifikasi diri sebagai perempuan (transpuan) adalah perempuan. Jenkins (2016) menyebutkan empat skenario yang mungkin dihadapi seorang transpuan di masyarakat:

1. Seorang transpuan tidak melela (menyatakan diri) sebagai perempuan dan dianggap sebagai lelaki oleh orang-orang di sekitarnya.
2. Seorang transpuan melela sebagai perempuan, tetapi identitas gendernya tidak diakui. Ia dianggap sebagai lelaki yang “berpura-pura” menjadi perempuan oleh masyarakat.
3. Seorang transpuan melela sebagai perempuan, dan identitas gendernya diakui oleh orang-orang di sekitarnya. Tetapi, pengakuan ini terjadi karena transpuan tersebut memiliki bentuk tubuh yang diasosiasikan dengan peran reproduksi betina (misal: memiliki payudara, sudah menjalani prosedur pengubahan kelamin). Ada dua jenis subskenario pada keadaan ini: transpuan tersebut dikira sebagai perempuan cisgender, atau orang-orang mengakui keperempuannya karena transpuan itu sudah mengubah tubuhnya sesuai standar masyarakat terhadap tubuh perempuan.
4. Seorang transpuan melela sebagai perempuan, dan identitas gendernya diakui oleh orang-orang di sekitarnya. Tetapi pengakuan ini tidak dipengaruhi bentuk tubuh transpuan tersebut. Identitasnya sebagai perempuan diterima oleh masyarakat terlepas dari bentuk tubuhnya.

Penelitian ini mencoba mendekati transpuan sesuai dengan skenario kedua, ketiga, dan keempat. Penelitian ini tidak membedakan transpuan yang melakukan prosedur medis untuk mengubah bentuk tubuhnya ataupun yang tidak, namun mengkhususkan pada transpuan yang sudah melela sebagai perempuan di tempat kerja.

Narasumber penelitian ini adalah orang-orang yang mengidentifikasi dirinya sebagai perempuan, baik yang transgender maupun cisgender.

Luputnya "Kerja Seni" dalam Kebijakan Publik Indonesia

Permasalahan dari pemenuhan hak-hak ekonomi dan sosial seniman dalam kerja-kerjanya mengembangkan seni budaya di Indonesia disebabkan oleh dua hal mendasar. Yang pertama adalah tidak adanya ruang lingkup khusus di dalam kebijakan Indonesia mengenai siapa yang bisa dikategorikan seniman dan hak apa yang melekat padanya. Untuk mendapatkan perlindungan tertentu, seniman harus menjelma menjadi pihak lain yang didefinisikan dalam ruang lingkup peraturan terkait yang mungkin tidak sepenuhnya mengakomodasi bentuk dan cara kerjanya yang khas. Dalam hubungan kerja formal, misalnya, seniman dilindungi oleh peraturan ketenagakerjaan yang bersifat umum. Hal ini mengarah kepada permasalahan kedua. Bentuk dan cara kerja seniman yang khas kerap luput dari perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kaku dan mengandung apa yang disebut Arfadi (2020) bias kerja formal dan bias manufaktur.

Kedua masalah ini sejalan dengan konteks ekonomi dan sosial yang lebih luas, yakni apa yang disebut dengan informalisasi kerja. Informalisasi kerja tak hanya berlangsung di industri kreatif, tapi juga di bidang seni secara keseluruhan. Yang terjadi di bidang seni sejalan dengan apa yang disebut Izzati (2020) sebagai "pemahaman yang keliru akan pekerja kreatif". Pekerja kreatif dibedakan kelasnya dari "buruh kasar", diidentifikasi secara sempit sebagai wirausahawan yang dapat menentukan aturan kerja sendiri. Jika di industri kreatif pekerja diromantisasi sebagai kelompok terdidik yang bekerja untuk dirinya sendiri, di sektor seni, seorang seniman direduksi menjadi dua hal: orang yang hanya mencipta karya dan orang yang tidak bekerja berlandaskan

uang, melainkan kecintaannya akan seni. Pemahaman ini menyebabkan seniman dan pekerja seolah merupakan dua kategori yang terpisah. Pekerja kreatif menjadi satu-satunya persinggungan di mana seorang seniman dapat dikategorikan sebagai pekerja. Padahal, seniman dapat terikat di dalam hubungan kerja meskipun wilayah kerjanya tidak bernapaskan “industri”. Misalnya, para seniman yang bekerja di dalam sebuah kolektif atau lembaga nirlaba.

Untuk mulai menentukan ruang lingkup kerja seniman, terlebih dahulu kami menelaah definisi mengenai seniman, pekerja seni, kerja, dan hubungan kerja.

Mendefinisikan Seniman secara Luas

Pada prinsipnya, seniman merupakan orang-orang yang harus diakui hak-haknya secara setara seperti kelompok profesional lain karena memiliki karakteristik khusus dalam kerja-kerjanya. Hal ini tercantum dalam Rekomendasi UNESCO tahun 1980 tentang Status Seniman. Dalam rekomendasi tersebut, seniman didefinisikan secara luas, yaitu:

Siapa pun yang menciptakan; atau memberikan ekspresi kreatif; atau menciptakan ulang karya seni; yang menganggap ciptaan artistiknya bagian penting dari hidupnya; yang berkontribusi untuk perkembangan seni dan budaya; dan yang dikenal atau ingin dikenali sebagai seniman, terlepas dari terikat/tidaknya ia dengan pekerjaan atau asosiasi terkait seni (UNESCO 1980).

Dari definisi tersebut, dapat diartikan bahwa seniman mencakup orang-orang yang bekerja di sektor pendukung seni karena mereka juga berkontribusi terhadap perkembangan seni, walaupun mereka mungkin tidak menghasilkan karya baru. Definisi ini juga menegaskan bahwa seseorang dapat tetap dikategorikan sebagai seniman yang lekat dengan hak-haknya terlepas ada/tidaknya ikatan kerja dengan pihak lain.

Dokumen mengenai Status Seniman ini menggarisbawahi perlindungan hak sosial dan ekonomi sebagai salah satu aspek yang penting untuk menjamin kesejahteraan seniman sebagai pelayan masyarakat. Hak ini kemudian ditegaskan lagi dalam konsep kebebasan berkesenian di Konvensi UNESCO Tahun 2005 mengenai Promosi dan Pelindungan Keragaman Ekspresi Kebudayaan. Dalam konsep kebebasan berkesenian, selain hak untuk mendapat jaminan sosial dan ekonomi, dicantumkan pula hak untuk mendapatkan balas jasa, remunerasi, dan jalur distribusi atas karya. Kedua hak ini merupakan pengembangan dari hak dasar dalam kerangka Hak Asasi Manusia, yaitu hak untuk mendapat penghidupan yang layak.

Definisi seniman dalam Status Seniman kemudian dikembangkan dengan pendefinisian “kerja seni” agar kontribusi ekonomi dan sosial seniman dapat diukur dan diteliti secara lebih holistik. Matriks *Cultural Employment* dalam *Framework for Cultural Statistics* (UNESCO 2009, 2014) dapat menjadi pegangan awal untuk memetakan apa yang dikategorikan sebagai “kerja seni”.

Tabel Matriks Kerja Seni UNESCO (2014)

	SEKTOR SENI	SEKTOR NON-SENI
 Lingkup Kerja Seni	A	B
 Lingkup Kerja Non-Seni	C	D

Matriks tersebut mendefinisikan kerja seni mencakup semua orang yang ada di A+B+C. Semua lingkup kerja seni (seperti novelis, penyanyi, penari, sutradara, koreografer, desainer) adalah kerja seni, terlepas apakah kegiatan/entitas tempat/pemberi kerjanya tidak masuk dalam sektor seni. Misalnya, seorang ilustrator yang dipekerjakan untuk sebuah bank. Sementara itu, lingkup kerja non-seni (seperti manajemen, paralegal, administrasi, dan keuangan), tapi bekerja untuk sektor seni juga

dikategorikan kerja seni. Misalnya, seorang staf administrasi yang “bekerja” di kolektif seni.

Definisi seniman memang belum pernah dieksplisitkan dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. Definisi yang mendekati tertera dalam lingkup yang lebih luas, yaitu kebudayaan. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pemajuan Kebudayaan (selanjutnya disebut “UUPK”) menyebutkan “Sumber Daya Manusia Kebudayaan” sebagai “orang yang bergiat, bekerja, dan/atau berkarya dalam bidang yang berkaitan dengan Objek Pemajuan Kebudayaan”. UUPK mencantumkan seni sebagai satu dari sepuluh Objek Pemajuan Kebudayaan. “Seniman” yang dimaksud UNESCO bisa dianggap merupakan bagian dari “Sumber Daya Manusia Kebudayaan” dalam definisi UUPK dengan ruang lingkup kegiatan yang tidak dibatasi oleh hubungan kerja formal semata. UUPK mengamanatkan dibentuknya berbagai peraturan turunan yang akan mengidentifikasi para “Sumber Daya Manusia Kebudayaan” ini dan mengatur hak-haknya (Pasal 11, 12, 13, 15, 39). UUPK juga mengamanatkan diberikannya penghargaan dan fasilitas kepada “Sumber Daya Manusia Kebudayaan” yang berjasa dalam pemajuan kebudayaan (Pasal 51). Selain itu, UUPK mengamanatkan dibentuknya Dana Perwalian Kebudayaan sebagai sumber dana alternatif untuk inisiatif pemajuan kebudayaan yang berasal dari masyarakat. Amanat ini kemudian diturunkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Pemajuan Kebudayaan. PP tersebut menyatakan upaya pemajuan kebudayaan termasuk upaya fasilitasi, peningkatan kompetensi dan kapasitas “Sumber Daya Manusia Kebudayaan”, namun tidak secara spesifik mengatur hak-haknya sebagai pekerja.

Komodifikasi dan industrialisasi seni merupakan hal yang tidak terhindarkan. Namun, konsekuensinya pada seniman sering diabaikan. Kerja seni tidak hanya berada dalam ruang lingkup “kebudayaan”, tapi juga bersinggungan dengan wilayah “ekonomi kreatif” yang didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2019 tentang Ekonomi Kreatif (UU Ekraf). Namun, UU Ekraf sama sekali tidak mencantumkan perlindungan kepada para seniman yang bekerja di wilayah ekonomi kreatif. Menurut Izzati (2020), tidak ada satu pun ketentuan yang secara eksplisit melindungi pekerja ekonomi kreatif. Persinggungannya yang lintas sektoral ini memiliki konsekuensi bagi seniman. “Seniman”, dalam definisi UNESCO, secara implisit masuk dalam terminologi “pelaku ekonomi kreatif”—dibagi menjadi “pelaku kreasi” dan “pengelola kekayaan intelektual”. Sementara, 23

“Pelaku Ekonomi Kreatif” dalam UU Ekraf didefinisikan sebagai “orang perseorangan atau kelompok orang warga negara Indonesia atau badan usaha berbadan hukum atau bukan berbadan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia yang melakukan kegiatan Ekonomi Kreatif” (Pasal 1 ayat 2). Lebih lanjut, “Ekonomi Kreatif” didefinisikan sebagai “perwujudan nilai tambah dari kekayaan intelektual yang bersumber dari kreativitas manusia yang berbasis warisan budaya, ilmu pengetahuan, dan/atau teknologi” (Pasal 1 ayat 1). Izzati (2020) juga berargumen bahwa UU Ekraf hanya mengakomodasi pekerja yang bekerja untuk diri sendiri (*self-employed workers*) dan wirausahawan. Situasi pekerja lepas (*freelancer*) yang sejatinya masih harus tunduk pada ketentuan pemberi kerja tidak dimasukkan dalam UU Ekraf. Ilusi “*self-employed workers*” yang dihadirkan pada pekerja lepas kreatif membuat mereka seolah-olah dapat menentukan waktu kerja sendiri, padahal tidak. Hal ini mengindikasikan bahwa seniman yang bekerja lepas di ruang lingkup ekonomi kreatif luput dari regulasi.

Penelitian ini menekankan bahwa seni perlu dilihat sebagai bentuk kerja, terlepas dari apakah hasilnya berupa karya, kegiatan, pendidikan, ataupun pengarsipan seni. Seni merupakan bentuk kerja, baik itu dilakukan dalam lingkup komersil maupun nonkomersil, baik di dalam perusahaan, lembaga, institusi pendidikan, perkumpulan, baik yang berbadan hukum maupun tidak. Sehingga, istilah “pekerja seni”, sebagai bagian dari definisi luas “seniman” menurut UNESCO, matriks *Cultural Employment* UNESCO, “Sumber Daya Manusia Kebudayaan” menurut UUPK, dan “pelaku kreatif” menurut UU Ekraf adalah istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjuk tiap orang yang melakukan kerja seni dalam ruang lingkup yang sudah disebutkan di atas.

Tabel Perbandingan Definisi Pekerja Seni

	STATUS SENIMAN (UNESCO, 1980)	UUPK	UU EKRAF	CULTURAL EMPLOYMENT (UNESCO, 2009 & 2012)	DEFINISI DALAM PENELITIAN
Siapa pun yang menciptakan; atau memberikan ekspresi kreatif; atau menciptakan ulang karya seni	x	x	x (yang memiliki nilai tambah ekonomi, disebut "pelaku kreasi")	x	x
Siapa pun yang menganggap ciptaan artistiknya bagian penting dari hidupnya	x	x (dari kata "bergiat")			x
Siapa pun yang berkontribusi untuk perkembangan seni dan budaya	x	x	x (kontribusi dimaknai lebih sempit, yaitu dalam nilai ekonomi, termasuk "pengelola kekayaan intelektual")	x (kontribusi ekonomi dan sosial dalam lingkup industri kebudayaan)	x
Siapa pun yang dikenali sebagai seniman	x	x			x
Siapa pun yang ingin dikenali sebagai seniman	x				
Siapa pun yang terikat dengan hubungan kerja formal terkait seni	x	x		x	x

Siapa pun yang terikat dengan hubungan kerja informal terkait seni	x	x		x	x
Siapa pun yang berkegiatan seni tanpa terikat dengan hubungan kerja maupun asosiasi apapun	x	x			

Ambiguitas "Kerja" dan "Hubungan Kerja" di Bidang Seni

Absennya definisi seniman dari kebijakan menunjukkan bahwa ruang lingkup kerja seni budaya masih menjadi titik buta bagi para pembuat kebijakan di Indonesia. Dalam regulasi mengenai ketenagakerjaan, bentuk dan ciri kerja seni yang beragam dan seringkali tidak terhitung dalam sektor kerja formal, terancam tidak mendapat perlindungan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "kerja" adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah. Kerja didefinisikan lebih jauh sebagai kegiatan yang memiliki tujuan, dan dapat menjadi bagian dari rangkaian kegiatan yang lebih panjang atau berkelanjutan. Kerja dapat berbentuk kegiatan mental atau fisik.

Seorang pekerja idealnya dilindungi oleh negara saat melakukan pekerjaannya. Pelindungan ini mencakup, tapi tidak terbatas, pada jaminan sosial, kepastian hukum, dan pemerataan hak. Secara teori, seluruh pekerja seharusnya dilindungi oleh negara melalui peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Tetapi pada praktiknya, hanya pekerja yang memiliki hubungan kerja, sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebutlah yang mendapat perlindungan negara. Secara hukum, jenis pekerjaan yang pekerjaannya dilindungi oleh negara termasuk ke dalam sektor kerja formal, sedangkan jenis pekerjaan yang tidak dilindungi hukum ketenagakerjaan masuk ke

dalam sektor informal. Luputnya perlindungan terhadap tenaga kerja informal dalam hukum ketenagakerjaan terjadi di Indonesia.

Definisi hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat kaku. Seorang pekerja diakui memiliki hubungan kerja apabila pekerja tersebut memiliki hubungan dengan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah (Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan). Jika salah satu elemen di atas tidak terpenuhi, pekerja dianggap tidak memiliki hubungan kerja sehingga luput dari pemenuhan hak-hak yang tercantum dalam Undang-Undang tersebut. Hal ini berimplikasi terhadap para pekerja sektor informal (Pratiwi 2020). Pihak pemberi kerja dalam UU Ketenagakerjaan juga diperluas dari UU Nomor 12 tahun 1947 juncto UU Nomor 1 tahun 1950 dengan penambahan orang perseorangan. Pada praktiknya, usaha perseorangan sering diabaikan (Arfadi 2020). Padahal, pekerja yang bekerja di bawah orang perseorangan juga harus dilindungi.

Bidang kerja seni dapat dikatakan sama sekali luput dari kebijakan publik mengenai ketenagakerjaan, yang juga terlalu berpatokan pada jumlah pekerja. Standar-standar dalam regulasi ketenagakerjaan bias manufaktur dan bias kerja formal, namun pemberlakuannya bersifat umum (Arfadi 2020). Bias yang dimaksudkan di sini tercermin dalam klasifikasi besar-kecil perusahaan berdasarkan jumlah pekerja. Jika berkaca pada bidang seni, sangat mungkin bisnis berskala kecil hingga nirlaba dikelola oleh sejumlah tenaga kerja, seperti pada seni pertunjukan ataupun produksi film nonkomersil.

Ada beberapa definisi mengenai sektor informal. Menurut laporan panduan yang dihasilkan oleh International Conference of Labour Statisticians (ICLS) Ketujuhbelas pada 2004, sebuah pekerjaan dianggap sebagai pekerjaan informal jika gaji pekerja tidak terkena pajak penghasilan, dan pekerja tidak diberi fasilitas kerja seperti jaminan sosial, pesangon, THR, atau cuti sakit. Pekerja informal juga seringkali luput dari lingkup aturan-aturan pemerintah tentang ketenagakerjaan karena berbagai hal. Hal-hal ini bisa saja terjadi karena sebab-sebab sebagai berikut: kerja berdurasi pendek, kerja dengan organisasi yang tidak berlembaga hukum atau dengan perseorangan, atau alasan-alasan lainnya. Singkatnya, kerja informal adalah pekerjaan yang berada di luar definisi hukum ketenagakerjaan sebuah negara.

Sementara itu, Chen (2006) membagi jenis kegiatan ekonomi informal dalam dua kategori luas. Yang pertama adalah wirausaha di perusahaan informal (yaitu perusahaan tidak berbadan hukum yang mungkin juga tidak terdaftar atau kecil), termasuk pengusaha di perusahaan informal, memiliki operator sendiri, dan pekerja keluarga yang tidak dibayar. Kemudian yang kedua adalah pekerjaan berupah, yaitu karyawan yang dipekerjakan tanpa jaminan perlindungan sosial oleh perusahaan informal.

Sektor informal dalam UU Ketenagakerjaan adalah mereka yang berada di luar hubungan kerja, bekerja sendiri, atau tidak bekerja pada pengusaha.

Menurut Pratiwi (2020), waktu kerja adalah salah satu pembeda pekerjaan formal dan informal. Sementara itu, pekerja yang terikat dengan perjanjian di luar jangka waktunya merupakan yang paling rentan.

Baik pekerjaan formal maupun pekerjaan informal dapat terjadi di tingkat organisasi maupun perorangan. Sebagai contoh: seseorang yang bekerja sebagai anggota sebuah kelompok musisi jalanan yang terorganisir dan beranggota banyak dianggap sebagai pekerja informal. Sebabnya, tempat kerja orang itu berada di luar hukum negara. Di sisi lain, seorang dokter yang membuka praktik dari rumah adalah pekerja formal. Karena usahanya terdaftar dan penghasilannya dikenakan pajak oleh pemerintah.

Berikut adalah kategori-kategori pekerja, baik yang bekerja untuk pihak lain maupun yang mandiri (ILO 2016):

- **Karyawan/Pegawai** adalah orang-orang yang bekerja menggunakan kontrak kerja secara eksplisit (tertulis maupun lisan) atau implisit. Mereka dibayar dengan upah yang jumlahnya tidak terhubung langsung dengan keuntungan yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Di sebagian besar kasus, pajak penghasilan dan pembayaran jaminan sosial karyawan/pegawai ditanggung oleh pemberi kerja.
- **Pemberi Kerja** adalah orang yang: bekerja sendiri atau bersama mitra secara wiraswasta (pekerjaan yang upahnya bergantung langsung pada keuntungan yang didapat dari produksi barang atau jasa), dan mempekerjakan satu atau lebih pekerja untuk membantu pekerjaan mereka.
- **Pekerja Lepas** adalah pekerja yang bekerja secara mandiri, dan tidak

memiliki pekerja.

- **Anggota Koperasi** adalah pekerja yang bekerja secara mandiri di dalam sebuah koperasi yang menyediakan barang atau jasa.
- **Pekerja Keluarga** adalah pekerja yang bekerja secara mandiri di sebuah usaha yang dijalankan anggota keluarga yang tinggal serumah dengan mereka.
- **Pekerja Tidak Terklasifikasi** mencakup orang-orang yang tidak bisa diikutsertakan ke dalam kategori-kategori di atas.

Sementara itu, UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan istilah-istilah ketenagakerjaan sebagai berikut:

- **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- **Tenaga Kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan tersendiri maupun untuk masyarakat.
- **Pekerja/Buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- **Pemberi Kerja** adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- **Pengusaha** adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri ataupun bukan miliknya, baik di wilayah Indonesia ataupun perwakilan perusahaan di luar wilayah Indonesia.

Pada kenyataannya ada jenis-jenis pekerjaan yang mengaburkan batas antara bekerja sebagai karyawan/pegawai atau sebagai pekerja mandiri. Pemberi kerja mempekerjakan orang lain sebagai “pekerja mandiri” menggunakan kontrak yang membuat pekerja bergantung kepada pemberi kerja untuk mendapatkan upah, tetapi membebaskan pemberi kerja dari kewajiban yang diberikan kepada pemberi kerja oleh hukum ketenagakerjaan. Jenis kontrak kerja seperti ini kerap disebut “hubungan kerja terselubung”, “kontraktor bertanggung” atau “pekerjaan mandiri palsu” (Hunter & Leslie 2018).

Kaburnya batas antara pekerja lepas dan karyawan di sektor industri kreatif, yang berkelindan dengan sektor seni, menyebabkan banyak pekerja harus menanggung biaya terselubung dan bekerja tanpa jaminan sosial maupun asuransi kesehatan (Izzati et al. 2021). Biaya terselubung yang ditanggung pekerja mencakup pengadaan peralatan, perlengkapan, dan penyewaan tempat

kerja. Ketidakjelasan kontrak kerja dan ketidakstabilan penghasilan juga membuat pekerja kesulitan memiliki tempat tinggal sendiri karena sulitnya mengakses fasilitas kredit pemilikan rumah.

Izzati et al. (2021) juga menemukan bahwa hubungan kerja di sektor industri kreatif kerap tidak jelas, dan pekerja memiliki posisi yang lemah dalam tawar-menawar mengenai pekerjaan. Seseorang bisa saja bekerja tanpa sistem pengupahan yang jelas. Keadaan ini juga terjadi di sektor seni yang berkelindan dengan sektor industri kreatif, dalam hal hubungan kerja yang bersifat informal. Misalnya, pemberi kerja bisa mengubah status pekerja dari karyawan ke pekerja mandiri tanpa konsekuensi. Seseorang yang awalnya dipekerjakan sebagai karyawan, bisa tidak diupah dengan dalih usaha pemberi kerja tidak mendapat cukup keuntungan untuk membayar upah mereka.

Luputnya kerja seni dari pantauan pembuat kebijakan, ditambah dengan rendahnya kesadaran pekerja akan hukum ketenagakerjaan, membuat pekerja seni rentan terjebak di hubungan kerja yang tidak sehat dan kondisi kerja yang buruk.

Kondisi Kerja Pekerja Seni

Karena pekerja kreatif sejauh ini masih menjadi satu-satunya terminologi di mana seniman dapat dikategorikan sebagai pekerja, kita dapat bercermin dari kajian dan data mengenai pekerja kreatif Indonesia sebagai pijakan awal untuk membayangkan kondisi kerja pekerja seni.

Kajian mengenai pekerja kreatif di Indonesia umumnya mencermati eksploitasi pekerja dari segi waktu dan upah kerja. Izzati (2020) berargumen, kondisi kerja buruk yang paling umum dialami di industri kreatif mencakup jam kerja panjang, upah di bawah standar hidup layak, ketimpangan antara perempuan dan lelaki, dan seringnya terjadi penangguhan upah. Sebagai contoh, perempuan pekerja di industri kreatif rata-rata mendapatkan upah yang lebih rendah dari laki-laki. Pada 2016, rata-rata upah perempuan di tingkat nasional sebesar Rp1.818.698 per bulan, sementara laki-laki Rp2.281.582.40. Studi yang

sama juga mengungkapkan bahwa di sektor industri kreatif Indonesia, pekerja dengan status kerja lepas dan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sangat banyak.

Menurut UU Ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian kerja yang berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pekerja yang bekerja dengan PKWT kerap disebut “pekerja kontrak”. Sementara itu, pekerja juga bisa memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan pemberi kerja. PKWTT adalah perjanjian kerja yang hanya berakhir saat karyawan memasuki usia pensiun, meninggal, atau mengundurkan diri (Pasal 59). Pekerja yang memiliki PKWTT kerap disebut “pekerja tetap”. Informalisasi kerja dilakukan di industri kreatif melalui istilah *flexploitation*, yaitu eksploitasi berbasis janji kondisi kerja fleksibel, yang pada praktiknya dicirikan oleh meningkatnya sistem kerja tidak teratur, tidak tetap, dan informal.

Meskipun demikian, kerja seniman tidak hanya bersinggungan dengan industri kreatif saja. Upah rendah juga menjadi tantangan utama dalam kerja seni budaya yang lebih luas di seluruh dunia. Riset UNESCO tentang implementasi Status Seniman di tahun 2019 menggarisbawahi sebagian besar pendanaan kegiatan seni disubsidi oleh upah rendah dan kerja sukarela para seniman. Selain itu, ketimpangan gender yang masih signifikan di tingkat global memengaruhi kondisi kerja bagi pekerja seni perempuan. Ketimpangan ini terjadi dari segi upah, posisi perempuan sebagai pengambil keputusan yang masih sedikit, dan tingginya kasus pelecehan seksual (UNESCO 2019).

Untuk menggambarkan kondisi empiris yang spesifik dalam koridor “pekerja seni” yang telah kami jabarkan di atas, kami mengadaptasi kualitas kondisi kerja yang digunakan International Labour Organisation (ILO). Seluruh pekerja, baik yang bekerja untuk orang lain, organisasi, atau diri sendiri, harus memiliki akses ke pekerjaan yang: produktif, memberikan pendapatan yang adil serta perlindungan sosial dan keamanan, menjunjung hak asasi, memberikan kesetaraan dalam perlakuan dan kesempatan, menawarkan pengembangan diri, memberikan kesempatan untuk bersuara dan didengar (Eurofund & ILO 2019). Kondisi kerja dibagi ke dalam tujuh dimensi, yaitu:

1. Lingkungan Fisik

Dimensi lingkungan fisik mencakup faktor seperti: suhu, kebisingan, serta intensitas cahaya dan getaran di tempat kerja; postur dan posisi kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan; dan keberadaan unsur-unsur biologis atau kimiawi yang dapat membahayakan pekerja.

2. Intensitas Kerja

Dimensi intensitas kerja mencakup: target kuantitatif pekerjaan, penentu kecepatan kerja, kerja emosional, dan saling ketergantungan antara para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Kualitas Waktu Kerja

Dimensi kualitas waktu kerja mencakup: panjang waktu kerja, kewajaran waktu kerja, pengaturan waktu kerja, dan fleksibilitas waktu kerja.

4. Lingkungan Sosial

Dimensi lingkungan sosial mencakup: keberadaan perilaku sosial yang berbahaya di tempat kerja (misal: pelecehan, kekerasan), dukungan sosial di tempat kerja, dan kualitas manajemen.

5. Kemampuan dan Pengambilan Keputusan

Dimensi kemampuan dan pengambilan keputusan mengukur sejauh mana pekerja dapat berkembang dari pengalamannya bekerja. Hal ini ditentukan melalui: tingkat kognitif yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, keleluasaan dalam bekerja, partisipasi pekerja dalam organisasi, dan pelatihan yang diberikan tempat kerja.

6. Prospek Kerja

Dimensi prospek kerja mencakup: status pekerja, prospek pengembangan karir, keamanan posisi kerja, dan ancaman perampingan angkatan kerja.

7. Pendapatan

Dimensi pendapatan mencakup: jumlah upah kerja, waktu dan interval pemberian upah, dan pemberian pendapatan non-upah dari tempat kerja.

Selain tujuh dimensi kerja di atas, studi kondisi kerja ILO juga memasukkan bagian mengenai Persepsi Umum di akhir angketnya. Bagian tersebut berfungsi untuk mengevaluasi persepsi responden terhadap kondisi kesehatan mental dan fisik, pengaruh pekerjaan ke keselamatan dan kehidupan sosial responden, dan pendapat responden terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Pada kenyataannya, tidak semua pekerja menikmati standar kondisi kerja yang memadai. Seringkali pekerja dikenakan jam kerja yang panjang, intensitas

kerja yang tinggi dan terus-menerus, berada di tempat kerja yang tidak ramah secara sosial, atau diupah dengan tidak layak. Kualitas kondisi kerja berbeda-beda dari satu tempat kerja dengan lainnya. Bahkan, dua pekerja di tempat kerja yang sama bisa mengalami kualitas kondisi kerja yang berbeda. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksetaraan di lingkungan kerja.

“Rezim ketidaksetaraan” beroperasi di banyak organisasi, termasuk tempat kerja (Acker 2006, 2009). Menurutnya, ketidaksetaraan dilanggengkan melalui kebijakan, proses, tindakan, dan nilai yang menjunjung kesenjangan. Kesenjangan ini berkait kelindan dengan gender, kelas, atau ras para pekerja yang ada di tempat kerja tersebut sehingga sifatnya cenderung cair dan terus berubah. Dalam aspek gender, pekerja perempuan kerap dibatasi peranannya di tempat kerja sesuai dengan stereotip perempuan di masyarakat. Pembatasan peran dan pelanggengan ketidaksetaraan terhadap pekerja perempuan dapat dilakukan melalui:

1. Penempatan pekerja perempuan ke dalam jabatan-jabatan tertentu
Pekerja perempuan kerap dibatasi ke jabatan-jabatan yang bersifat administratif dengan deskripsi tugas kerja yang tidak sejelas pekerjaan laki-laki. Sementara pekerja laki-laki dapat memilih lebih banyak posisi dan memiliki kesempatan jenjang karir yang lebih fleksibel.
2. Proses rekrutmen pekerja yang bias dan tidak transparan
Pemilik lowongan kerap mencari pekerja perempuan karena menganggap perempuan lebih pasif dan penurut di tempat kerja. Kepercayaan jika pekerja perempuan bisa lebih menerima upah rendah dan perlakuan semena-mena membuat perempuan kerap lebih dicari sebagai pekerja.

Selain itu, rekrutmen internal atau rekrutmen melalui jejaring sosial turut melanggengkan kesenjangan gender di tempat kerja. Studi yang dilakukan Acker menunjukkan bahwa rekrutmen terbuka dengan kriteria kompetensi yang netral terhadap gender atau ras lebih baik terhadap kesetaraan di tempat kerja.

3. Kesenjangan gaji
Pekerja perempuan seringkali dibayar lebih rendah daripada pekerja lelaki di tingkat jabatan dan kemampuan yang sama. Anggapan kalau perempuan selalu memiliki lelaki yang mendukung mereka secara ekonomi, seperti ayah atau suami, kadang menjadi alasan pemberi kerja untuk melakukan diskriminasi upah kepada

pekerja perempuan.

4. Diskriminasi melalui interaksi informal di tempat kerja

Pekerja perempuan umumnya diharuskan, baik secara eksplisit maupun implisit, untuk berperilaku sesuai dengan asumsi masyarakat terhadap peran gender. Hal ini menyebabkan interaksi informal yang terjadi antara pekerja perempuan dengan laki-laki dipenuhi asumsi peran gender yang melanggengkan kesenjangan. Interaksi ini seringkali subtil dan implisit, sehingga sulit didokumentasikan. Pelanggaran kesenjangan gender juga dapat dilakukan melalui pengabaian, seperti tidak mengikutsertakan pekerja perempuan saat bersosialisasi.

Jika lingkungan kerja tidak peka terhadap interaksi informal yang pro-kesenjangan gender, hal ini dapat berlanjut menjadi pelecehan seksual atau kekerasan berbasis gender di tempat kerja. Pelecehan tidak harus melulu berupa serangan verbal atau fisik secara langsung, tetapi juga bersifat lebih terselubung. Misalnya, di beberapa sektor, pekerja perempuan bisa saja dituduh menggunakan badannya secara seksual jika mereka sukses berkarir.

Walau secara umum ketidaksetaraan di lingkungan kerja terjadi di semua sektor, tetapi setiap sektor industri memiliki corak ketidaksetaraannya sendiri. Di sektor-sektor yang memiliki banyak pekerja perempuan, seperti sektor seni dan budaya, ketidaksetaraan kerap muncul dalam bentuk yang subtil tapi berpengaruh besar.

Ketidaksetaraan juga terkait erat dengan ketimpangan ekonomi dan privilese yang lebih luas di masyarakat. Tatli and Özbilgin (2012), sejalan dengan argumen Acker (2006), menemukan bahwa ketidaksetaraan yang dialami seseorang di lingkungan kerja seni budaya berkelindan dengan gender, kelas sosioekonomi, ras, dan orientasi seksual. Misalnya, sebagian besar pekerjaan seni untuk pemula adalah magang tak berbayar atau posisi dengan bayaran sangat rendah sehingga orang dari kelas pekerja sulit masuk ke sektor seni. Selain itu, pemegang kuasa dan pembuat keputusan di sektor seni budaya umumnya menganggap kalau tidak ada ketidaksetaraan di sektor mereka. Walaupun mereka melihat keluhan atau kasus, hal tersebut tidak dianggap sebagai bukti valid ketidaksetaraan secara struktural.

Bentuk ketidaksetaraan berbasis kelas juga bisa ditemukan dalam sektor seni di Indonesia. Salah satu contohnya, penelitian tentang ekosistem musik yang dilakukan Koalisi Seni menemukan bahwa sebagian besar musisi di Kota Bogor dan Makassar harus melakukan usaha lain di luar bermusik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Paramasatya et al. 2021). Hanya orang-orang yang mendapat dukungan materi dari keluarganya yang bisa mendedikasikan waktunya secara penuh untuk bermusik.

Privilese berbasis wilayah juga menjadi salah satu landasan ketidaksetaraan di ekosistem seni Indonesia. Kebudayaan Jawa mendominasi narasi seni budaya Indonesia karena diberikan keistimewaan dan dengan sengaja disebarkan ke penjuru Indonesia oleh rezim Orde Baru (Sutarto 2006). Efek samping dari kebijakan Orde Baru yang memberi keistimewaan untuk Pulau Jawa ini masih terjadi hingga sekarang. Kota-kota besar di Pulau Jawa seperti Jakarta, Bandung, dan Yogyakarta juga menjadi pusat pembentukan wacana dan kegiatan seni nasional (Kasiyan 2011). Sehingga seseorang yang berdomisili di Pulau Jawa akan memiliki keuntungan saat mencoba meniti karier di sektor seni pada tingkat nasional.

Berbagai ketidaksetaraan yang dipengaruhi kelindan identitas ini seringkali hanya dapat dipetakan lewat studi-studi kualitatif dan luput dari data-data statistik. Dalam mengidentifikasi “rezim ketidaksetaraan”, penelitian ini juga memeriksa kait-kelindannya dengan berbagai kategori identitas, utamanya kelas dan gender.

Kerja Emosional

Jika kerja-kerja seni secara umum masih menjadi kerja yang tak tampak di mata pembuat kebijakan, maka salah satu aspek kerja yang penting di bidang seni, yakni kerja emosional, mungkin masih menjadi benda yang benar-benar asing. Kerja emosional masuk di dalam salah satu dimensi kerja Eurofund and ILO (2019) yang telah disinggung sebelumnya, yaitu Intensitas Kerja. Sayangnya, konsekuensi kerja emosional yang tidak teridentifikasi sebagai bentuk kerja, baik oleh pihak pemberi kerja maupun penerima kerja, dapat berdampak buruk.

Emosi merupakan praktik sosial dan budaya. Kajian mengenai emosi banyak dilakukan para sosiolog dan antropolog untuk memperluas pandangan sebelumnya tentang emosi yang hanya berupa kondisi psikologis saja (Ahmed 2014). Emosi

dipelajari untuk memahami struktur sosial yang bekerja dalam masyarakat. Dalam kajian feminis, emosi menjadi penting untuk membongkar ketimpangan gender dan mengidentifikasi solidaritas afektif apa yang terbentuk sebagai siasat untuk memperbaikinya. Emosi diasosiasikan dengan perempuan, dan subordinasi pada emosi dibandingkan “rasionalitas” juga digunakan untuk menyubordinasi perempuan (Ahmed mengutip Spelman 1989 dan Jaggar 1996). Emosi mendorong tindakan. Tindakan tersebut dimediasi oleh “interpretasi akan perasaan kita, dan interpretasi yang dilakukan oleh masyarakat sebelum kita” (hal. 171). Sehingga, emosi bukan merupakan hal yang terpisah dengan rasio, melainkan bagian dari proses berpikir.

Dalam penelitian ini, emosi dilihat sebagai salah satu bentuk kerja yang sering dibebankan pada perempuan sebagai akibat pemahaman yang bias gender di masyarakat. Emosi juga dilihat sebagai sumber kekuatan.

Dalam melakukan pekerjaan, energi pekerja tidak hanya digunakan untuk melakukan kegiatan fisik atau memecahkan masalah menggunakan logika. Ada juga pekerjaan yang menuntut pekerja untuk menggunakan energinya dalam mengelola emosi, termasuk ekspresi dan perasaan mereka. Hal ini disebut dengan *emotional labour* atau “kerja emosional” dalam bahasa Indonesia. Istilah ini pertama kali dicetuskan oleh Hochschild pada 1983 dalam bukunya yang berjudul *The Managed Heart*.

Kerja emosional didefinisikan sebagai “pengelolaan perasaan untuk menciptakan tampilan wajah dan tubuh yang ditampilkan ke publik, dalam konteks pekerjaan layanan jasa”. Teori kerja emosional menganggap kalau pengaturan emosi seorang pekerja tidak hanya dipengaruhi budaya dan norma sosial, tetapi juga diatur oleh pemberi kerja. Dalam konsep kerja emosional, pemberi kerja dapat melatih pekerja untuk mengelola dan meregulasi emosi mereka sesuai arahan. Sehingga, kerja emosional merupakan wujud dari komodifikasi emosi.

Hochschild (1983) menuliskan tiga karakteristik utama dalam kerja emosional:

1. Membutuhkan kontak tatap muka atau berbalas suara dengan publik
2. Mengharuskan pekerja untuk mengubah kondisi emosional orang lain (misal, klien atau pelanggan)
3. Memperbolehkan pemberi kerja, melalui pelatihan dan pengawasan, untuk

mengendalikan aktivitas emosional pekerja.

Kerja emosional melibatkan internalisasi emosi pribadi saat bekerja. Hal ini ditemukan Hochschild dalam risetnya tentang pekerjaan emosional pada pramugari. Pramugari yang diwawancarai oleh Hochschild menyatakan kalau mereka diminta untuk menampilkan emosi kepada penumpang sebagaimana yang mereka tampilkan ke keluarga mereka sendiri. Ada ekspektasi bagi pekerja perempuan untuk menggunakan emosi pribadi dan feminitasnya untuk kepentingan komersial.

Ada dua tingkatan kerja emosional yang diidentifikasi oleh Hochschild: *surface acting* dan *deep acting*. Dalam kerja emosional di tingkat *surface acting*, pekerja hanya berusaha menampilkan ekspresi dan mimik emosional yang sesuai dengan respons yang dibutuhkan pada situasi tertentu tanpa mengubah perasaan yang sebenarnya dirasakan. Sedangkan pada tingkat *deep acting*, pekerja mengubah kondisi emosionalnya selama waktu kerja, sehingga mereka bisa memiliki persepsi dan memberi reaksi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Dilihat dari karakteristik dan elemen-elemen pembentuknya, kerja emosional menuntut pekerja menyesuaikan mimik wajah, gestur badan, hingga perasaan selama bekerja. Kerja emosional dilakukan oleh pekerja baik ke sesama pekerja atau ke publik. Pekerja juga dapat diarahkan untuk menjalankan kerja emosional sesuai kebutuhan melalui pelatihan, peraturan kerja, dan arahan langsung.

Kaitan antara Kerja Emosional dan Ekspektasi Sosial terhadap Perempuan

Umumnya, semua pekerja yang berinteraksi dengan orang lain dalam pekerjaannya akan melakukan kerja emosional. Tetapi, kerja emosional tidaklah netral secara gender. Ekspektasi masyarakat yang menganggap perempuan lebih penyayang, peduli, dan berperasaan membuat kerja emosional lebih banyak dibebankan kepada pekerja perempuan.

Dalam penelitiannya, Hochschild menemukan kalau kerja emosional paling banyak dilakukan oleh pekerja di posisi-posisi yang berada di bidang jasa, terutama yang berhadapan langsung dengan pihak luar seperti pelanggan atau

klien. Hochschild juga menemukan kalau jabatan yang menggunakan banyak kerja emosional umumnya memiliki stereotip kalau pekerjaan tersebut lebih pantas dilakukan oleh perempuan.

Hal ini menunjukkan bahwa stereotip gender perempuan yang dianggap memiliki modal emosional lebih besar dari laki-laki membuat perempuan kerap diharuskan untuk menjabat posisi-posisi yang melibatkan kerja emosional. Berikut adalah beberapa bentuk ekspektasi yang diberikan patriarki kepada gender perempuan dan kaitannya dengan kerja emosional:

a. *Caring* dan “kooperatif”

Penelitian oleh Tyler and Taylor (1998) menemukan kalau perempuan seringkali ditempatkan di jabatan pekerjaan emosional karena dianggap lebih *caring* atau “peduli” daripada laki-laki. Narasumber penelitian menyebutkan kalau perempuan “lebih penolong, penyayang, dan memiliki insting yang lebih baik daripada laki-laki”. Karena stereotip ini jugalah perempuan dianggap lebih “kooperatif” dan mudah diajak bekerja sama.

b. Berpenampilan fisik tertentu

Selain perilaku dan sifat, perempuan seringkali diharuskan untuk menggunakan penampilan fisiknya saat bekerja. Penelitian yang dilakukan Acker (2006) menemukan bahwa pekerja perempuan kerap dituntut, baik secara eksplisit maupun implisit, untuk menonjolkan keperempuanannya di tempat kerja. Hal ini bisa dilakukan melalui pemberlakuan tata cara berpakaian yang mengharuskan pekerja perempuan berpakaian dan berdandan dengan cara tertentu atau pelatihan yang mengatur mereka untuk berperilaku secara spesifik.

c. Bekerja dan ikut menafkahi keluarga

Seiring dengan modernisasi dan pertumbuhan ekonomi, anggapan tradisional bahwa lelaki adalah satu-satunya sumber nafkah keluarga mulai terkikis. Perempuan kini diharapkan untuk ikut andil dalam mencari penghasilan rumah tangga. Hal ini utamanya terjadi di negara-negara tanpa jaring pengaman sosial yang memadai, seperti di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2012) menunjukkan

kalau lebih dari 50% narasumber di Jakarta dan Makassar setuju bahwa perempuan juga perlu bekerja untuk menafkahi keluarga.

Di sisi lain, perempuan masih diharapkan untuk menjadi pengurus rumah tangga. Kegiatan seperti memasak, menjaga kebersihan tempat tinggal, dan mengurus anak juga dibebankan pada perempuan. Hal ini berujung pada tanggung jawab ganda perempuan di sebuah rumah tangga: menjadi pengurus sekaligus pencari nafkah. Dalam kondisi ini, perempuan—terutama yang sudah memiliki anak—dituntut untuk meregulasi emosinya baik di tempat kerja maupun di rumah.

Ekspektasi patriarki terhadap perempuan berubah seiring zaman. Jika sebelumnya perempuan diharapkan untuk menjadi ibu rumah tangga purnawaktu, kini tuntutan ekonomi—terutama di perkotaan—membuat perempuan menjalani peran ganda: mengurus rumah tangga dan membantu lelaki mencari nafkah. Namun perempuan tetap dituntut untuk bersikap sesuai gendernya: berpenampilan fisik sesuai dengan standar masyarakat, lemah lembut, penyayang, dan pengertian. Sehingga pekerja perempuan ditempatkan di posisi yang membutuhkan lebih banyak kerja emosional. Hal ini, ditambah dengan tuntutan untuk juga melakukan kerja emosional dan perawatan (*care work*) di rumah, memiliki implikasi pada kesehatan fisik dan mental pekerja perempuan.

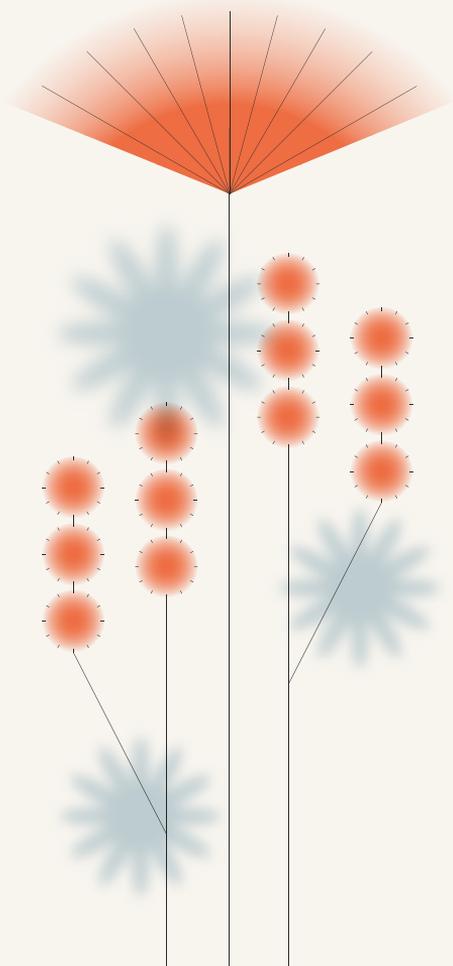
Emosi juga dapat dipandang sebagai modal dalam pemahaman Bourdieu. Seorang individu bisa mengumpulkan berbagai jenis modal untuk mengubah, atau mempertahankan, posisinya secara sosial. Modal ini dapat berbentuk uang, hubungan sosial, pemahaman budaya, pendidikan, dan sebagainya. Skeggs (2010) menyatakan kalau kepekaan dan pengetahuan emosional juga dapat digunakan sebagai modal untuk hal tersebut.

Beberapa peneliti mendefinisikan modal emosional sebagai salah satu unsur dari modal budaya yang dikemukakan Bourdieu (Cottingham 2016; Nowotny 2018; Reay 2004). Konsep modal emosional pertama kali didefinisikan oleh seorang sosiolog Jerman, Helga Nowotny, sebagai “pengetahuan, kontak, dan hubungan serta akses terhadap keterampilan dan aset yang dihargai secara emosional” (dalam Cottingham 2016). Modal emosional diaktivasi dan diwujudkan dengan sengaja oleh seorang individu, bersifat spesifik dan trans-

situasional (Cottingham 2016). Modal emosional adalah sesuatu yang lebih banyak dimiliki oleh perempuan dibanding lelaki (Bandali 2020; Reay 2004).

Modal emosional sejatinya adalah kemampuan untuk meregulasi emosi yang sebenarnya dirasakan untuk menampilkan emosi yang menguntungkan bagi orang tersebut. Modal ini terdiri dari tiga elemen: pengetahuan emosional, kemampuan mengendalikan emosi, dan kemampuan untuk menghubungkan proses emosional diri dengan keadaan dan situasi sosial. Seseorang yang memiliki kepekaan dan pengetahuan emosional tinggi dapat menggunakan hal tersebut untuk menciptakan suasana emosional yang menguntungkan dirinya.

Dalam hal ini, perempuan—yang dikondisikan oleh masyarakat patriarki untuk mengakomodasi lelaki secara emosional—dituntut untuk memiliki kepekaan dan modal emosional yang lebih tinggi dibandingkan lelaki. Seiring dengan berjalannya waktu, perempuan dipersepsikan memiliki modal emosional yang lebih banyak dari lelaki oleh masyarakat. Persepsi inilah yang membuat pekerja perempuan lebih sering dipilih daripada pekerja laki-laki untuk melakukan pekerjaan emosional, dan lebih sering dikomodifikasi emosinya.



Implikasi Pekerjaan Emosional kepada Perempuan

Pekerjaan emosional, seperti pekerjaan fisik maupun mental, membutuhkan tenaga. Namun, seringkali pekerjaan emosional dianggap sebagai bagian dari “ramah-tamah” atau sopan-santun dasar dan bukan bagian dari pekerjaan yang perlu diberikan insentif ekonomi atau dihitung sebagai jam kerja (Gray 2010). Anggapan ini membuat pekerja perempuan di posisi yang membutuhkan banyak kerja emosional mengalami jam kerja yang panjang dan batasan kerja-rehat yang kabur. Hal ini memiliki efek samping negatif kepada kesehatan fisik dan mental mereka.

Dalam penelitiannya tentang efek samping bekerja di sektor nirlaba pada pekerja perempuan di Malaysia, Bandali (2020) menuliskan bahwa jam kerja yang panjang dan batasan yang tidak jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki implikasi negatif kepada kesehatan fisik dan mental pekerja. Selain itu, ditemukan juga dua fenomena di pekerja-pekerja tersebut: *self-neglect* dan *burnout*.

a. Kesehatan fisik

Narasumber penelitian Bandali menyatakan kalau mereka memiliki pola makan dan tidur yang tidak teratur karena jam kerja yang panjang. Hal ini membuat mereka mengalami gastritis dan penyakit asam lambung. Bandali juga mengutip penelitian lain oleh Vidal dan Tolmay pada 2015 yang menyebutkan sakit kepala, migrain, dan kanker sebagai efek samping jam kerja panjang yang dialami pekerja perempuan di sektor nirlaba.

b. Kesehatan mental

Bandali juga menyebutkan kalau narasumber mereka mengalami penyakit mental yang diakibatkan oleh jam kerja yang panjang. Mereka menyebutkan stres karena merasa pekerjaan mereka kurang dihargai, dan kekecewaan karena lingkungan kerja mereka tidak sesuai dengan optimisme dan harapan yang mereka miliki saat memulai karir mereka di sektor nirlaba. Selain itu, mereka juga merasa kalau tidak banyak orang yang bisa mengerti pengalaman dan perasaan mereka tentang pekerjaan mereka.

c. *Self-neglect*

Konsep *self-neglect*, mengabaikan kepentingan diri sendiri untuk pekerjaan,

umum ditemui di pekerja nirlaba dan aktivis. Pekerja dengan sengaja menunda hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan pribadi seperti bersosialisasi, merawat diri, atau hal-hal yang memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan tidur, untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Bandali menuliskan bahwa narasumbernya menganggap *self-neglect* sebagai bagian dari realita pekerjaan di bidang nirlaba dan aktivisme. Mendahulukan aktivisme publik sebelum kepentingan pribadi dianggap sebagai cara kerja yang baik, ditambah dengan anggapan kalau merawat diri adalah urusan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan publik.

d. *Burnout*

Burnout adalah bentuk kelelahan mental yang terjadi karena pekerjaan. Leiter and Maslach (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai rasa kelelahan dan kewalahan kronis yang merefleksikan hubungan tidak sehat antara seseorang dan pekerjaannya. Menurut Bandali, pekerjaan di bidang nirlaba memiliki jam kerja panjang, beban kerja tinggi, dan diiringi remunerasi rendah, penghargaan formal yang hampir tidak ada, serta resiko *burnout* tinggi.

Narasumber Bandali mengakui kalau terkadang mereka tidak memiliki pilihan selain mengalami *burnout*, dan pasrah menghadapi *burnout* karena situasi kerja yang buruk. Jumlah pekerja yang tidak sebanding dengan beban kerja menjadi salah satu faktor yang paling sering menyebabkan *burnout*, diikuti oleh perbedaan ekspektasi beban kerja yang berbeda dengan kenyataan.

Walaupun harus mengemban jam kerja yang panjang, beban kerja tinggi, dan minimnya penghargaan, pekerja perempuan di beberapa sektor memiliki alasan untuk menjustifikasi hal tersebut. Bagi pekerja perempuan di beberapa sektor, motivasi ekonomi bukanlah satu-satunya alasan mereka bekerja. Ada hal-hal yang menjadi justifikasi mereka untuk tetap melakukan pekerjaan tersebut.

Pemaknaan terhadap Kerja

Walaupun kerja emosional adalah sesuatu yang berat dan pekerja perempuan seringkali melakukan *self-neglect* dan mengalami *burnout* untuk pekerjaannya, mereka masih menemukan justifikasi untuk tetap melakukan pekerjaan tersebut. Justifikasi ini menekankan bahwa ada motivasi non-ekonomi yang membuat pekerja perempuan terus melanjutkan pekerjaannya. Jenis justifikasi yang ditemukan oleh Bandali dalam penelitiannya mencakup konsep “*good work*” dan “*gift*”. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Smith et al. (2006) tentang diskursus karir dan spiritualitas di sektor seni nirlaba menyebutkan beberapa justifikasi lain seperti perbedaan ideologi mengenai karir dan spiritualitas.

a. Pemahaman tentang karir

Pada penelitiannya tentang kepuasan kerja di sektor seni nirlaba, Smith et al. (2006) menemukan bahwa terjadi pergeseran pemahaman karir di masyarakat. Seiring dengan merebaknya kerja kasual, pekerjaan lepas, dan kontrak jangka pendek, muncul pemahaman baru tentang apa yang bisa dianggap sebagai karir yang sukses. Di saat kestabilan karir semakin susah didapat pekerja, agensi individu dan kepuasan pribadi menjadi tolok ukur kesuksesan sebuah karir. Pemahaman ini dinamakan sebagai “karir protean”, sebuah karir yang didorong oleh nilai-nilai pribadi pekerja dan keinginan untuk aktualisasi diri yang tinggi. Karakter karir ini adalah pengalaman kerja yang beragam, dorongan pribadi yang kuat dalam mengambil arah karir, dan penggunaan karir untuk kepuasan pribadi.

Pemahaman karir protean membuat para narasumber di penelitian Smith et al. menganggap bekerja di sektor nirlaba adalah sebuah “panggilan”. Pekerjaan mereka di sektor seni nirlaba menjadi cara untuk mencapai aktualisasi diri. Pekerja merasa kalau mereka bekerja untuk sesuatu yang “lebih besar dari diri mereka,” dan kalau pekerjaan tersebut adalah bagian dari takdir mereka.

b. *Good work*

Good work, secara harfiah dapat diartikan sebagai “pekerjaan yang baik” adalah konsep yang menganggap kalau pekerjaan yang dilakukan seseorang akan mengubah masyarakat sesuai dengan nilai yang dianut orang tersebut.

Pada penelitian Bandali, pekerja-pekerja perempuan yang bekerja di bidang aktivisme nirlaba perempuan mengakui bahwa mereka bisa menerima rendahnya penghargaan dan jam kerja yang panjang karena mereka telah melakukan “pekerjaan yang baik”.

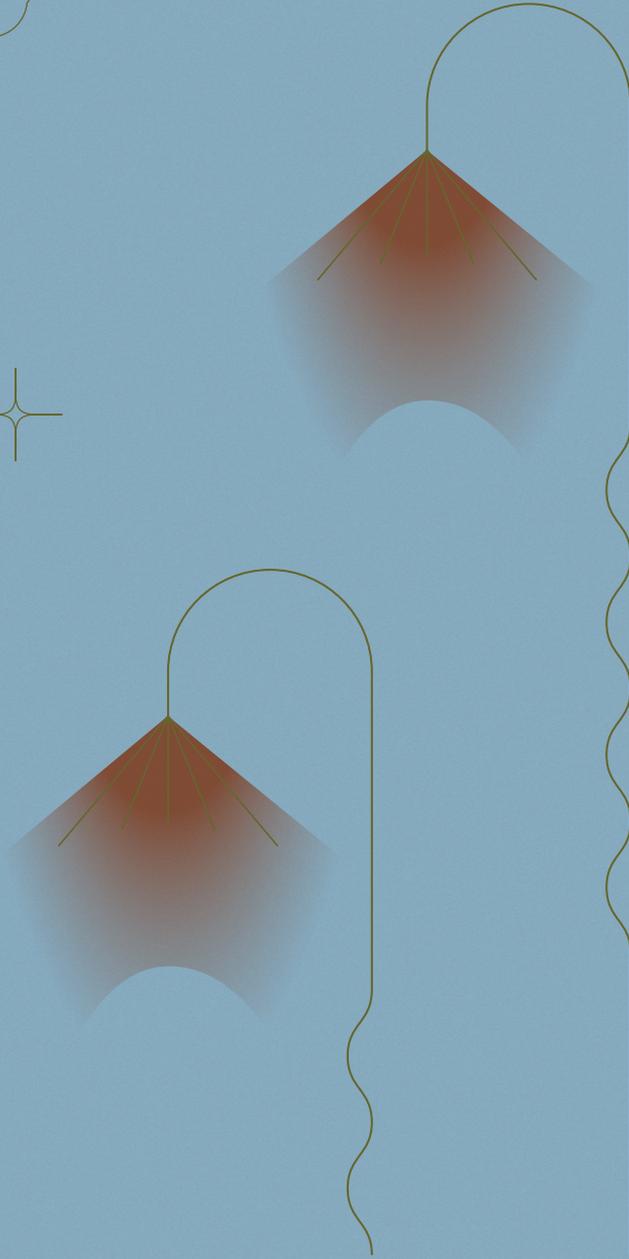
Konsep *good work* mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari kepribadian seseorang. Konsep ini membuktikan bahwa pekerjaan di bidang ini terkadang bukan hanya sumber pencaharian tetapi juga alat untuk aktualisasi diri dan pembentuk identitas. Karena percaya kalau pekerjaan mereka akan memperbaiki dunia, pekerja-pekerja tersebut rela mengorbankan kehidupan sosial serta kesehatan mereka.

c. *Gift*

Gift atau “hadiah” adalah sebuah barang, atau jasa, yang diberikan di luar motivasi ekonomi. Sebuah hadiah diberikan dengan motivasi sosial, dan pertukaran hadiah adalah sebuah ritual (Tyler & Taylor 1998). Hochschild menyebutkan bahwa pekerja perempuan kerap menganggap pekerjaan emosional sebagai sebuah “hadiah” yang mereka berikan kepada rekan kerja, pelanggan, atau klien.

Dalam konteks pekerjaan nirlaba, Bandali mencetuskan bahwa pekerja perempuan melakukan pekerjaan emosional sebagai bentuk hadiah kepada masyarakat. Oleh karena menganggap kerja sebagai sesuatu yang diberikan tanpa motivasi ekonomi, mereka bisa menahan rendahnya penghargaan dan tingginya beban kerja.

III



Temuan Umum Kondisi Kerja



Gambaran Umum

Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan cara menyebarkan angket secara daring ke pekerja seni perempuan. Angket terdiri dari 87 pertanyaan yang disadur dari daftar pertanyaan tentang kondisi kerja oleh Eurofund and ILO (2019) dan wawancara de Castro et al. (2006) tentang pengukuran kerja emosional (lihat halaman 14 dan 35). Atas kebutuhan penelitian ini, kami memberikan perhatian khusus pada aspek kerja emosional sehingga memisahkannya dari dimensi Intensitas Kerja.

Pertanyaan angket menanyakan kondisi kerja para responden ke dalam tujuh dimensi dan satu tambahan aspek yang telah diterangkan sebelumnya pada bab teori (lihat Lampiran). Angket disebarakan melalui jejaring anggota dan media sosial Koalisi Seni. Responden dapat mengisi angket dari tanggal 30 Juni 2021 hingga 16 Juli 2021. Responden berjumlah 202 orang.

Data dari jawaban angket kemudian diterjemahkan ke sebuah sistem penilaian. Jawaban yang menyatakan keadaan yang baik akan memiliki skor lebih rendah dari jawaban yang menyatakan keadaan yang buruk. Skor total minimal yang bisa didapat responden adalah 0 (kondisi kerja sangat baik), sementara skor maksimal yang bisa didapat adalah 194 (kondisi kerja sangat buruk).

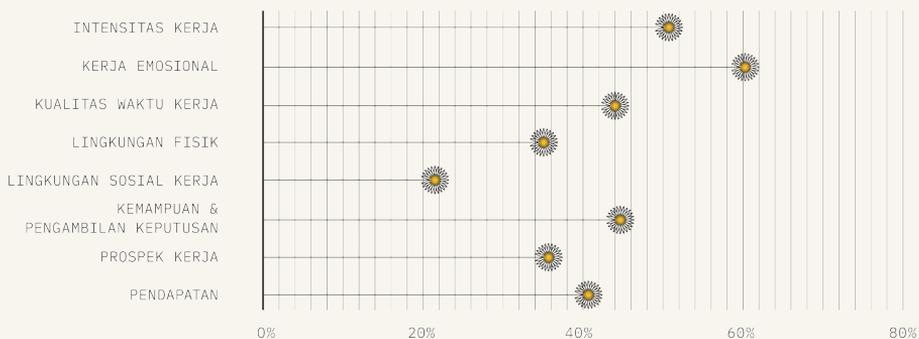
Rata-rata skor kondisi kerja adalah 80,4 (41,4% dari skor maksimal). Responden dengan skor terendah mendapat 39 (20,1% dari skor maksimal), sementara responden dengan skor tertinggi mendapat 142 (73,2% dari skor maksimal).

Rata-rata	80,3960396/194
Median	80,5/194
Modus	99/194
Tertinggi	142/194
Terendah	39/194

Hasil angket menunjukkan bahwa dari keseluruhan dimensi kondisi kerja, dimensi Intensitas Kerja dan aspek Kerja Emosional mengukir skor terburuk.

Skor buruk berikutnya secara berurutan berada pada dimensi Kemampuan dan Pengambilan Keputusan serta Kualitas Waktu Kerja. Hal ini menggambarkan perempuan pekerja seni cenderung bekerja dengan intensitas kerja dan beban emosional tinggi, tidak dibekali keterampilan kerja yang cukup, kurang punya pengaruh dalam pengambilan keputusan, dan bekerja dengan durasi panjang.

Persentase Skor Rata-Rata Dimensi Pekerjaan



Kami mengisolasi 25% skor tertinggi dan terendah. Dari 8 responden dengan skor kondisi kerja terburuk, setengahnya berprofesi manager, 5 orang bekerja pada individu dan sisanya bekerja di lembaga nirlaba. Pekerja kontrak adalah ikatan kerja yang mendominasi kelompok responden ini. Skor kondisi kerja terburuk juga berkorelasi kuat dengan tingginya skor pada dimensi Intensitas Kerja, Kerja Emosional, serta rendahnya Kualitas Waktu Kerja.

Dari 11 responden dengan skor kondisi kerja terbaik, deskripsi kerjanya cukup beragam. Enam orang bekerja pada lembaga nirlaba. Yang cukup mencolok, pada kelompok responden ini, ikatan kerja didominasi pekerja tetap. Skor total kelompok responden dengan kondisi kerja terbaik tidak menunjukkan relasi kuat dengan dimensi lainnya, kecuali risiko fisik, yang kemungkinan hanya mencerminkan rendahnya risiko fisik secara keseluruhan dari pekerja seni perempuan.

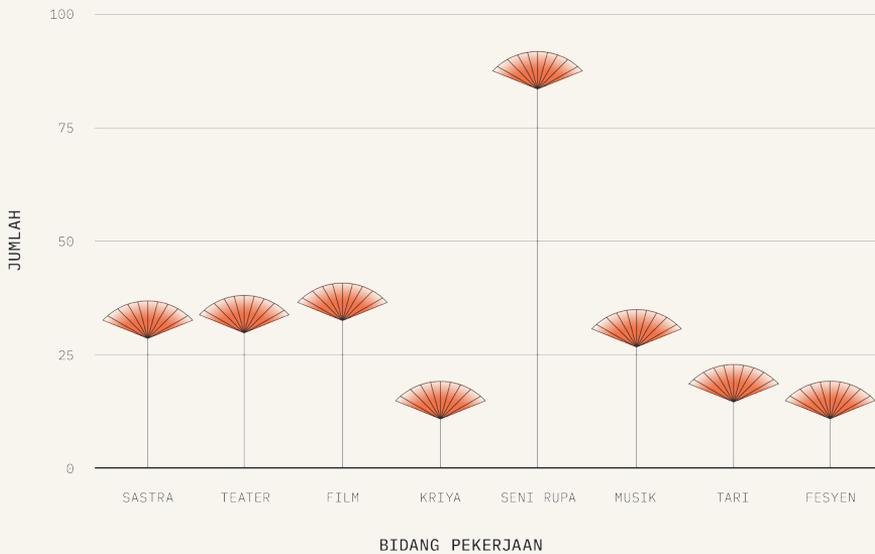
Profil Responden

Dari 202 pekerja seni perempuan yang mengisi angket, 6 responden mengidentifikasi diri sebagai transpan dan 196 responden mengidentifikasi diri sebagai perempuan cisgender.

Bidang Seni dan Jenis Pekerjaan

Hampir separuh dari responden mengaku bekerja di bidang seni rupa (92 responden), disusul bidang film (41 responden), teater (38 responden), sastra (37 responden), musik (35 responden), tari (23 responden), serta fesyen dan kriya (masing-masing 19 responden). Seorang responden bisa memilih lebih dari satu jawaban pada bidang seni dan jenis pekerjaan serta ikatan kerja.

Bidang Pekerjaan Responden



Sebagian besar responden, 151 orang, mengaku bekerja sebagai pencipta di bidang mereka, 51 responden bekerja sebagai penampil, 36 responden bekerja sebagai manajer, 26 responden bekerja sebagai pendidik (guru, dosen, pengajar informal, dan sebagainya), 23 responden bekerja sebagai produser, 21 responden bekerja sebagai pengembang komunitas, 19 responden bekerja sebagai penyunting, 18 responden mengurus pemasaran/hubungan masyarakat organisasi seni, 17 responden bekerja sebagai kurator, 15 responden bekerja sebagai sutradara, 12 responden bekerja sebagai penggalang dana, 11 responden bekerja sebagai admin di organisasi seni, dan masing-masing kurang dari 10 responden bekerja sebagai arsiparis, jurnalis, artisan, kritikus, atau asisten pribadi.

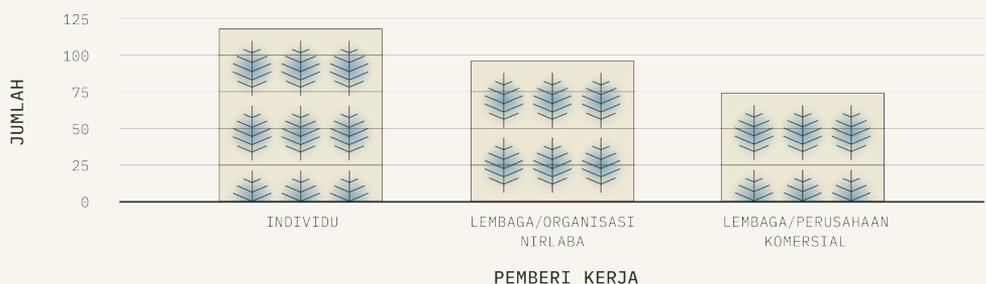
Jenis Pekerjaan Responden



Ikatan Kerja

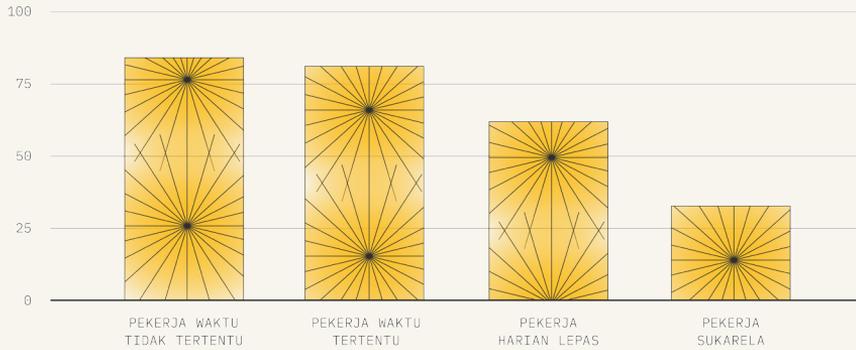
Ikatan kerja dengan individu menjadi jenis ikatan kerja yang paling banyak ditemukan, dengan 118 responden menyatakan kalau pemberi kerja mereka adalah individual. Sebanyak 74 responden menuliskan lembaga komersial sebagai pemberi kerja mereka, sedangkan 96 responden memiliki ikatan kerja dengan lembaga nirlaba. Ini menunjukkan bahwa patronase pribadi masih menjadi sumber pekerjaan utama di berbagai sektor seni. Lembaga nirlaba juga menjadi sumber penghasilan yang penting, disusul oleh lembaga komersial.

Jenis Pemberi Kerja



Sebanyak 84 dari 202 responden mengaku bekerja sebagai pekerja tetap, sementara 80 responden mengaku bekerja sebagai pekerja kontrak. 62 responden bekerja sebagai pekerja harian lepas, dan 33 responden bekerja sebagai pekerja sukarela. Untuk bagian pertanyaan ikatan kerja, responden juga dapat mengisi lebih dari satu jawaban.

Jenis Ikatan Kerja



Kondisi Kontrak

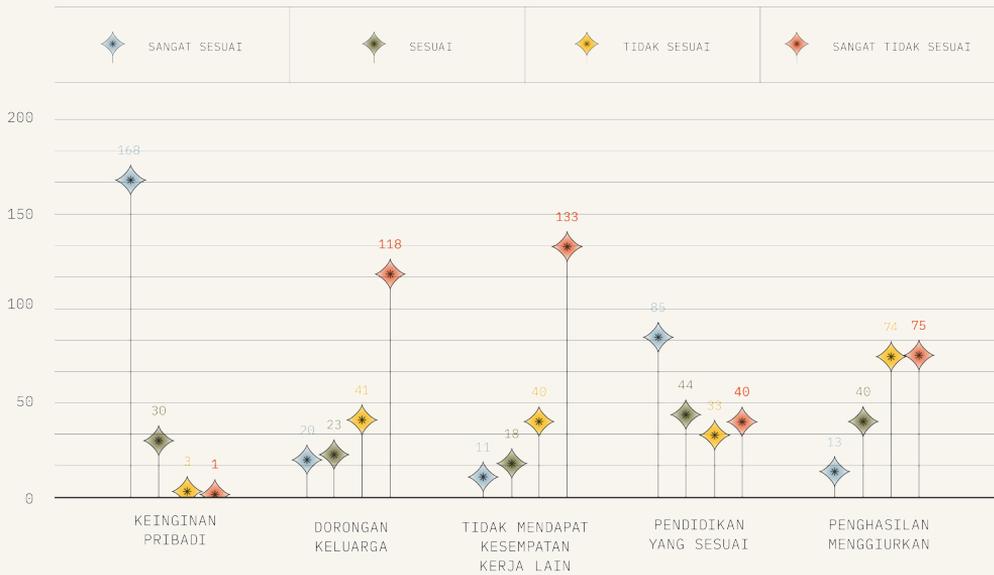
Hampir separuh responden, tepatnya 93 responden, mengaku kalau mereka bekerja tanpa kontrak tertulis. Dari 109 responden yang memiliki kontrak tertulis, 12 responden mengaku tidak mendapatkan salinan kontrak mereka, dan 4 responden mengaku kalau pemberi kerja menahan dokumen berharga milik mereka (seperti ijazah) selama masa kontrak kerja. Keadaan ini menandakan kalau persetujuan lisan masih umum menjadi dasar ikatan kerja pada sektor seni. Dalam kerja berdasar persetujuan lisan, ada kemungkinan pekerja memulai hubungan kerja tanpa mengetahui berapa, dan kapan, upah yang dia akan terima.

Kontrak tidak tertulis	93
Tidak dapat salinan kontrak	12
Dokumen ditahan	4

Motivasi Kerja Responden

Sebagian besar responden mengakui kalau mereka bekerja di sektor seni karena motivasi pribadi. Mereka juga cukup memiliki pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka sekarang. Sebagian besar responden memilih bekerja di sektor kesenian, walaupun memiliki kesempatan untuk bekerja di sektor lain. Sedikit responden yang mengaku kalau mereka bekerja di bidang seni karena dorongan keluarga atau karena penghasilan yang menggiurkan.

Motivasi Bekerja di Kesenian



Pada Motivasi Kerja, secara general skor minimal yang bisa didapat adalah 0 dan maksimal 15. Semakin rendah skor responden, semakin tinggi motivasinya untuk menjadi pekerja seni. Skor median responden adalah 5, dengan skor terendah 0 dan tertinggi 11. Dari temuan ini bisa disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki motivasi yang tinggi untuk menjalani pekerjaan mereka di sektor seni.

Motivasi Bekerja di Kesenian

Skor Maksimal = 15



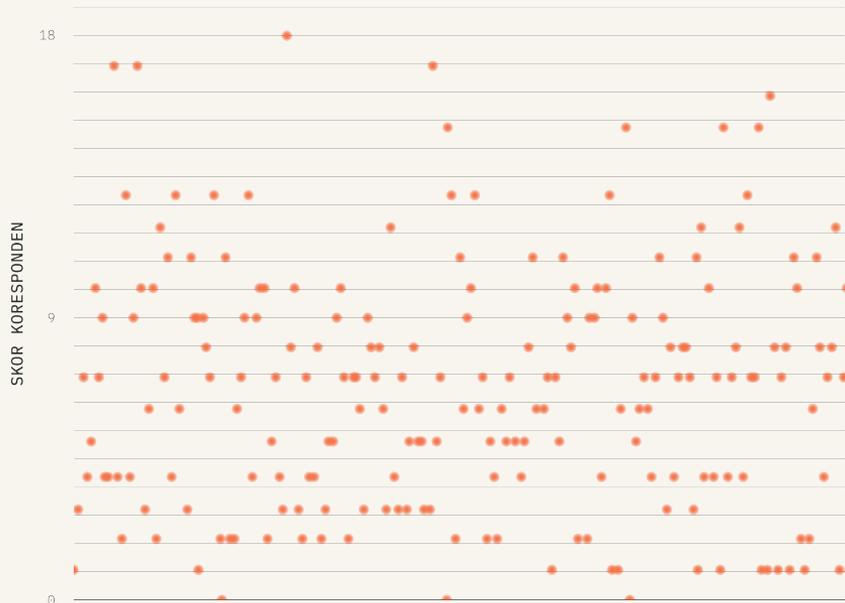
I. Lingkungan Fisik

Dimensi Lingkungan Fisik mencakup unsur pekerjaan yang dapat memperburuk keadaan fisik responden. Contohnya adalah melakukan pekerjaan yang berulang, mengangkat beban berat, bekerja di kondisi suhu ekstrem, tempat kerja yang bising, dan bekerja dengan bahan-bahan berbahaya.

Pada dimensi Lingkungan Fisik, skor minimal yang bisa didapat adalah 0 dan skor maksimal yang bisa didapat adalah 19. Median skor yang didapat adalah 7, dengan skor terendah 0 dan skor tertinggi 18. Ini menunjukkan bahwa, secara garis besar, pekerjaan di sektor kesenian bukanlah tanpa risiko fisik. Hanya saja, risiko tersebut tidak terlalu besar. Pada dimensi ini, responden dengan skor tertinggi bekerja sebagai seniman dan musisi.

Risiko Fisik di Pekerjaan

Skor Maksimal = 19



II. Intensitas Kerja

Dalam ukuran yang ditetapkan ILO, dimensi Intensitas Kerja mencakup aspek kerja emosional. Dimensi Intensitas Kerja sendiri

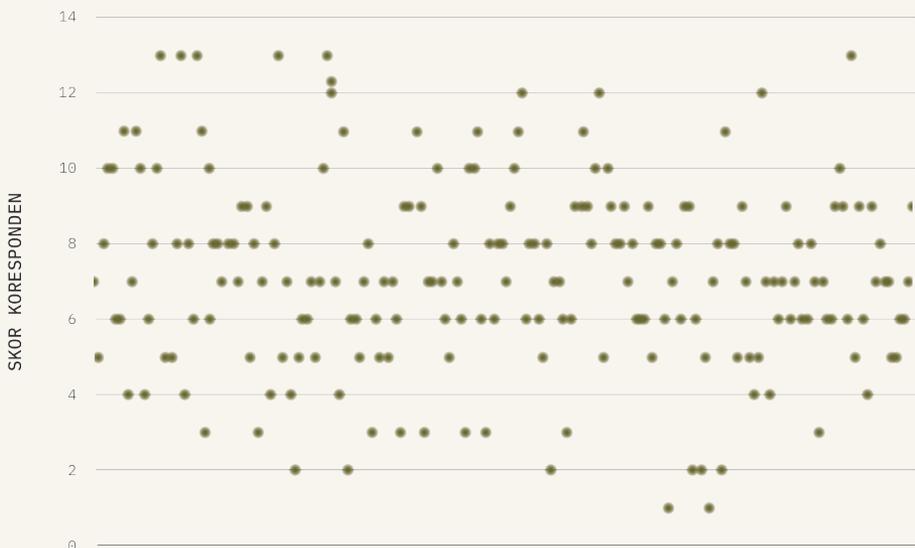
mencakup kecepatan kerja responden, rentang tenggat waktu, kecukupan waktu, dan interupsi saat pekerjaan. Khusus aspek kerja emosional, kami menambahkan jumlah indikator pertanyaan.

Seperti yang telah disebutkan di atas, dimensi Intensitas Kerja dan aspek kerja emosional merupakan dimensi yang punya persentase skor paling tinggi di antara dimensi lainnya (jika dibandingkan dengan skor maksimal masing-masing dimensi). Hal ini mengindikasikan **pekerja seni perempuan dihadapkan pada kecepatan kerja tinggi, tenggat waktu pendek, variasi tugas secara sekaligus, dan beban kerja emosional yang tinggi.**

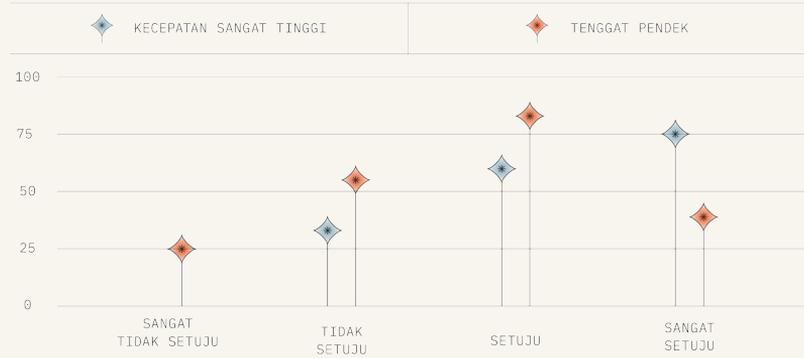
Pada dimensi Intensitas Kerja, skor maksimal yang bisa didapat responden adalah 14. Median skor responden adalah 7, dengan perolehan skor tertinggi 13 dan terendah 1. Dua tertinggi pada aspek ini didapat dari seorang responden yang bekerja sebagai penggalang dana dan responden lain yang bekerja sebagai manajer. Kedua narasumber bekerja di bidang seni rupa.

Intensitas Kerja

Skor Maksimal = 14



Aspek yang perlu disorot dalam Intensitas Kerja adalah mengenai kecepatan dan tenggat waktu. Sebagian besar responden menjawab pekerjaannya membutuhkan kecepatan tinggi dan memiliki tenggat waktu yang pendek.

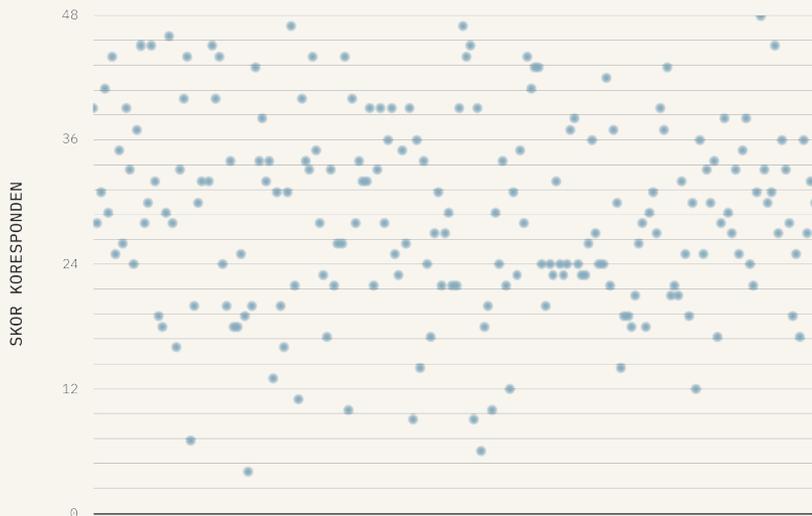


Kerja Emosional

Untuk aspek kerja emosional, indikator dirinci dalam 12 pertanyaan. Indikator ini terbentang dari faktor-faktor yang dianggap berada di tingkatan permukaan sampai ke tingkatan yang terinternalisasi. Hasil survei aspek kerja emosional tampak lebih mengkhawatirkan. Dengan skor maksimal 48, responden mencapai median skor 29, dengan skor tertinggi juga 48, dan terendah 4. Dibanding dengan dimensi lain, perbandingan antara median dan total skor pada aspek dimensi ini adalah yang paling tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa kerja emosional adalah aspek dimensi yang paling memberatkan pekerja perempuan di sektor seni.

Intensitas Kerja Emosional

Skor Maksimal = 48



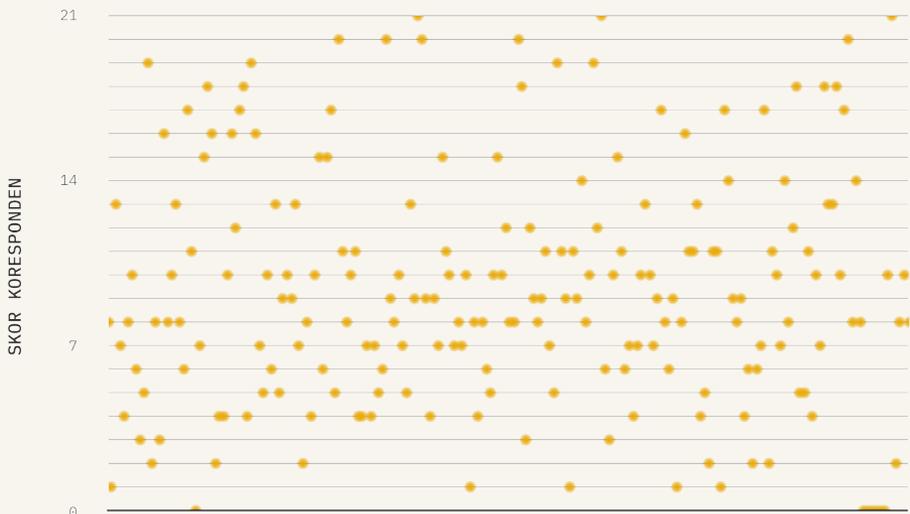
III. Kualitas Waktu Kerja

Kualitas waktu kerja kami bagi menjadi dua aspek, yaitu “durasi kerja” dan “fleksibilitas”. Semakin panjang durasi kerja menandakan semakin buruk pula kondisi kerja Sementara itu, aspek fleksibilitas kami perlakukan sedikit berbeda. Jika fleksibilitas kerja berada di pihak penerima kerja, maka tandanya kondisi kerja semakin baik (skor semakin rendah). Sebaliknya, jika fleksibilitas kerja berada di pihak pemberi kerja, maka pengukuran berlaku terbalik pula. Semakin fleksibel pemberi kerja menentukan cara dan waktu kerja, semakin buruk kondisi kerjanya (skor semakin tinggi).

Pertama, aspek durasi kerja. Pada kategori durasi kerja, skor tertinggi yang bisa didapatkan responden adalah 21. Skor median dari seluruh responden adalah 9, dengan skor tertinggi 21 dan terendah 0. Dua responden dengan skor tertinggi bekerja di bidang seni rupa, satu sebagai pencipta sedang yang lainnya sebagai manajer.

Kualitas Waktu Kerja

Skor Maksimal = 21

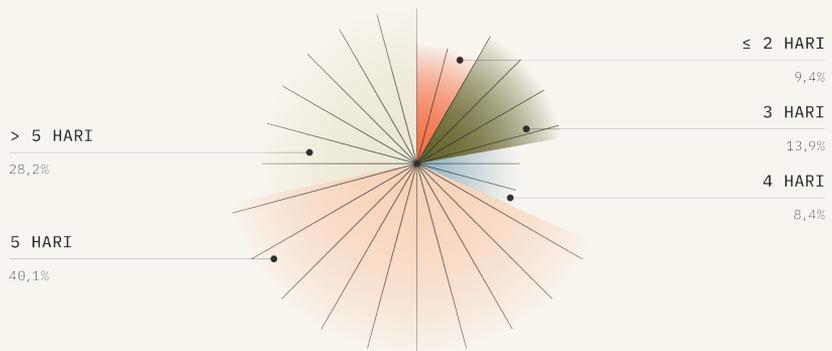


Jumlah responden yang bekerja melampaui durasi kerja yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu 40 jam seminggu, cukup signifikan. Sebanyak 28,2% melakukan kerja seni lebih dari 5 hari dalam seminggu. Sementara itu, ada 34,2% responden bekerja di atas 40 jam

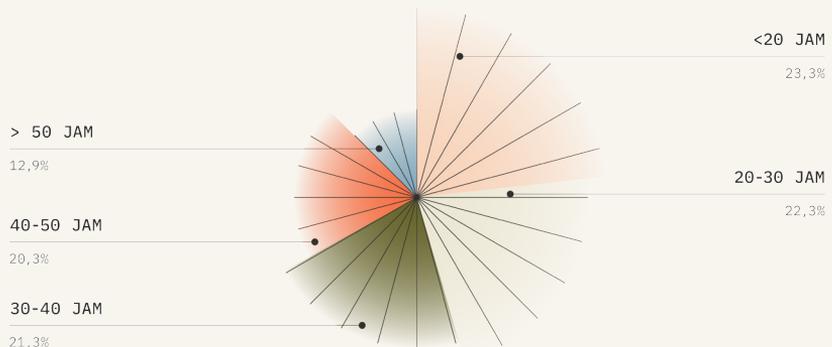
seminggu, dengan 12,9% responden bekerja di atas 50 jam/minggu. Jika dibandingkan dengan penjelasan di Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, beberapa kerja seni, terutama yang berkaitan dengan sektor pariwisata atau konservasi, dapat dikategorikan sebagai “pekerjaan terus-menerus”. Salah satu syarat agar sebuah pekerjaan dikategorikan sebagai “pekerjaan terus-menerus” adalah penggunaan sistem *shift*. Namun, hanya 6 dari 202 responden yang mengaku bekerja menggunakan sistem *shift*.

Sebaliknya, ada pula responden yang bekerja dalam durasi pendek. Hampir seperempat responden bekerja selama tiga hari atau kurang setiap minggunya. Terdapat 23% responden bekerja di bawah 20 jam/minggu. Jumlah responden yang bekerja dalam durasi pendek ini cukup signifikan, mengindikasikan dua hal bagi kelompok responden ini. Pertama, kerja seni bukan pekerjaan utama, melainkan paruh waktu. Kedua, responden hanya punya sedikit waktu yang dialokasikan untuk kerja seni karena komitmen lainnya.

Jumlah Hari Kerja dalam Seminggu



Jumlah Jam Kerja dalam Seminggu



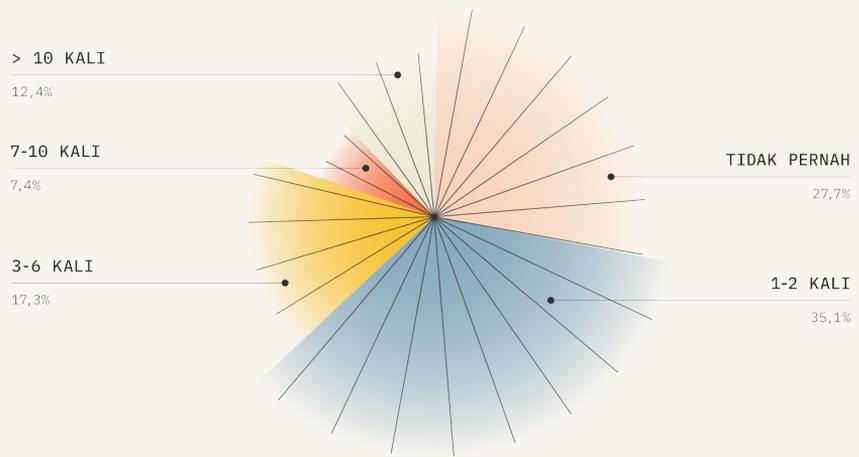
Selanjutnya kita akan membahas jumlah kerja yang diharapkan responden. Grafik di bawah menunjukkan jumlah jam kerja yang diinginkan umumnya kurang dari 40 jam/minggu. Namun pada kenyataannya, masih cukup banyak responden yang bekerja di atas 50 jam/minggu. Lebih dari 60 responden ingin bekerja di bawah 20 jam/minggu, kurang lebih sama dengan responden yang ingin bekerja antara 20-30 jam/minggu. Ada 55 responden yang bersedia bekerja selama 30-40 jam/minggu, 21 responden ingin bekerja 40-50 jam/minggu, dan hanya 5 responden yang ingin bekerja di atas 50 jam/minggu. Khusus yang terakhir, opini tersebut cukup kontras dibandingkan 26 responden yang kenyataannya memang bekerja di atas 50 jam/minggu.

Jumlah Jam Kerja dalam Seminggu



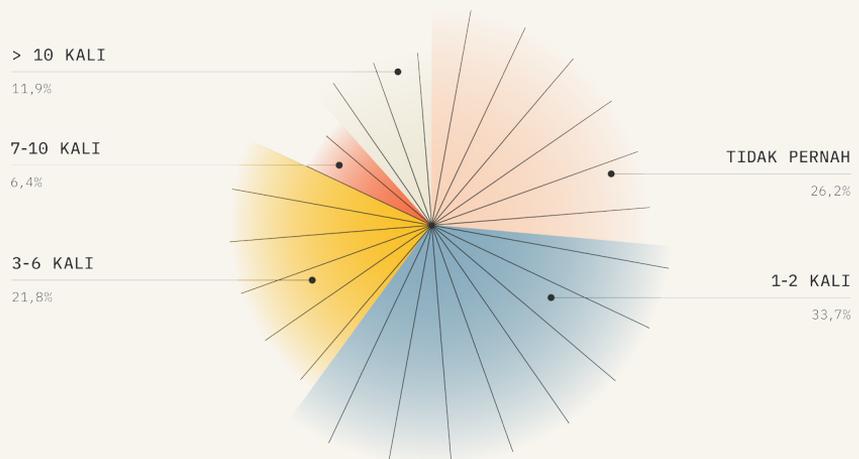
Bekerja di malam hari adalah hal yang umum ditemui di sektor seni. Sebanyak 72,3% responden mengaku kalau mereka pernah bekerja di antara jam 10 malam sampai 5 pagi, dengan durasi lebih dari 2 jam dalam jangka waktu sebulan sebelum pengisian survei. Dari jumlah tersebut, terdapat 12,4% responden mengakui kalau hal ini terjadi lebih dari 10 kali pada periode tersebut. Frekuensi terjadinya kerja antara jam 10 malam hingga 5 pagi selama lebih dari 2 jam yang tinggi mengindikasikan jam kerja yang panjang untuk sebagian responden, terutama karena perwakilan jawaban-jawaban cukup konsisten persentasenya dibandingkan dengan pertanyaan mengenai durasi kerja di atas 10 jam/hari.

Kerja Malam-Subuh (dalam Sebulan)



Hari kerja panjang yang berulang kali merupakan sesuatu yang sering ditemukan di sektor seni. Hampir 75% responden mengaku kalau mereka bekerja lebih dari 10 jam/hari dalam jangka waktu sebulan sebelum pengisian survei, dengan 11,9% responden bekerja di atas 10 jam/hari selama lebih dari sepuluh kali selama sebulan.

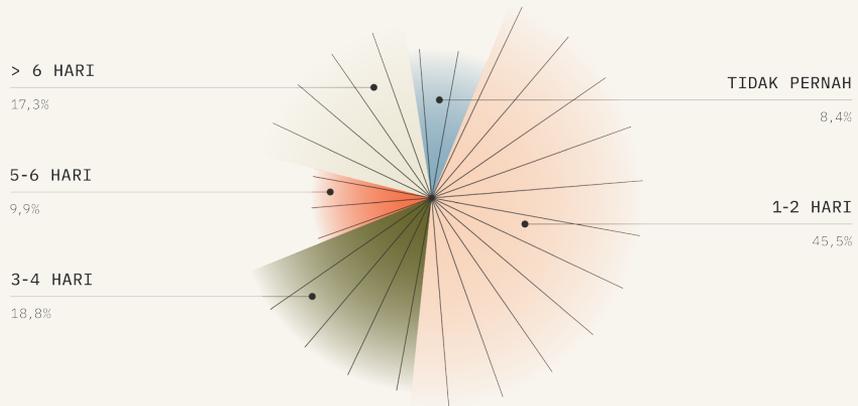
Kerja di Atas 10 Jam (dalam Sebulan)



Kerja seni yang dilakukan perempuan tidak mengikuti pola hari kerja umum (Senin-Jumat jam 9 pagi -5 sore). Lebih dari 90% responden mengaku pernah bekerja di akhir pekan dalam jangka waktu sebulan

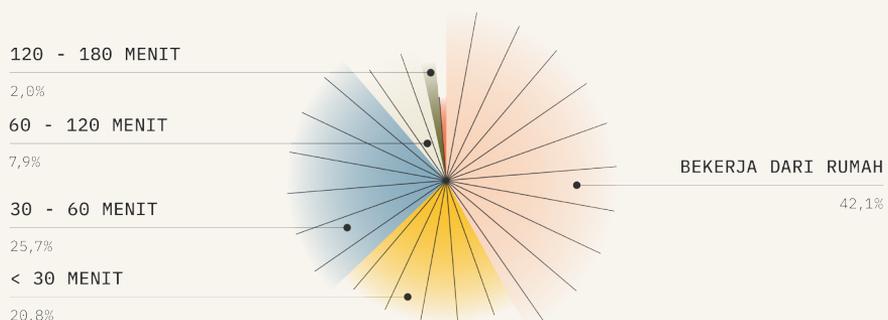
sebelum pengisian survei. Bagi hampir separuh narasumber, hal ini hanya terjadi 1 atau 2 kali selama sebulan. Tetapi 17,3% responden mengakui kalau hal ini terjadi lebih dari 6 kali sebulan, yang berarti mereka bekerja hampir di setiap akhir pekan. Profesi terbanyak dari kelompok responden ini adalah pencipta, penampil, diikuti dengan manajer, pemasaran/ hubungan masyarakat, dan pendidik.

Kerja di Akhir Pekan (dalam Sebulan)



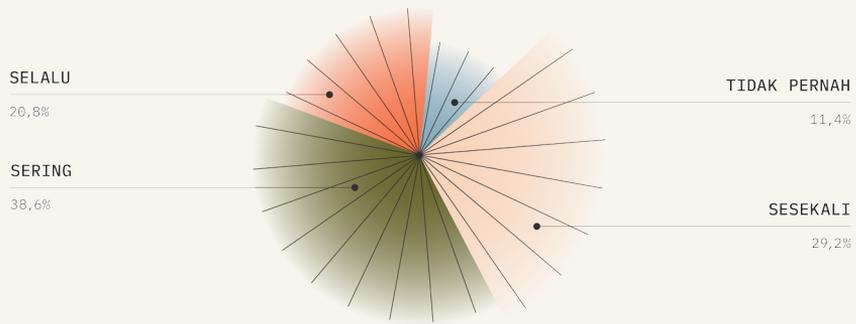
Mayoritas responden masih harus berangkat ke tempat kerja di masa pandemi. Sejumlah 20,8% responden tinggal di dekat tempat kerja, dengan total waktu perjalanan pulang-pergi dari tempat tinggal ke tempat kerja kurang dari 30 menit. Akan tetapi, lebih banyak responden, yaitu 25,7%, menghabiskan waktu antara 30-60 menit setiap harinya untuk berangkat dan pulang kerja. Sementara itu, 9,9% responden menghabiskan waktu lebih dari 60 menit untuk melaju tiap harinya, dan ada 2% responden menghabiskan waktu lebih dari 2 jam.

Jarak Tempat Kerja dari Rumah



Kedua, aspek fleksibilitas. Pada aspek fleksibilitas, skor maksimal adalah 16. Median skor responden ada di angka 6, dengan skor tertinggi tercatat 13 dan terendah 1. Melihat rata-rata ini, aspek fleksibilitas sekilas tidak terlalu tinggi. Namun, perlu dicatat bahwa pada pertanyaan “kerja di waktu luang di sebulan terakhir”, hanya 11,4% responden yang menjawab tidak pernah. Dengan kata lain, lebih banyak responden yang bekerja di waktu luang. Terdapat 20,8% responden yang menyatakan selalu menggunakan waktu luang untuk bekerja. Angka ini memperkuat indikasi dari data-data sebelumnya. Bahwa, **kerja seni banyak dilakukan perempuan secara paruh waktu di luar pekerjaan utama, dilakukan di luar jam kerja umum, dan dikerjakan dalam durasi panjang, yang seringkali di malam hari.**

Menggunakan Waktu Luang untuk Bekerja

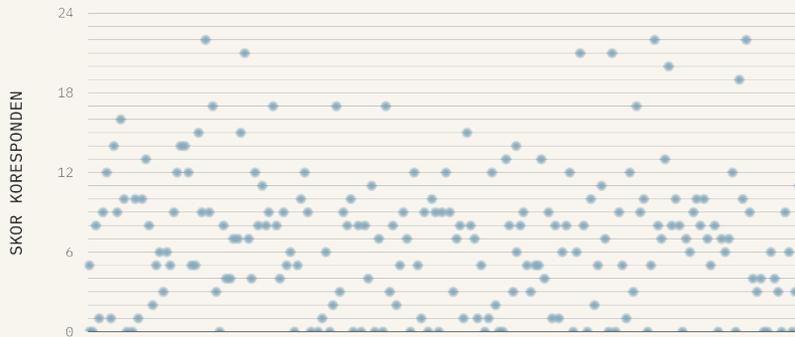


IV. Lingkungan Sosial

Pada dimensi Lingkungan Sosial, aspek yang dinilai mencakup dukungan dari atasan dan rekan kerja, pembagian kerja, dan penyelesaian konflik. Skor tertinggi yang bisa didapat dari dimensi Lingkungan Sosial adalah 24. Skor median pada aspek ini adalah 7, dengan skor tertinggi yang diraih responden berada di angka 22. Satu dari dua responden yang memiliki skor lingkungan sosial 22 bekerja sebagai manajer seni rupa, sedangkan yang lainnya bekerja sebagai pendidik kriya.

Lingkungan Sosial

Skor Maksimal = 24



Dapat dikatakan, secara garis besar responden menilai keadaan lingkungan sosial di tempat kerja cukup baik, dengan pembagian kerja dan penyelesaian konflik yang umumnya adil.

Kekerasan di Tempat Kerja

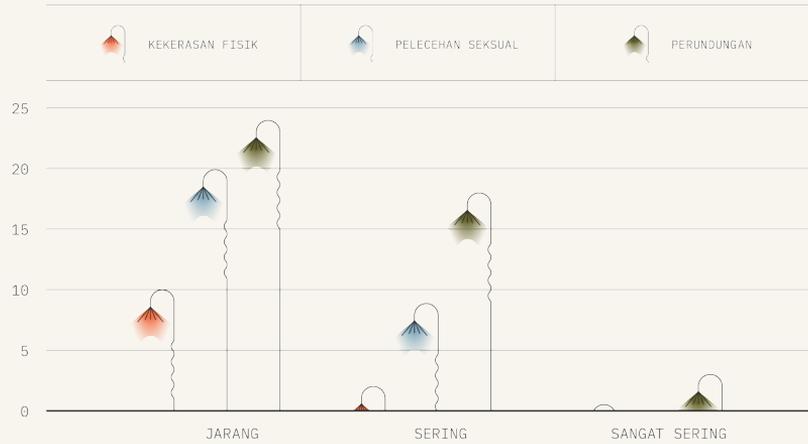
Pada metode pengukuran ILO, aspek kekerasan fisik, pelecehan seksual, dan perundungan masuk dalam dimensi lingkungan sosial. Namun, berdasarkan kebutuhan penelitian ini, kami merasa perlu memisahkan ketiga aspek dari perhitungan rata-rata dimensi lingkungan sosial. Temuan survei mencatat, dari 202 responden, **lebih dari 25% mengaku pernah mengalami setidaknya satu kali kejadian kekerasan fisik, pelecehan seksual, atau perundungan di tempat kerja dalam 12 bulan terakhir.**

Dari total 55 responden yang pernah mengalami kekerasan di tempat kerja, ditemukan bahwa perundungan adalah kekerasan yang paling sering terjadi. Ditemukan 45 responden mengaku pernah mengalami perundungan di tempat kerja, disusul oleh 29 responden yang pernah mengalami pelecehan seksual, dan 13 responden yang pernah mengalami kekerasan fisik. Bagi setidaknya 33 responden, kekerasan yang mereka alami di tempat kerja terjadi berulang kali. 29 responden mengakui sering mengalami kekerasan di tempat kerja, sementara

4 responden kalau mereka sangat sering terkena kekerasan di tempat kerja. Hasil jawaban angket ini menunjukkan bahwa kekerasan, apapun bentuknya, masih sering terjadi kepada perempuan yang bekerja di sektor seni.

Kekerasan di Tempat Kerja

Jumlah penyintas kekerasan: 55 orang



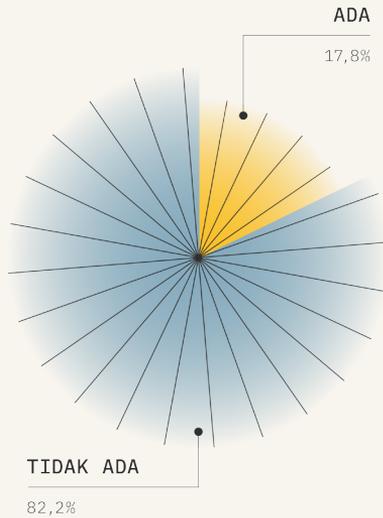
V. Kemampuan dan Pengambilan Keputusan

Dimensi ini terdiri dari beberapa aspek yang variannya cukup lebar. Aspek pada dimensi ini meliputi: partisipasi pekerja dalam organisasi—yang ditanyakan melalui ada atau tidaknya serikat pekerja; pelatihan kerja; keleluasaan dalam bekerja—yang ditanyakan melalui bisa atau tidaknya pekerja mengatur urutan, kecepatan, dan jenis kerja; dan tingkat kognitif yang dibutuhkan—yang ditanyakan melalui rumit atau tidaknya pekerjaan dan kemandirian menyelesaikan masalah tak terduga. Semakin tinggi kemampuan dan pengaruh dalam pengambilan keputusan, semakin baik kondisi kerjanya, sehingga semakin rendah pula skornya.

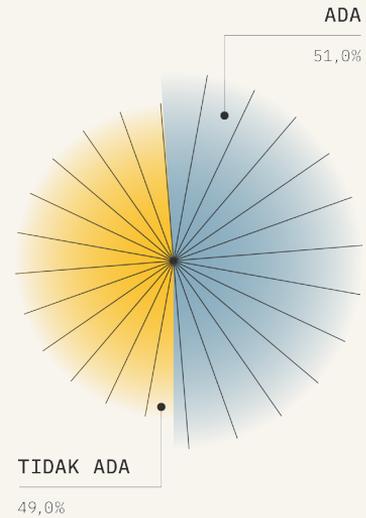
Pada dimensi ini, skor maksimal yang bisa didapat responden adalah 6. Skor median responden adalah 3, responden dengan skor terendah mendapat 0 sementara responden dengan skor tertinggi mendapat 5.

Dimensi ini merupakan salah satu dimensi yang kondisinya paling buruk setelah Intensitas Kerja dan aspek kerja emosional. Setelah kami memeriksa skor masing-masing aspek, ditemukan bahwa skor tertinggi (kondisi terburuk) ada di pertanyaan mengenai serikat pekerja, pelatihan kerja, dan wadah untuk menyampaikan aspirasi.

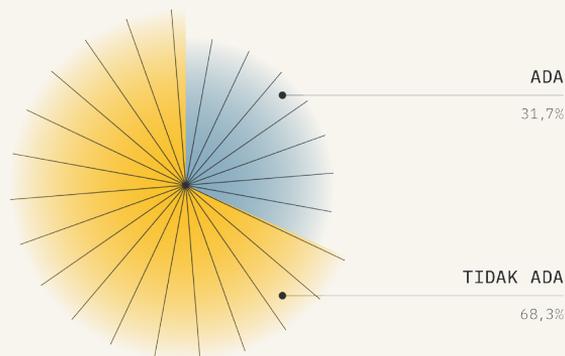
Serikat Pekerja



Penyampaian Informasi



Pelatihan Kerja



Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden tidak mendapatkan pembekalan, dan wadah untuk meningkatkan kapasitasnya terkait pekerjaan dan memengaruhi proses pengambilan keputusan di lingkungan kerjanya.

Sebaliknya, sebagian besar responden diberikan tugas rumit, keleluasaan menyusun prioritas tugas, dan menyelesaikan masalah secara mandiri.

Dari dimensi ini dapat dikatakan, **sebagian besar responden mengembangkan kapasitas diri dengan terjun langsung ke pekerjaan namun hanya sebagian kecil yang memiliki wadah aspirasi dan pembekalan khusus untuk meningkatkan kapasitas.**

VI. Prospek Kerja

Dimensi ini mencoba mengukur pendapat responden terhadap prospek yang ditawarkan oleh pekerjaan mereka di masa depan. Aspek pada dimensi ini mencakup: tanggapan responden terhadap kesempatan pengembangan karir yang ditawarkan oleh pekerjaan, dan apakah responden merasa mereka terancam kehilangan pekerjaan dalam 6 bulan ke depan. Skor maksimal yang bisa didapat responden pada dimensi ini adalah 6. Skor median responden adalah 2, responden dengan skor terendah mendapat 0, sementara responden dengan skor tertinggi mendapat 6.

Prospek Kerja



Lebih dari setengah dari jumlah responden percaya pekerjaannya dapat memberikan kesempatan pengembangan karir di masa depan.

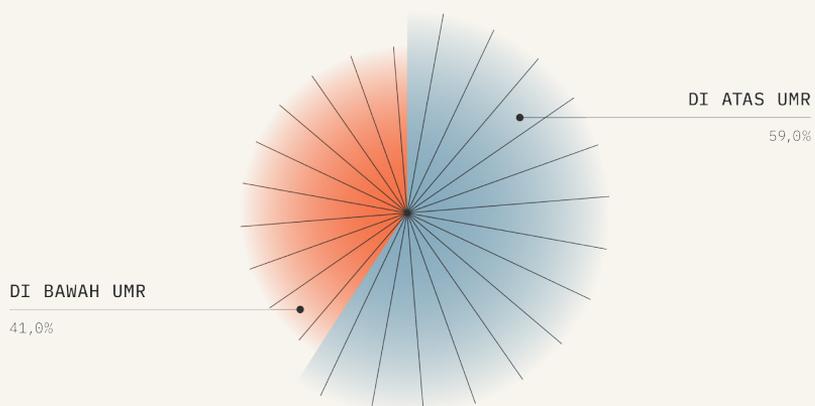
Sebagian besar juga percaya mereka tidak akan kehilangan pekerjaannya dalam 6 bulan ke depan. Namun, 41 responden sangat yakin mereka bisa kehilangan pekerjaannya 6 bulan lagi. Sementara itu, ada 15 responden yang sangat setuju bahwa pekerjaannya sekarang tidak memberikan prospek karir yang baik.

VII. Pendapatan

Dimensi pendapatan memiliki dua indikator: jumlah pendapatan bersih bulanan yang responden dapatkan dari pekerjaan mereka dan apakah pendapatan mereka mencapai batas UMR. Responden bisa memilih untuk tidak memberitahukan jumlah pendapatan bulanan mereka. Dari 15 responden yang bersedia memberitahukan pendapatan bersih mereka, angka tertinggi yang disebutkan adalah 45.000.000 rupiah perbulan sementara angka terendah yang disebutkan adalah 250.000 rupiah perbulan. Responden dengan angka penghasilan tertinggi bekerja sebagai manajer di bidang musik, sementara responden dengan angka penghasilan terendah bekerja sebagai penampil di bidang musik.

Dari 202 responden, 41% mengaku kalau penghasilan bulanan mereka tidak memenuhi standar UMR. Ini membuktikan kalau masih banyak pekerja seni perempuan yang belum diupah dengan layak.

Penghasilan

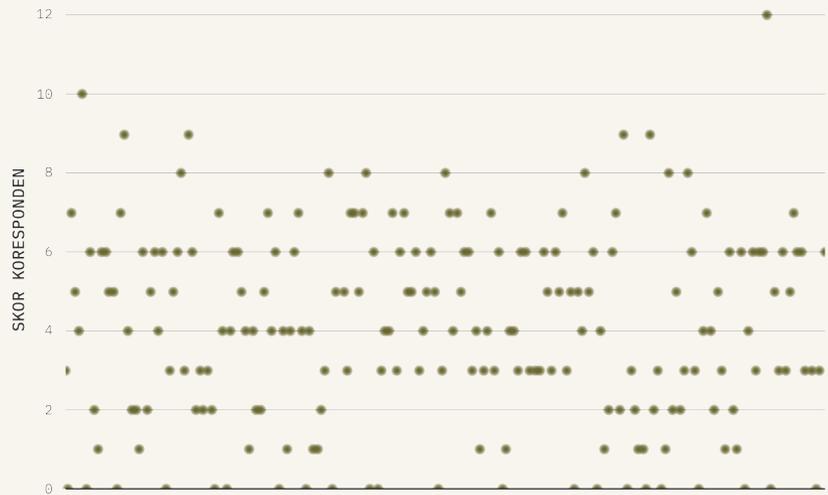


Persepsi Umum

Persepsi umum merupakan bagian terakhir yang berfungsi untuk mengevaluasi persepsi responden terhadap kondisi kesehatan mental dan fisik, pengaruh pekerjaan ke keselamatan dan kehidupan sosial responden, dan pendapat responden terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan. Karena sifatnya yang umum, bagian ini berfungsi sebagai konfirmasi terhadap rangkaian jawaban sebelumnya.

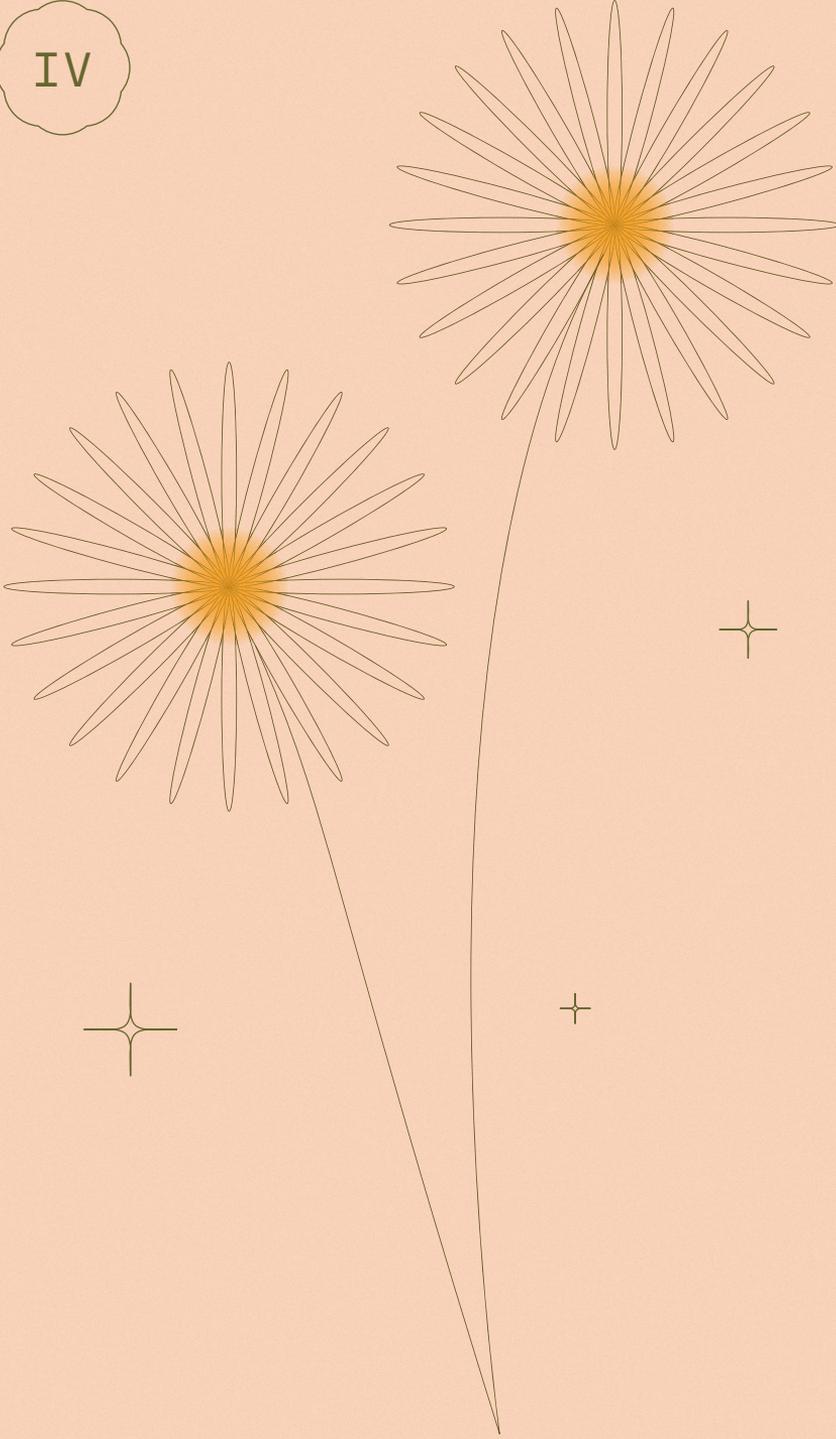
Skor tertinggi yang bisa didapat responden pada dimensi ini adalah 12. Median skor responden adalah 4, dengan skor responden terendah 0 dan skor responden tertinggi 12. Dua responden dengan skor tertinggi bekerja sebagai pendidik, sedang satunya bekerja sebagai manajer. Kedua responden bekerja di bidang seni rupa.

Persepsi Umum



Melihat dari jawaban responden di dimensi ini, bisa disimpulkan kalau responden merasa kondisi kerjanya secara umum sudah cukup baik. Responden yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini jauh lebih sedikit dibanding responden dengan skor rendah.

IV



Pengalaman Kerja Emosional

Profil Narasumber

NO	INISIAL	PROFESI	SEKTOR	JENIS TEMPAT KERJA
1	AG	Edukator	Seni Rupa	Museum
2	LL	Dosen	Seni Rupa	Universitas
3	OS	Manager	Seni Rupa	Pameran Seni
4	TS	Manager	Seni Rupa	Kolektif
5	HP*	Aktris/Pengurus	Teater	Sanggar
6	RN*	Aktris/Pengurus	Teater	Sanggar
7	IM	Manager	Musik	Label
8	AE	Manager	Tari	Sanggar
9	SD	Artisan	Fesyen	Rumah Desain

*Narasumber transpuan

Dari 10 narasumber yang kami wawancara, 1 tidak bersedia pernyataannya dikutip. Empat narasumber bekerja sebagai manajer, 2 narasumber bekerja sebagai aktris sekaligus pengurus sanggar, dan sisanya masing-masing bekerja sebagai artisan, dosen, dan edukator. Empat narasumber bekerja di bidang seni rupa, dua narasumber bekerja di bidang teater, dan masing-masing satu narasumber bekerja di bidang fesyen, musik, dan tari.

Pemilihan narasumber untuk wawancara diambil dari beberapa faktor seperti: temuan dari hasil angket dan keterlibatan pekerjaan narasumber dengan publik. Separuh responden dengan skor terburuk bekerja sebagai manajer di tempat kerja mereka. Selain itu, perempuan yang bekerja di posisi yang banyak berinteraksi dengan pihak eksternal akan memiliki beban kerja emosional yang relatif lebih tinggi (Bandali 2020; Hochschild 1983; Tyler & Taylor 1998). Karena itu, kami memilih manajer dan profesi-profesi yang diasumsikan banyak berinteraksi dengan pihak eksternal saat bekerja sebagai narasumber penelitian ini.

Kondisi kerja dan beban kerja emosional tidak dialami secara sama oleh semua narasumber. Oleh karena itu, kami juga memilih jabatan-jabatan yang berbeda di tempat kerja masing-masing. Beberapa narasumber ada di posisi pimpinan dan narasumber lain ada di posisi staf. Ikatan kerja para narasumber juga beragam—dengan kontrak tertulis dan tidak, walaupun seluruh narasumber bekerja purnawaktu di lembaganya masing-masing.

Pemaparan ini tentu tidak dapat merepresentasikan keseluruhan kondisi yang dialami pekerja seni perempuan di Indonesia, namun kami harap dapat menyajikan potret awal mengenai bagaimana kerja emosional dilakukan, implikasinya, dan sistem pelindungannya.

Rezim Ketidaksetaraan dalam Kerja Seni

Kita tidak bisa membicarakan kondisi kerja dan kerja emosional tanpa membicarakan ketimpangan sosial yang terjadi secara struktural. Seperti yang sudah dipaparkan dalam bab sebelumnya, terdapat “rezim ketidaksetaraan” di wilayah kerja seni. Ketimpangan ini dipengaruhi oleh kelindan gender dan kelas sosioekonomi. Ketimpangan ini dilanggengkan oleh absennya kebijakan yang berpihak pada pekerja seni perempuan—seperti dipaparkan pada bagian kajian pustaka; sikap-sikap bias gender seperti seksisme, misogini, dan transfobia; dan kaburnya relasi kerja di sektor seni.

Seksisme, Misogini, dan Transfobia

Pengelolaan emosi dalam pekerjaan yang diasosiasikan dengan aspek “feminin” banyak dibebankan pada perempuan. Hal ini terkait erat dengan budaya patriarki di dalam ekosistem seni. Budaya ini, walaupun dalam corak yang berbeda-beda, telah diinternalisasi dan dianggap sebagai hal wajar sehingga ruang untuk merefleksikan dan menggugatinya hampir tidak ada, atau baru muncul setelah pekerja keluar dari tempat tersebut.

Praktik seksis dan patriarkis terkait dengan proses pengambilan keputusan. Tujuh narasumber melapor langsung pada pimpinan atau pendiri laki-laki. Beberapa di antaranya memimpin dalam jangka waktu yang panjang, sepanjang perusahaan/lembaga tersebut berdiri. Sementara beberapa narasumber lain, seperti HP, RN, dan AE, menyatakan memimpinnya bersama dengan laki-laki. Ketiga narasumber ini memiliki wilayah kerja yang terpisah dan keleluasaan untuk mengambil keputusan sendiri di wilayah kerjanya. Bagaimanapun juga, pada lembaga dan perusahaan yang berpusat pada satu figur laki-laki, keputusan pimpinan seringkali diambil tanpa mendiskusikannya terlebih dahulu dengan anggota lain dan tidak bisa digugat.

"...Di kantor tuh suka banget ada peraturan yang tiba-tiba muncul tapi enggak ada sosialisasinya gitu. [...] Enggak ada yang kayak surat atau misalkan dipanggil untuk dijelasin... (Peraturan itu tiba-tiba ada." (SD)

"Ada layer-layer 'dewa'. (menyebut nama untuk tiap layer 1, 2, 3). Biasanya dengan mereka, ya, harus mengikuti perkataan mereka." (OS)

Keengganan untuk mempertanyakan keputusan pimpinan didasari oleh keinginan mempertahankan hubungan baik dan kepercayaan akan nilai-nilai yang dianut oleh pimpinan di tempat kerja. SD misalnya, menghormati sosok pimpinan karena bakat kreatifnya. Sehingga, ia sebisa mungkin ingin terus menjaga hubungan baik.

"...Emang di luar semua ini aku sebenarnya suka sih sama bosku, respect banget kayak *as creative person* tuh emang aku *look up to* banget. Jadi kayak, ya, sebisa mungkin tuh pengen jaga hubungannya baik..." (SD)

Rasa percaya juga terbentuk karena narasumber sudah mendedikasikan kerja di tempat yang sama selama puluhan tahun. Kepercayaan akan nilai yang dianut oleh pimpinan mengakar sangat kuat dalam cerita AE, yang sudah bergabung dengan sanggar sejak usia SMP hingga akhirnya ia menjadi bagian dari keluarga besar sanggar tersebut. Berulang kali, AE menyatakan bahwa nilai kerja keras dan konsistensi yang diajarkan pimpinan, yang kini menjadi suaminya, sangat ia pegang teguh.

"Beliau mengajarkan filosofi bagaimana kita hidup di lingkungan sosial, di dalam keluarga, dan di daerah sekitarnya. [...] Ketika kamu tidak diberikan kesempatan, kamu harus buka kesempatan itu... ketika kamu sudah memilih, kamu harus total di sana." (AE)

Sementara itu, IM sudah bergabung bersama label musik sejak lulus kuliah sehingga menganggap pemberi kerja seperti keluarga sendiri.

"Lulus kuliah langsung diajak, karena kan aku temenan sama istrinya nama pemberi kerja] dari zaman kuliah... sama [nama pemberi kerja] juga udah kayak keluarga, ya, jadi udah enak aja sih." (IM)

Dalam cerita-cerita yang kami dengar dari narasumber, lingkup kerja manajerial dapat tereduksi menjadi fungsi administratif semata ketika perempuan tidak diberi ruang berpendapat dan akses untuk meningkatkan kapasitas.

"Bagi laki-laki ini tidak penting, padahal sebetulnya manajemen seni itu luas seperti advokasi, dana hibah, dan terkait infrastruktur sistem [...] (Perempuan) tidak pernah diberi *space*, panggung, akses makanya pekerjaan manajemen seni ini dianggap di wilayah administratif..." (OS)

Dalam kasus semacam ini, terciptalah pembagian kerja berbasis gender. Laki-laki mengambil ruang yang publik, sementara perempuan dipinggirkan dalam ruang yang “domestik”. Lelaki menentukan arah dan garis besar tujuan organisasi, sementara perempuan didelegasikan ke pekerjaan administratif untuk membuat ide-ide tersebut menjadi nyata.

“Posisi *project officer*, tapi dulu itu sebutannya sekretaris dan dulu semuanya perempuan. Ketua komitenya tetap laki-laki dan biasanya memperlakukan seperti menyuruh membelikan makanan, jadi kalo mau *meeting* dipesenin makan dan minum dulu. Memesankan taksi, hotel, tiket pesawat dan kebutuhan kurator-kurator lain. Tidak mungkin menyuruh laki-laki, pasti menyuruh perempuan untuk menyiapkan hal tersebut.” (os)

Sayangnya lagi, seperti pendapat OS sebelumnya, peran di balik layar sangat sedikit diapresiasi.

Sebaliknya, narasumber yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan memiliki rasa kepemilikan yang tinggi pada tempat ia bekerja, seperti yang dirasakan AE dan IM.

Apresiasi juga sangat sedikit diberikan pada perempuan di lingkup akademika. Selain rendahnya upah, narasumber LL bercerita bahwa dosen perempuan harus menghadapi perundungan dari kolega laki-laki. LL dan dosen perempuan lain dilabeli ibu-ibu arisan. Sehingga ia membuktikan kinerja dengan membuat survei kepada mahasiswa dan mendapatkan data bahwa dosen perempuan dianggap lebih objektif dan terencana.

“...Malahan kita dengar dari dosen laki-laki yang lebih junior, ‘Ah, mereka ibu-ibu arisan,’ ...Terus akhirnya, oke, saya buat survei perbandingan antara dosen perempuan dengan dosen laki-laki

[...] Kita dapat data otentik bahwa buat mereka lebih baik dosen perempuan, lebih terencana, lebih objektif..." (LL)

Perundungan terhadap perempuan menjadi cerminan perilaku misoginis yang juga kerap muncul dalam cerita-cerita narasumber. Perilaku misoginis mewujud dalam beberapa hal. Yang pertama, adanya upaya untuk mempersulit kerja perempuan. LL bercerita, ia diangkat menjadi kepala sebuah program didik di usianya yang cukup muda. Saat itu, program didik sedang cukup kacau dengan banyaknya mahasiswa yang terlambat lulus. Selain itu, ia juga diberikan tugas mengurus birokrasi yang mendesak. Namun rekan laki-lakinya menahan draf surat yang dibutuhkan sehingga ia harus membuat sendiri dari nol.

"Saya dijahatin sama rekan tuh bener, betul, ya... [prodi lain] udah dapet draf yang lama dan saya tanya drafnya yang dulu mana, dijawab 'nggak ada, ilang'.... Karyawan semua tutup mulut... ketika saya lihat [draf] di rekan kepala [prodi lain] yang laki-laki itu, saya tanya 'eh boleh dong saya lihat, saya kan belum pengalaman nih, untuk tugas ini.' Terus katanya, 'Enggak, saya enggak bisa.'" (LL)

Yang kedua, sikap misoginis membuat perempuan yang bersikap asertif tidak disukai. Subordinasi terhadap emosi digunakan untuk menekan perempuan. Menurut LL, rekan kerja lelaki juga lebih menyukai sosok perempuan yang "manis", sementara yang "independen" dianggap ancaman.

"Kalo kita ngomel dibilang, 'Ah elu mah emosional...'. Nah, perempuan itu pasti identik dibilang emosional. Mereka ketemu rekan perempuan tapi manis, dalam pengertian 'gue tuh enggak bisa nih, bantuin dong.' Nah, itu mereka suka. Tapi ketika melihat yang terlalu

independen dianggap ancaman. Yah, kalau menurut saya itu sangat manusiawi di budaya patriarki.” (LL)

OS merasa ia tidak dapat mengutarakan keluhan ketika kesalahan dilakukan pihak lain.

“Suatu saat kami merekrut *volunteer* dan lumayan banyak. Tiba-tiba dibatalkan dan aku marah karena sudah sering melakukan (pembatalan rencana) itu... [Atasan] marah-marah... seperti tidak boleh mengutarakan uneg-uneg.” (OS)

Dengan budaya patriarki yang mengakar dan perilaku misoginis, agar dapat bertahan dan meningkatkan karirnya, perempuan harus bekerja ekstra keras dengan melakukan banyak inisiatif di luar lingkup kerja awal. Terkadang, hal tersebut dinormalisasi.

Bagi LL, seorang dosen dituntut melakukan pengajaran, pengabdian masyarakat, dan riset sekaligus. Pekerjaan tidak berhenti walau proses pembelajaran sedang libur.

“Wah, kalo jadi dosen [menyebut nama universitas unggulan] mah enggak ada napas... Tahun ini yang paling banyak ya saya pegang... ini ada 6 totalnya dan ini gila-gilaan, ya, tapi saya menganggap, ya, selagi bisa, ya oke...” (LL)

AG bekerja di akhir pekan mulai jam 7 pagi. Sejak dulu ia juga terbiasa melakukan banyak hal sekaligus, mulai dari jaga toko, loket, dan memandu tur. Ia rela kerja lembur dan melakukan pengeluaran ekstra dari kantong pribadi untuk berlangganan berbagai perangkat lunak.

“Gue enggak apa-apa deh kerja Sabtu-Minggu. Enggak apa-apa lembur. Enggak apa-apa

subscription ini-itu sendiri enggak dibayarin kantor sama sekali. Tapi *once* staf kantor ada yang ngomong enggak ngenakin, gue bener-bener enggak bisa terima. Kebayang, enggak? Karena kayak, gue merasa gue sangat maksimal, udah memberikan segalanya.” (AG)

SD juga bersedia lembur dan kerja akhir pekan demi menyempurnakan hasil pekerjaan yang tolok ukurnya sangat subjektif.

“*Most of the time* sih ngejar si kerapihan itu, ya udah aku emang enggak apa-apa deh, kayak harus *work over time* atau harus di *weekend* gitu. Ya udah kalau untuk itu sebenarnya tolok ukurnya juga susah.” (SD)

Dengan ekspektasi tinggi, toleransi kesalahan terhadap perempuan sangat kecil.

“Ketika kami tidak *delivered* yang sesuai dengan ekspektasi mereka, kami dianggap tidak *performed*. Padahal tidak ada *brief* yang jelas tetapi menginginkan acaranya harus bagus, sukses, dan harus jalan. Makanya kami bekerja keras dengan saling bahu-membahu karena tidak ada yang *back up* kami.” (OS)

Budaya patriarki dan seksisme juga mewujud dalam transfobia. Bagi narasumber transpuan HP dan RN, penolakan muncul justru dari kalangan seniman lainnya.

“Kalau di festival tingkat [provinsi] ada satu papan dan komen-komen tulis di situ. Jadi ada satu teater, kebetulan aktris perempuan tersebut mempermasalahkan saya. Saya memerankan sebagai ibu di lakon [judul pentas], itu dipermasalahkan.” (RN)

Diskriminasi juga muncul dari pihak pemberi penghargaan ketika ada pemain transpuan yang seharusnya menang.

"Dipersulit sampai rapat lima jam, kan gila. Harusnya kalau memang (si) juri bener, ya udahlah kalau memang pemenang aktrisnya Mama, ya, Mama dong." (HP)

"Untuk menyabet aktor atau aktris terbaik itu susah banget. Aku pernah beberapa kali cuma masuk nominasi-nominasi. Yang dipermasalahkan, 'Lho, ini mau masuknya ke mana? Aktor atau aktris?!'" (RN)

Sementara itu, perundungan terhadap transpuan seolah menjadi hal yang wajar. HP menyiasatinya dengan balas bercanda.

"Ketika di-bully oleh rekan-rekan seniman lain, aku menjawab dengan lelucon-lelucon dan dagelan-dagelan saja. Akhirnya mereka mencair dan menerima." (HP)

Selain itu, para transpuan juga terdampak langsung oleh Peraturan Komisi Penyiaran Indonesia Nomor 01/P/KPI/03/2012 tentang Pedoman Perilaku Penyiaran dan Nomor 02/P/KPI/03/2012 tentang Standar Program Siaran yang berimplikasi terhadap "pelarangan tayangan yang mengkampanyekan LGBT hadir di layar kaca" (KPI 2016). Walaupun peraturan berlaku dalam lingkup televisi, peraturan ini membuat para mitra yang sebelumnya sering mengundang sanggar HP dan RN untuk tampil di acara mereka membuat permohonan khusus agar peran transgender dihilangkan.

"Waktu itu kan Mama juga suka tampil nari di diskotik, terus sama kayak acara di hotel sama temen-temen akhirnya enggak boleh, tampil di TV juga gak boleh, akhirnya Mama pakai pakaian

“lelaki aja. Habis enggak enak kalau kita diundang (mereka) enggak mau.” (HP)

Di tengah budaya kerja patriarki, kerap kali para narasumber menormalisasi seksisme, misogini, dan transfobia baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Hal ini menambah beban kerja emosional yang harus dilakukan pekerja.

Kaburnya Relasi Kerja

Kondisi di atas kemudian diperburuk dengan kaburnya batas-batas antar pemberi-penerima kerja, yang kemudian berpengaruh pada batasan ruang lingkup, tempat, serta waktu kerja di bidang seni. Cairnya definisi kerja ini kerap kali menempatkan pekerja seni dalam posisi rentan, terutama jika terjadi konflik.

Berdasarkan cerita para narasumber, kami menyimpulkan bahwa hubungan antara pemberi-penerima kerja serta sesama rekan kerja berlandaskan pada beberapa corak umum: hubungan keluarga, pertemanan, senioritas, dan kolegal. Corak ini tidak berlaku secara eksklusif, namun biasanya ada satu yang cukup menonjol di antara yang lain. Pola hubungan ini menentukan bagaimana narasumber memaknai pekerjaan serta konflik yang muncul.

Perlu dicatat, kaburnya relasi kerja tidak selalu membuat posisi pekerja seni perempuan dirugikan. Posisi perempuan di tempat kerja menentukan sejauh mana daya tawarnya terhadap kondisi kerja yang dialami. Daya tawar AE sebagai istri pimpinan sanggar sangat kontras jika dibandingkan dengan AG, SD, dan OS yang pegawai. Sementara itu, TS dan IM memiliki daya tawar dalam batasan tertentu karena telah bekerja dalam jangka waktu yang panjang di tempat kerja mereka. Sebagai transpuan, walaupun HP dan RN punya posisi penting sebagai pengurus sanggar, kondisinya berbalik ketika mereka harus berhadapan dengan pihak luar.

Hubungan keluarga dialami oleh AE. Menurutnya, pekerjaan sudah menjadi bagian utama dalam hidupnya. Setelah puluhan tahun mengenal dan bergabung di dalam sanggar dengan durasi latihan intensif (sekitar 4 jam setiap hari),

nilai-nilai kedisiplinan dan kerja keras yang dianut oleh pimpinan sanggar sudah meresap ke dalam diri AE. Hubungan pernikahan juga membuat AE memiliki daya tawar tersendiri sebagai seorang manajer dan direktur. AE punya ruang untuk menentukan hal-hal manajerial.

"Ada hal keputusan yang mutlak di tangan aku yang berhubungan dengan manajemen. [...] Ada saatnya keputusan bersama. Dan ada juga keputusan yang mutlak [pimpinan] sendiri." (AE)

Karena 75 persen dari anggota sanggar adalah keluarga sendiri, prinsip kerja AE merupakan "manajemen kekeluargaan" yang menurutnya sesuai bagi kebutuhan sanggar. Ada pembagian kerja khusus di bidang-bidang tertentu dan ada kalanya pembagian itu dibiarkan "mengalir" saja sebagai sebuah kesatuan.

"Mungkin mengalir kali, ya... putaran kehidupannya di situ karena rumahmu adalah studiomu. Studiomu adalah rumahmu. Ruang produksimu adalah rumahmu. Rumahmu adalah ruang produksimu. Panggungmu adalah rumahmu. Rumahmu adalah panggungmu. Jadi, itu menjadi satu kesatuan." (AE)

Oleh karena itu, konsekuensi dari hubungan keluarga cukup kompleks. Konflik terkait kerja diproses sebagai bagian dari mengalirnya batas-batas kerja dan rumah tangga.

"Terpisah dalam waktu tapi dia menyatu dalam peristiwa gitu..." (AE)

Hubungan kerja dan pertemanan dengan pemberi kerja juga menjadi sesuatu yang cair dan dapat dipertukarkan, seperti yang terjadi pada IM. IM yang sudah bekerja lama dengan teman-temannya (tapi berstatus

pegawai, bukan pemilik modal), punya beban kerja yang besar. Tak hanya sebagai *business manager* label, ia juga menjadi *partnership manager* di dua unit bisnis lain. Ia menganggap kerja lembur sebagai konsekuensi wajar atas pekerjaan yang ia terima dari klien-klien tertentu. Karena sudah bekerja cukup lama, IM bisa menentukan waktu-waktu ia tidak dapat diganggu. Namun, dulunya tidak begitu.

"Pasti kan ngambil kerjaan, ada konsekuensi dan segala macem, jadi memang sebelum kita terima, udah kita diskusiin dulu nih." (IM)

Corak hubungan pertemanan juga muncul di dalam kolektif, di mana penyelesaian konflik pun dilakukan dengan pendekatan teman, seperti yang dialami TS.

"Kalau merasa ada yang enggak enak, ya, ngobrol langsung ke orang itu atau dengan cara apapun supaya bisa ngobrol. Bisa tahu-tahu lo ngajak makan, tahu-tahu lo beliin bir atau apa beliin kopi atau apa." (TS)

TS percaya pada nilai-nilai yang dianut lembaganya sebagai sebuah kolektif. Ia merasa prinsip kerja kolektif seperti aktivis, yang peka dengan kondisi sosial, ekonomi, dan politik lingkungan sekitarnya.

"Prakteknya itu lebih berkolektif, lah, jadi enggak cuman berkarya... tapi juga mikirin atau berangkat dari yang dekat atau lingkungan sekitar.. dengan faktor lainnya sosial ekonomi, politik juga. [...] Terus tadi yang saya bilang kayak aktivis banget." (TS)

Bagaimanapun juga, hubungan kerja "kolektif" yang kami temukan tampaknya menyelubungi relasi kerja eksploitatif berbasis senioritas/*mentorship*. Relasi ini membuat pekerja sungkan untuk menanyakan hak-hak dasar seperti upah dan kontrak. Menurut TS, pekerja dan pemberi kerja sudah sangat percaya sehingga banyak yang tidak membutuhkan kontrak tertulis.

"Rata-rata seniman bekerja itu *by reference* [berdasarkan rekomendasi] dari orang lain... Permasalahannya yaitu harus balas budi dan juga ada senioritas. Balas budi dalam bentuk kompeten dan loyalitas. Misalnya, persoalan gaji sangat sensitif... Banyak terjadi hingga berbulan-bulan tidak dibahas dan tidak mendapat gaji bahkan tidak tau kapan gajinya." (OS)

"Dulu, terutama di organisasi seni rupa atau kolektif, kadang kalau ngomongin soal gaji atau *fee* itu hal yang agak sungkan... di timnya [nama tempat kerja] itu rata-rata enggak ada yang pakai kontrak setahu saya. Karena memang sifatnya kayak kolektif... itu udah bukan cuma kerjaan tapi memang lo bagian dari situ gitu... Jadi, kayak beneran lebih ke keinginan sendiri, udah rasa percaya sama yang lain." (TS)

Hubungan kerja berbasis "*mentorship*" juga diungkapkan SD sebelumnya. Figur karismatik dari pimpinan perusahaan membuatnya sungkan untuk mempermasalahkan berbagai kondisi kerja yang tidak ideal, seperti upah, jam kerja, dan perubahan kebijakan perusahaan yang tiba-tiba. Ia ingin menjaga reputasi dan hubungan baik dengan pimpinan walaupun bidang fesyen yang ia tekuni sekarang tidak menjadi visi SD di awal.

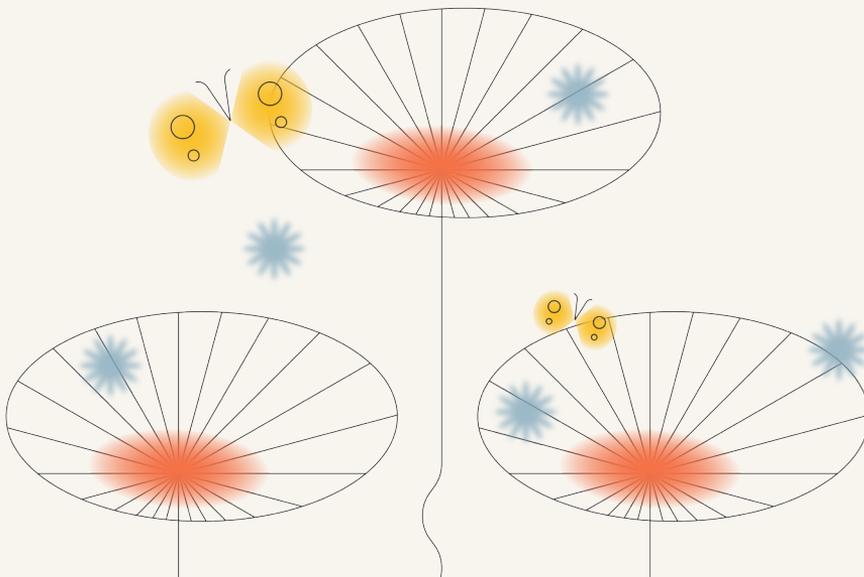
Dalam hubungan kerja yang kolegial, OS berefleksi, jika kolektifnya dulu adalah *boys' club*, maka perusahaan tempatnya bekerja sekarang adalah *gentlemen's club*, yang definisinya,

"Lebih *respectful* tetapi tetap tidak didengar." (OS)

Hubungan kerja kolegial adalah apa yang kita bayangkan terjadi dalam hubungan kerja formal. Karyawan bekerja berdasarkan kontrak dengan ruang lingkup dan durasi kerja yang juga tertulis, sehingga relasi rekan kerja dan atasan yang terbentuk berbasis kontrak tersebut. Walaupun kontrak mungkin mengikat batasan kerja, implementasinya bisa berbeda terkait bagaimana narasumber memaknai kerjanya. Seperti yang terjadi pada AG dan LL, kecintaan akan pekerjaan membuat mereka rela melakukan upaya ekstra, baik untuk meningkatkan karir pribadi maupun mengembangkan lingkungan kerja agar visi besar mereka akan pekerjaan dapat tercapai.

Merawat Seni Sepenuh Hati

Di tengah batasan-batasan samar akan hubungan kerja, budaya seksisme, misogini, dan transfobia, para pekerja perempuan menavigasi diri di lingkungan kerjanya melalui berbagai pengelolaan perasaan. Lalu, apa yang membuat mereka bertahan? Bagaimana mereka memaknai pekerjaannya juga seni secara luas? Mengobservasi motivasi menjadi salah satu titik masuk yang penting dalam memahami keberdayaan dari para pekerja seni perempuan ini. Hal ini menunjukkan, tanpa perhatian dan perlindungan dari pembuat kebijakan dalam penciptaan kondisi kerja yang layak untuk perempuan, seni tidak akan ke mana-mana.



Seluruh narasumber yang kami wawancarai melakukan kerjanya dengan sepenuh hati. Kesepenuhhatian dilandasi oleh dua hal, yaitu kecintaan terhadap seni dan cita-cita untuk merawat dan mengembangkan tempat kerja menjadi lebih baik. “Karir” pada kerja seni menjadi apa yang disebut Smith et al. (2006) “karir protean”, yang didorong oleh nilai pribadi dan keinginan mengaktualisasi diri.

Serupa dengan apa yang ditemukan Smith et al. (2006) di sektor nirlaba, bekerja di seni dianggap sebagai sebuah panggilan hidup. Seni menjadi bagian besar dalam hidup dan ditekuni sejak usia sekolah.

“Kurang lebih 30 tahun aku berkecimpung di dunia seni. Mulainya saat SMP kelas 3, kebetulan di lingkungan aku ada karang taruna. Di karang taruna ada kesenian, yaitu seni teater. Saat itu aku berperan sebagai figuran, diajak oleh rekan-rekan karang taruna di lingkungan rumah. Aku merasa berkesenian teater adalah benar-benar jiwaku.” (RN)

“Kakakku itu setiap hari pulang sekolah, pulang kuliah latihan di [menyebut nama sanggar] setiap hari. [...] Ketika aku melihat kakakku menari, itu ada nuansa yang berbeda... Setelah lulus SD, aku masuk [ke sanggar]... latihannya jam dua, pulangya baru mau habis magrib, kan waktu isya.” (AE)

Narasumber memandang pekerjaannya diperuntukan bagi sesuatu yang lebih besar dari diri mereka. Kerja seni dimaknai sebagai “kerja untuk kebaikan”. Mereka mengupayakan cita-cita yang lebih besar untuk tempat kerjanya dan untuk bidang seni yang ditekuninya secara luas.

AG misalnya, bercita-cita untuk mengubah pengalaman anak-anak di museum seni karena umumnya museum di Indonesia kondisinya buruk.

"Seperti yang kita tahu, masih banyak hal yang bisa dilakukan untuk museum di Indonesia. Apalagi yang di luar Jawa. [...] Cita-cita gue, pengen kerja di museum untuk bikin pengalaman anak-anak, khususnya di *golden period*, punya memori yang menyenangkan di museum... gue ingin merubah stigma generasi mendatang akan image museum dan pengalaman mereka di museum." (AG)

LL secara khusus menekankan keinginannya memperbaiki nasib perempuan yang berkecimpung di seni rupa, dan menambah persentase jumlah perempuan di institusi pendidikan seni.

"Dari sana [Suara Ibu Peduli, tahun 1998], saya ngeliat kok kayaknya dosen seni rupa juga sangat sedikit perempuan... juga mahasiswi... Artinya, saya mikir kalau bukan perempuan siapa lagi, yah, yang memikirkan tentang perempuan-perempuan yang berkecimpung di medan sosial seni rupa Indonesia?" (LL)

Sementara itu, HP ingin para transpuan memiliki ruang yang aman untuk berkesenian.

"Kan kami melihat ya, waria-waria itu banyak yang cuma jadi *bully-an* sampai enggak diperbolehkan tahun 2015 ada peraturan bahwa penampil waria itu enggak boleh. Nah, dari situlah kami mulai berpikir gimana caranya... akhirnya ketemulah nama [menyebut nama sanggar]." (HP)

Selain merawat seni secara luas, para narasumber merawat entitas tempatnya bekerja secara khusus. Keinginan untuk merawat dan mengembangkan lembaga tampak menonjol sebagai motivasi mereka terus bekerja untuk lembaga masing-masing, misalnya pada cerita TS dan AE.

"Masih ingin ngembangin sistem kerja atau pola kerja yang baik... karena mungkin sekarang saya di manajemennya, jadi kayak masih penasaran buat ngebangun itu... Semenjak 2016 sistem kerja kita itu sudah kebalik sama yang sebelumnya... kita mulai ada absensi, jam kerja, jadi ngurusin sewa ruang, dan itu jadi kayak perlu, sistem yang lebih kayak kerja korporat gitu." (TS)

"Kalau [pimpinan] yang masih mengerjakan semua ini, ini [sanggar] akan begini-begini saja. Kadang-kadang seniman idealisnya tingkat tinggi, ya. Gue berkarya, gue nikmatin. Kalau berkarya tidak ada pasarnya, kita enggak akan bisa berkembang... bukan dalam artian karya [pimpinan] kuperjualbelikan. Tapi, ketika [pimpinan] berkarya, ada orang yang harus menikmati karya-karya [pimpinan]." (AE)

Kerja seni menjadi kontribusi untuk masyarakat, atau *gift* dalam definisi Hochschild. Motivasi yang begitu kuat ini menjadi dilematis ketika mereka dihadapkan pada budaya kerja bias gender dan relasi-relasi kerja yang kabur. Narasumber yang ada di posisi pengambil keputusan atau setidaknya setara dengan pimpinan perusahaan/lembaga memiliki daya tawar lebih tinggi dibandingkan dengan yang masih ada di posisi staf. Kerentanan pekerja seni perempuan pun menjadi lebih tinggi ketika tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini mengakibatkan beban dan risiko kerjanya semakin tak tampak dan minim perlindungan.

Identifikasi Kerja Emosional

Hasil wawancara menemukan bahwa kerja emosional yang dilakukan para narasumber umumnya tidak diakui sebagai jenis pekerjaan tersendiri di

tempat kerja mereka. Walaupun narasumber dapat menyebutkan bentuk-bentuk kerja emosional saat wawancara, tetapi hanya sebagian kecil dari mereka yang mengidentifikasi hal tersebut sebagai pekerjaan. Umumnya, narasumber menyiratkan kalau kerja emosional hanyalah efek samping dari pekerjaan mereka. Hampir seluruh narasumber mengakui kalau mereka melakukan kerja emosional tanpa mendapat pelatihan khusus untuk hal tersebut, termasuk narasumber yang bekerja sebagai pendidik.

Sebagian besar narasumber menyebutkan kalau kerja emosional tidak disebutkan secara eksplisit di deskripsi pekerjaan mereka. Bahkan beberapa narasumber mengaku belum memahami definisi pekerjaan emosional. Pekerjaan emosional seringkali dibebankan secara implisit kepada narasumber sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari posisi kerja mereka, tanpa disebutkan di awal. Pekerjaan emosional banyak dibebankan kepada manajer, terutama yang berada di posisi yang mengharuskan mereka berinteraksi dengan pihak eksternal dan internal institusi tempat mereka bekerja. Tuntutan untuk bisa menangani berbagai pihak di dalam dan luar organisasi untuk mencapai target kerja membuat manajer diwajibkan untuk “mengerti” kepribadian banyak orang di tempat kerja mereka. Pada kasus AE, di tempatnya bekerja ada anggapan kalau pimpinan haruslah bisa mengerti kepribadian seluruh anggota sanggar dan bisa menyesuaikan cara memperlakukan anggota sesuai dengan kepribadiannya masing-masing.

“...Kadang-kadang [pimpinan] suka bilangin, ketika kamu sudah menjadi pimpinan, bukan anggota yang mengerti tentang kamu tapi bagaimana kamu mengerti dengan [kepribadian] anggota dan anak-anakmu.” (AE)

Kerja emosional bahkan tidak diidentifikasi walaupun narasumber memegang posisi kerja yang khusus untuk menangani pihak eksternal. Narasumber yang berperan sebagai pendidik, seperti LL, mengaku kalau kerja emosional tidak menjadi salah satu deskripsi pekerjaan yang disebutkan di kontrak kerja.

“Kami pasti akan jelaskan, atau kita akan menilai seseorang untuk layak jadi dosen atau enggak itu berdasarkan Tri Dharma: Pengajaran, Penelitian, Pengabdian... itu kemudian yang menjadi parameter. Tapi,

apakah rinci, ya, nanti itu kamu akan menghadapi mahasiswa seperti ini, ini, ini, enggak dijelaskan...” (LL)

Narasumber AG juga menyebutkan kalau di museum tempatnya bekerja sebagai bagian dari tim pendidikan, kerja emosional tidak disebutkan di kontrak kerja dan tidak masuk di *Key Performance Indicator*. Hal ini menekankan lebih jauh kalau kerja emosional belum diidentifikasi oleh pemberi kerja.

“Enggak [ada pembahasan tentang kerja emosional] sih sejujurnya. Kalo di *jobdesc* yang penting masuk KPI aja. [...] Targetnya moneter.” (AG)

Dukungan yang diberikan kepada narasumber untuk melakukan kerja emosional juga sangat minim. Sebagian besar narasumber menyebutkan kalau tidak ada bantuan khusus dari institusi tempat kerja baik dalam bentuk pelatihan, anggaran, ataupun jenis-jenis bantuan lainnya. Narasumber yang bekerja di lingkup yang lebih komersil menyebutkan mereka tidak mendapat pelatihan. Narasumber IM yang bekerja sebagai manajer di label musik menyebutkan kalau dia harus mempelajari hal-hal terkait kerja emosional di profesinya, seperti cara menangani klien secara mandiri.

“*Learning by doing* aja sih. Karena sebenarnya awalnya aku masuk ke [tempat kerja] untuk *accounting*, karena aku kan kuliahnya *accounting*. Cuma, kan namanya perusahaan kecil, kan, ya, jadi siapa aja juga saling bantu lah untuk kerjaan, saling mengisi. Terus lama-lama akhirnya jadi kebanyakan urusan sama klien... akhirnya keterusan sampai sekarang, aku jadi megang *partnership* deh.” (IM)

Pada beberapa kasus, narasumber memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dengan inisiatifnya sendiri. Kampus tempat narasumber LL bekerja

menyediakan fasilitas pelatihan, tetapi narasumber harus mendaftar dengan inisiatif sendiri. LL menganggap kalau inisiatif ini harus diambil agar bisa menjalankan perannya sebagai dosen dengan baik.

"[Pelatihan] konseling para dosen wali memang ada. Nah, saya mengajukan diri untuk ikutan itu... jadi artinya memang [nama universitas] membiayai itu... tapi saya harus inisiatif sendiri mendaftar..." (LL)

Namun, LL juga menyebutkan kalau ada beberapa pelatihan lain yang dia ambil secara mandiri menggunakan dana pribadinya di luar kampus. Hal ini dia lakukan untuk meningkatkan kapasitasnya sebagai peneliti dan pengajar.

"Sebelumnya kan saya bukan spesialisnya di psikoterapi. Karena itu saya mempelajari *phototherapy*.... Kalau yang *phototherapy* itu biaya sendiri dan saya cari sendiri...." (LL)

Inisiatif mandiri untuk mengikuti pelatihan terkait peningkatan kapasitas untuk menjalankan pekerjaan juga dikemukakan oleh beberapa narasumber lain, baik yang bekerja di institusi nirlaba ataupun komersial. Narasumber TS menyebutkan dirinya mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan di kolektifnya untuk melengkapi pengetahuan manajemen yang dia pelajari secara otodidak.

"Semuanya *learning by doing* gitu dari kegiatan-kegiatan yang dibikin dulu... Kalau untuk pelatihan-pelatihan manajemen sih enggak ada, cuma kalau di organisasi sendiri kalau ada *funding*, biasanya diminta untuk ikut kelas finansial atau apa gitu, sempat ikut." (TS)

Hal yang serupa juga disebutkan oleh narasumber AE, yang mengikuti lokakarya manajemen yang diselenggarakan oleh sebuah lembaga manajemen seni untuk mengembangkan kemampuan manajerialnya. Dari kesempatan ini, dia mendapat kesempatan untuk memperbaiki cara kerjanya.

"Jadi, ada lokakarya. Aku masih mahasiswa di saat itu. Nah, di situ, nih, 'darah-darah' *me-manage*-nya mulai muncul. Itu pengetahuan yang sangat luar biasa dari [nama institusi] bersama [nama pemimpin di institusi tersebut]." (AE)

Pada kasus AG, narasumber menyebutkan kalau pada akhirnya dialah yang memberikan pelatihan terkait cara-cara melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sementara itu, AG sendiri tidak mendapatkan pelatihan dari tempat kerjanya sekarang. AG mengakui kalau materi yang digunakan untuk membuat pelatihan berasal dari pengetahuan yang didapatkan di kuliah dan pekerjaannya sebelum ini.

"Kebetulan malah dulu gue yang melatih asisten museum dan *volunteer*. Mereka kan *frontliner* istilahnya, *gallery sitters*. Gue yang harus *explain* ke mereka, kasih dasar pemahaman. Kenapa, sih, lo harus menjelaskan dengan ramah. Gimana, sih, lo menghadapi pengunjung yang ingin memegang karya.

Waktu gue S2 dan gue kerja di [kota di Eropa], gue jadi *learning and access assistant*, namanya. Itu sebenarnya sama aja kayak tim edukasi sih... cuma, gue dilatih sama dikasih sertifikat dulu di [negara Eropa]... gimana caranya menangani anak-anak, dan khususnya anak-anak berkebutuhan khusus." (AG)

Dari wawancara narasumber, dapat disimpulkan kalau kerja emosional umumnya belum disadari sebagai aspek kerja tersendiri. Narasumber umumnya dilepas begitu saja oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kerja emosional. Dua narasumber, TS dan AE, mengaku mendapatkan pelatihan terkait manajemen atas inisiatif sendiri. Hanya dua narasumber, LL dan AG, yang mendapatkan pelatihan khusus untuk menjalankan kerja emosional di pekerjaan mereka.

Baik LL dan AG mendapat pelatihan dari tempat kerja, tetapi perlu digarisbawahi kalau AG mendapatkan pelatihan di museum non-seni sementara LL juga melengkapi kemampuan konselingnya dengan mengikuti pelatihan di luar kampus. Dari sini bisa dilihat kalau institusi kesenian belum memberikan pelatihan untuk kerja emosional dibandingkan institusi serupa yang bergerak di bidang non-seni.

Melihat dari temuan-temuan ini, komodifikasi emosi sebagian besar tidak dilakukan secara sadar oleh pemberi kerja karena kerja emosional belum dilihat sebagai bentuk kerja. Keadaan ini membuat kerja emosional yang dilakukan narasumberkerap tidak dianggap sebagai bagian pekerjaan dan tidak dihargai di lingkungan profesional.

Jika konsep modal emosional menyebutkan kalau emosi adalah sebuah modal budaya yang diaktivasi dan diwujudkan secara sengaja untuk mempertahankan atau meningkatkan posisi sosial individu yang bersangkutan, temuan wawancara menyatakan bahwa pengelolaan emosi dilakukan narasumber sebagai bentuk kerja yang tidak teridentifikasi, dan belum berbentuk modal karena tidak membuat posisi tawar narasumber berubah banyak. Umumnya, narasumber dituntut untuk mengembangkan sendiri kemampuan mereka dalam menjalankan kerja emosional, baik melalui pelatihan atau secara otodidak. Hal ini memunculkan beban tiga lapis kerja emosional bagi para narasumber: mereka dituntut untuk bisa mengidentifikasi kerja emosional, menjalankannya, dan mengembangkan kapasitas mereka secara mandiri tanpa bantuan dari tempat kerja.

Bentuk-Bentuk Kerja Emosional

Saat wawancara, narasumber diminta untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk kerja emosional yang mereka lakukan selama bekerja. Bentuk-bentuk pekerjaan emosional ini beragam dan berbeda-beda di setiap tempat kerjanya. Narasumber umumnya menyatakan kalau kerja emosional merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pekerjaan mereka, sebagian bahkan mengakui kalau kerja emosional secara tidak langsung menjadi syarat agar mereka bisa menjalankan pekerjaan mereka dengan lancar.

I. Menampilkan Maskulinitas (*Performing Masculinity*)

Narasumber kerap bekerja di lingkungan yang didominasi lelaki dan harus menampilkan sifat-sifat maskulin agar bisa membaaur di tempat kerja dan menjalankan pekerjaannya dengan lebih lancar. OS, misalnya, menyebutkan kalau para perempuan di tempat kerjanya harus berusaha mencapai standar tertentu agar dianggap setara dengan kolega laki-lakinya.

"Kami seperti kerja di *boys club* atau wilayah maskulin dan jika ada perasaan-perasaan tertentu, akan dianggap baperan, cemen, dan ggaik asik. Jika kita berada di lingkungan seperti itu, kami akan menunjukkan bahwa kita harus sama dengan laki-laki ini. Rata-rata para lelaki akan melihat [kolega perempuan] ada dua pilihan, *nothing* atau pintar sekali." (OS)

"Menampilkan maskulinitas" memiliki arti yang lebih harfiah bagi para perempuan transgender yang bekerja di sektor seni. Kedua narasumber transpuan menyebutkan kalau mereka kerap diharuskan tampil sebagai lelaki pada acara-acara tertentu. Seperti yang telah dikutip sebelumnya, HP menyebutkan kalau dia kadang tampil sebagai laki-laki agar bisa mendapatkan pekerjaan tertentu. Sementara itu, RN menyebutkan kalau dirinya dan anggota sanggar teater transpuan harus cerdas dalam bersiasat dan mencari celah agar mereka dapat tampil sesuai dengan identitas gender mereka di festival teater.

"Sutradara aku di [sanggar teater] bilang, 'Yaudah, kalau lo dipermasalahkan masalah gender, kita bawain Lakon Syekh Siti Jenar. Kamu harus jadi Siti Jenar.' Kujawab, 'Nah, loh, seorang transpuan bawain Syekh Siti Jenar itukan surealis. Kita tidak tahu Siti Jenar perempuan atau laki-laki.'" (RN)

2. Menciptakan Suasana Kondusif

Selain menampilkan maskulinitas agar bisa membaaur di tempat kerja dan menjalankan pekerjaan, narasumber juga menyatakan bahwa mereka harus bisa menjaga emosi untuk menciptakan suasana yang kondusif di tempat kerja. Dengan menahan perasaan negatif, maka pekerjaan akan lebih lancar. Menjaga emosi seringkali dilakukan saat menghadapi tekanan emosi dari pihak lain. SD menyebutkan kalau dia harus tetap bisa menerima permintaan kerja yang kerap disampaikan secara kurang mengenakan dan tidak memperhitungkan kapasitas kerja SD sebagai artisan.

"Jadi kadang dia *demand something* yang kayak, misalkan, mematok waktu tapi waktunya agak enggak *makes sense*. Misalnya dia minta cepet, tapi dia enggak tahu itu proses pembuatannya seberapa lama gitu. Tapi, memintanya juga dengan kurang enak." (SD)

SD juga menyebutkan kalau jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi memaksanya untuk menerima keadaan ini karena sudah tidak memiliki tenaga dan waktu untuk bernegosiasi dengan koleganya mengenai keadaan kerja yang buruk.

"Gue udah males buat ngomong lagi, argumen lagi, debat lagi. Kayak nguras tenaga lagi, kan. Terus, belum tentu juga hasilnya tercapai seperti yang kita mau, jadi rata-rata orang-orang *mindset*-nya udah kayak gitu (bernegosiasi)." (SD)

OS menyebutkan kalau dia tidak bisa mengeluhkan kelakuan koleganya yang tidak menepati jadwal tanpa kabar, bahkan jika itu membuatnya menunggu hingga 8 jam.

"Saat akan diadakan rapat aku dengan [kolega], ternyata [band kolega] sedang manggung dan aku

tidak dikabari. Hingga 8 jam menunggu seperti itu. Tidak bisa marah menghadapi mereka.” (OS)

Humor menjadi cara yang lebih aktif untuk menjaga suasana kondusif di tempat kerja. Beberapa narasumber menggunakan humor untuk melepaskan ketegangan emosi dan menghindari konflik. HP menceritakan kalau melalui humor, dia berhasil mendapat penerimaan dari teman-teman sanggarnya.

”Rekan-rekan seniman di [nama sanggar] adalah kolega sehingga memang tidak boleh disikapi dengan terlalu marah. Jadi kita mencair dengan dagelan-dagelan dan banyolan-banyolan saja. Akhirnya, lama-lama mereka juga membutuhkan aku untuk *make-up* aktor di teater mereka.” (HP)

3. Menjaga Reputasi Diri

Ada narasumber yang merasa kalau mereka harus menjaga reputasi diri mereka, baik sebagai profesional maupun secara personal. Hal ini dilakukan demidua hal: menjaga relasi kerja yang dibangun berdasar rekomendasi dan sebagai bentuk hutang budi terhadap orang-orang yang mereka anggap sebagai mentor (lihat kutipan OS pada bagian “Kaburnya Relasi Kerja”).

4. Menghadapi Perundungan

Beberapa narasumber menceritakan kalau mereka dirundung saat berkegiatan di tempat kerja. Perundungan ini datang baik dari kolega di organisasi mereka, pihak eksternal, atau bahkan masyarakat awam. HP mengakui kalau, sebelum bergabung dengan kelompok teaternya yang sekarang, dia kerap dirundung karena identitas gendernya.

"Jadi [dulu] aku tuh bermain di setiap teater. Misalnya ada yang ngajak, 'lo mau enggak main, naskah ini, di teater ini?' 'Oh, yaudah, Bang, aku mau.' Makanya kan kami melihat, waria-waria itu banyak yang cuma jadi *bully-an* terus ledekan gitu, kan." (HP)

IM menyebutkan kalau dia dirundung oleh salah satu kliennya. Perundungan ini terjadi dalam bentuk pemaksaan kerja di jam-jam yang tidak wajar. Menurut IM, hal ini terjadi karena klien tersebut adalah klien terbesar di tempat kerjanya.

"*At that time billing* terbesarnya kita *and she knows that*. Jadi, kayak *bully* aja sih. *Bully* dalam maksudnya bukan fisik atau segala macam, cuma lebih kayak, 'Eh, besok gue mau meeting jam segini, lo malam ini harus kirim, ya, *deck*.' Jadi, maksain aja maunya dia." (IM)

Sementara itu, OS menyebutkan kalau dia juga dirundung di tempat kerja. OS mengaku kalau perundurangnya menjelek-jelekan dirinya ke banyak orang di lingkaran pekerjaannya.

"...Dia selalu ingin mengambil pekerjaan orang dan pekerjaan yang diambil punya aku. Dia mulai mengadu domba dengan menelepon kurator-kurator yang ada di Jakarta dan menjelekkkan aku." (OS)

Intimidasi dari atasan dan kolega, membuat pekerja tidak ingin melakukan kesalahan, yang kadang mendorongnya mengambil keputusan secara cepat demi kelancaran pekerjaan. Tekanan atas tenggat waktu bisa membuat narasumber memakai uang pribadi untuk menjaga kelancaran pekerjaan. Menurut OS, hal ini dikarenakan sistem keuangan yang kurang rapi di tempat kerjanya dulu. Namun, inisiatif ini malah membuatnya semakin dimarahi oleh atasannya.

"Saat meminta *reimburse* ke [atasan], dia malah marah-marah karena kaget melihat jumlahnya dan berpikir bahwa organisasi itu tidak sehat jika pakai uang pribadi. Padahal, selama persiapan itu berjalan, dia tidak pernah mau tahu uangnya dari mana." (OS)

Kejadian yang serupa juga dialami oleh SD yang mengaku kalau dia kerap harus membayar *down payment* biaya produksi di kantornya menggunakan uang pribadi. Hal ini karena sistem keuangan di kantor tidak bisa mencairkan dana sesuai tenggat waktu pekerjaan SD.

"Kayak misalnya, aku mau bikin *box* untuk *packaging* produk, 'Tapi harus jadi ya Senin, harus jadi *50 pieces*.' Nah, tapi dari *finance* enggak bisa ngeluarin uang. Jadi, ya, kita harus tumbokkin dulu. Dan itu ya lumayan sering sih dulu." (SD)

SD melanjutkan kalau inisiatifnya menggunakan uang pribadi untuk mempercepat proses kerja malah disalahartikan sebagai percobaan korupsi oleh tempatnya kerja.

"Tapi, udah ditumbokkin entar *finance*-nya ngomel ke kita... Padahal, mah, ya, emang maksudnya mau tumbokkin karena *urgent* gitu. Tapi, kadang malah suka dikira ambil cuan." (SD)

5. Menampilkan Emosi Positif secara Terus-menerus

Narasumber yang bekerja menghadapi pihak umum diharuskan untuk menampilkan emosi positif secara terus-menerus selama jam kerja. AG menceritakan kalau dia harus memandu tur museum selama 8 jam, dari

jam 7 pagi sampai jam tutup museum pada jam 6 sore. AG mengaku kalau dia harus menampilkan persona yang ceria dan ramah selama bekerja.

"Gue juga terus berusaha *improve* aja, sih. Kalau [kerja] emosional di situ, mungkin, ya. Harus terus, kayak pakai topeng gitu, lho. [Mengucapkan dalam nada ceria] 'Hi, good morning everyone.' Sehari bisa [tur] dua tiga kali." (AG)

IM menyatakan bahwa dalam pekerjaannya ia harus menampilkan citra sebagai *extrovert*, atau orang yang luwes bergaul, padahal sebenarnya ia seorang *introvert* yang lebih suka di rumah.

"Aku sebenarnya *introvert*, cuman ya karena tuntutan kerjaan, ya, jadi harus belajar ya, pelan-pelan... Kalau untuk disuruh milih, kalau bisa sih, ya, enggak ketemu orang." (IM)

Pekerjaan IM menuntutnya untuk menghadiri acara musik di malam hari serta memastikan kenyamanan dan kebutuhan makan-minum klien terpenuhi. Bagi klien tertentu yang hubungannya sudah dekat, IM tidak keberatan menemani mereka sepanjang acara.

"*Make sure* kebutuhannya mereka sudah ada semua. Misalnya, itu *refreshments*, minuman, makanan. (Jika) semua sudah *ter-deliver*, ya, aku tinggal. Paling sesekali aku cek gimana kondisinya... kecuali memang ada beberapa klien yang memang karena kenal udah lama, jadi temen. Nah, itu ibaratnya kayak *party* bareng gitu, kayak temen aja." (IM)

6. Menangani Keluhan

Narasumber juga mengakui kalau mereka harus menangani keluhan saat bekerja, baik dari kolega atau pihak internal di tempat kerja, atau pihak eksternal seperti klien dan pelanggan. Narasumber AG menjelaskan, walaupun dia lebih sering bekerja dengan pelanggan, hampir semua keluhan yang dia dapatkan berasal dari kolega atau atasannya.

"Gue selalu merasa bekerja sepenuh hati. Tetapi, mungkin ada penilaian-penilaian dari staf sendiri. [...] Gue kurang ramah. [...] Mukanya cape banget."
(AG)

AG juga menceritakan kalau saat bekerja dari rumah di kala pandemi, dia kadang harus bekerja sambil menghadapi keluhan dari anggota keluarganya.

"Gue di depan laptop, sambil nge-tour. Sambil *mental breakdown*. Dimarahin nyokap gue di belakang."
(AG)

7. Memberikan Bimbingan Konseling

Sebagai dosen, LL sering melakukan kerja tambahan sebagai pembimbing konseling ke mahasiswa, walau ia tidak mendapat pelatihan psikologi. LL menjadi pemberi pertolongan pertama kepada mahasiswa yang membutuhkan bantuan psikologis sebelum akhirnya mereferensikan mahasiswa ke psikiater profesional jika dibutuhkan. Kerja ini menjadi bagian penting dari tugas utama LL menanggulangi banyaknya mahasiswa yang terlambat lulus. Di kasus terberat yang dihadapi, salah satu mahasiswa mendatangi LL dan mengungkapkan tendensi *self-harm*, yakni menyayat lengannya dengan *cutter*. LL mengajaknya ngobrol tanpa menghakimi sampai akhirnya mahasiswa tersebut sepakat untuk menitipkan *cutter* ke LL dan setuju dirawat oleh psikiater.

"Di akhir pembicaraan hari itu dia bilang, 'Yaudah deh kalau gitu isi *cutter*-nya saya titipin ke Ibu aja, ya, dan saya enggak akan (berbuat begini) lagi.' [...] Akhirnya dia mendapat perawatan dari psikiater... kemudian hasilnya lulus... (LL)

LL juga menyebutkan kalau dia juga menangani kasus pelecehan seksual yang dialami oleh salah satu mahasiswi yang diaajarnya. Dia juga yang mendesak agar pelaku pelecehan tersebut diberi sanksi.

"Ada mahasiswi yang mengalami kekerasan seksual di kampus itu. [...] Akhirnya dia menghubungi saya. Terus dirapatkan, diselesaikan, dan si pelakunya itu hampir saja *cum laude*... Enggak bisa dong, akhirnya kita ajukan bahwa enggak mungkin dengan moral seperti itu." (LL)

8. Menjaga Citra di Media Sosial

Narasumber yang bekerja di bidang pendidikan seni merasa kalau mereka harus merepresentasikan diri yang sesuai dengan jenis pekerjaan mereka. Salah satu hal yang dilakukan adalah dengan menjaga citra pribadi di media sosial. AG menyebutkan kalau dia melakukan swasensor di media sosialnya agar orangtua anak-anak yang datang ke museum tempatnya bekerja merasa nyaman dengan dirinya sebagai edukator.

"Gue pisahin akun olahraga gue, karena olahraga gue lumayan enggak umum. Itu enggak muncul di Instagram gue yang biasa. Walaupun temen-temen kantor gue masih biasa aja, gue masih gak tau pandangan orang. Bagaimana kalau sama pendidik yang *lifestyle*-nya merokok, minum alkohol, pakai pakaian terbuka." (AG)

LL juga menyatakan hal serupa mengenai Instagram. Setelah membuat akun Instagram, kolega dan mahasiswanya mengikuti akun tersebut sehingga dia merasa harus menjaga ekspresinya agar tidak menimbulkan masalah-masalah.

"Saya pastikan kalau Instagram saya lagi sangat bebas, ekspresif gitu, ya, bisa jadi bermasalah. adi, artinya saya sangat sadar betul karena saya pilih profesi jadi dosen maka ada konsekuensi logis yang kemudian orang pasti akan melihat saya."

(LL)

Hubungan Kerja Emosional dengan Posisi di Tempat Kerja

Hasil wawancara menunjukkan kalau kerja emosional yang dilakukan para narasumber dipengaruhi oleh posisi yang mereka jabat di tempat kerja. Narasumber dengan posisi-posisi tinggi di struktur organisasi (AE, HP, RN) melakukan kerja emosional agar orang-orang yang bekerja sebagai bawahan mereka melakukan pekerjaan dengan efektif. Mereka juga melakukan kerja emosional dengan pihak eksternal dengan tujuan mendapatkan akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk menjaga keberlanjutan kegiatan di tempat mereka bekerja.

Narasumber yang berada di posisi manajemen tengah (OS, TS, IM) melakukan kerja emosional demi memenuhi ekspektasi dari atasan mereka, mengarahkan pekerja di bawah mereka, dan menjaga relasi dengan klien atau pihak luar lainnya. Dibanding posisi-posisi lain, narasumber di posisi ini bisa dibilang melakukan kerja emosional dengan paling banyak pihak.

Narasumber yang bekerja sebagai staf (SD, AG, LL) melakukan kerja emosional untuk memenuhi ekspektasi dari atasan mereka. Kadang, posisi mereka yang rendah dalam struktur membuat mereka harus melakukan kerja emosional yang lebih intens dibanding pekerja di posisi yang lebih tinggi. Sebagai

pendidik, LL dan AG juga harus melakukan kerja emosional kepada anak-anak dan mahasiswa yang mereka ajar. Kerja emosional sebagai pendidik tidak berhenti di ruang kelas/tur museum tetapi juga di ruang pribadi seperti media sosial.

Dari temuan ini dapat disimpulkan kalau kerja emosional terkait erat dengan kekuatan politis seorang pekerja dalam tempat kerjanya. Hal ini sejalan dengan Acker (2006, 2009) yang menganggap kalau diskriminasi dilakukan melalui interaksi informal di tempat kerja. Diskriminasi melalui informalitas rentan terjadi karena struktur tempat kerja para narasumber yang tidak memiliki aturan jam kerja yang jelas, hubungan profesional dan personal yang campur aduk, dan pembagian kerja yang berubah-ubah.

Implikasi Kerja Emosional

Kerja emosional yang dilakukan oleh narasumber memiliki implikasi ke kehidupan mereka di luar pekerjaan. Sebagian besar narasumber menyebutkan bahwa pekerjaan mereka memberi pengaruh negatif, baik fisik maupun mental, dalam kehidupan mereka sehari-hari. Kemunculan pengaruh ini dapat terjadi karena durasi kerja yang panjang, intensitas kerja yang tinggi, atau tekanan sosial di pekerjaan.

Kesehatan Mental

Narasumber AG menyebutkan kalau efek samping dari pekerjaan yang mengharuskan dia untuk bersikap ramah dan ceria sepanjang jam kerja adalah menjadi mudah marah saat berada di rumah. AG bercerita kalau setelah bekerja dia kerap memarahi suaminya karena merasa lelah.

"Enggak. Itu (memperlakukan customer dengan kasar) gue enggak pernah sih. Memperlakukan suami gue (dengan kasar), itu sering. Karena gue *bad mood* di kantor. Gue capek udah tur 200 orang, terus [suami] masih aja nanya, 'mendingan beli yang mana?'" (AG)

Narasumber yang mendapat tekanan sosial tinggi di tempat kerjanya mengaku mengalami depresi dan paranoia. Narasumber OS mengaku mengalami depresi karena harus melakukan kerja emosional secara terus-menerus sembari menghadapi tekanan. Selain merasa tidak sanggup menjalankan hidupnya, OS juga mengaku kalau dia kehilangan kepercayaan diri. Puncak depresi OS terjadi saat dia dipecat dari posisinya sebagai pengurus di sebuah acara seni rupa.

"Pada saat dipecat, aku sudah habis-habisan kerja. Tiba-tiba *down* sekali. Depresi berbulan-bulan dan berbarengan dengan ada masalah personal juga... Aku sampai tidak keluar kosan, tidak makan dan tidak ngapa-ngapain. Salah satu alasan keluar dari [asosiasi seniman] karena marah, kecewa, malu karena sudah tidak berstatus apa-apa dan tidak tau nantinya mau kemana." (OS)

Sementara itu, narasumber AG mengaku kalau dia terlanda paranoia. AG bercerita kalau dia merasa seakan-akan selalu diawasi dan dievaluasi sebagai pekerja. Saat AG memandu tur, dia merasa segala gerak-geriknya dapat menjadi bahan penilaian dari orang-orang di sekitarnya.

"Gue jadi takut gue kelihatan kayak apa, ya. Gue jadi memikirkan, misalnya, cara gue ngomong. Karena gue takut. Ada kayak *form* evaluasi imajiner." (AG)

Kelelahan (*Burnout*)

Narasumber mengalami kelelahan mental akut, yang kadang muncul dalam gejala sakit fisik. Bentuknya berbeda-beda bagi tiap narasumber. Narasumber IM menyebutkan penyebab utama kelelahan yang dialaminya adalah proyek dan tenggat waktu yang menumpuk.

"*Burnout* kalau pas tiba-tiba proyek numpuk dan *deadline* semua gitu, pasti capek lah ya." (IM)

Pada kasus narasumber SD, dia mengaku kalau efek dari kelelahan bekerja adalah sakit kepala yang terjadi terus-menerus.

"Waktu itu aku tiap hari sakit kepala, sekitar dua bulan... Tiap hari tuh pusing banget. Sampai akhirnya bener-bener stop kopi, kan. [Sebelum stop minum kopi] udah pusing, sampai malamnya tuh juga enggak bisa tidur, bangun paginya kecapekan. Gitu terus kan *cycle*-nya. Itu saat lagi ngejar *deadline* produksi itu." (SD)

SD kemudian mengakui kalau sakit kepalanya menghilang saat libur di akhir tahun. Hal ini membuat SD berkesimpulan kalau penyakitnya muncul karena kelelahan bekerja.

"[Sakit kepala] sempat hilang pas ada libur akhir tahun kemarin... Terus abis itu muncul lagi, muncul dikit-dikit." (SD)

Saat ditanya apakah SD mendapatkan bantuan medis terkait sakit kepalanya, SD mengaku kalau dia tidak memiliki waktu untuk pergi ke dokter karena jadwal kerjanya yang padat. Hal ini menunjukkan gejala pembiaran diri (*self-neglect*).

"Tadinya mau (ke dokter)sih. Cuma kadang bingung juga. Kapan, ya, ke dokter? Trus akhirnya lupa, deh." (SD)

Kerja emosional secara terus-menerus dapat membuat narasumber kehabisan tenaga emosional. Ini mengakibatkan narasumber tidak bisa berinteraksi sosial setelah bekerja. Narasumber AG menceritakan kalau dia tidak mampu berbicara

jika terlalu banyak memandu tur saat bekerja. Hal ini dia deskripsikan sebagai *shutdown*, dan terjadi karena energi emosionalnya sudah habis saat bekerja.

"Jadi energi gue kayak udah abis aja. Emosi gue yang menyenangkan gue kasih ke murid-murid dan guru-guru. Terus sampai rumah gue kayak, *turn off, shut down* aja gitu... kayak males ngomong..." (AG)

Merasa Tidak Ada Implikasi

Sebagian narasumber menyebutkan kalau mereka tidak merasa mengalami implikasi negatif dari kerja emosional. Narasumber TS menyebutkan kalau dia tidak yakin apakah dia pernah mengalami burnout selama bekerja.

"Kalau kayak jenuh-jenuh kan standar, ya. Ada fase lo jenuh aja, gitu, enggak bikin jadi lo stres atau enggak bikin lo jadi enggak ingin ke sana lagi, atau enggak ingin berkecimpung atau bekerja lagi di situ. Sampai sekarang, sih, syukur alhamdulillahnya sih belum." (TS)

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa implikasi kerja emosional muncul dalam bentuk gejala mental ataupun fisik. Bentuk-bentuk implikasi ini sejalan dengan hasil studi Bandali (2020) tentang efek pekerjaan terhadap kesehatan dan kehidupan pribadi. Baik implikasi fisik, mental, dan *burnout* dapat ditemukan di narasumber ini. Sementara itu, fenomena *self-neglect* paling terlihat di narasumber SD, yang mengaku kalau tidak sempat memeriksakan diri ke dokter karena kesibukannya.

Catatan Tentang *Deep Acting* dan *Surface Acting*

Dari hasil wawancara bisa dilihat kalau cukup banyak narasumber yang melakukan kerja emosional pada tingkat *deep acting*. Wawancara menunjukkan kalau kerja emosional pada tingkat *deep acting* utamanya dilakukan oleh narasumber yang melakukan kerja emosional sebagai bagian dari tujuan pekerjaannya. Sementara, narasumber yang melakukan kerja emosional sebagai efek samping dari keadaan lingkungan kerjanya biasanya hanya melakukan kerja emosional pada tingkat *surface acting*.

Menjalankan peran pekerjaan menjadi salah satu motivasi utama narasumber untuk melakukan kerja emosional pada tingkat *deep acting*. Hal ini dapat ditemukan di narasumber LL yang menganggap, sebagai dosen, dirinya harus bisa menjadi sosok yang bisa diandalkan oleh mahasiswa termasuk untuk memberikan dukungan moril. Untuk memenuhi perannya sebagai dosen yang memberikan bimbingan konseling, LL berinisiatif mempelajari hal tersebut secara lebih mendalam. Narasumber LL dan AG juga melakukan *deep acting* di luar jam kerja mereka dengan cara melakukan swasensor pada konten media sosial mereka. Sebagai pendidik, mereka merasa kalau peran yang mereka jalankan tidak berhenti di tempat kerja.

Di sisi lain, narasumber yang melakukan kerja emosional sebagai efek samping dari keadaan lingkungan biasanya hanya melakukan kerja tersebut di tingkat *surface*. Narasumber HP dan RN, sebagai contoh, terpaksa menampilkan maskulinitas untuk menjalankan pekerjaan di lingkungan yang transfobik. Tetapi, hal tersebut tidak mengubah identitas mereka sebagai transpuan. Setelah selesai bekerja, mereka akan kembali mengekspresikan identitas gender mereka. Kerja emosional pada tingkat *surface acting* juga dapat diamati di pekerja seperti SD. SD mengaku kalau menghindari konflik agar pekerjaannya cepat selesai, dan kekesalannya bisa diekspresikan dengan cara lain saja.

Mekanisme Pelindungan

Di luar siasat-siasat yang dilakukan para pekerja perempuan secara mandiri untuk menangani implikasi kerja emosional, idealnya mereka juga memiliki mekanisme pelindungan dan pendukung dari tempat kerja mereka. Mekanisme ini mencakup,

tetapi tidak terbatas pada, dukungan kesehatan fisik dan mental serta forum terbuka bagi para pekerja.

Dukungan Kesehatan Fisik dan Mental

Dari 10 narasumber, sebagian besar dari mereka mengatakan kalau tidak ada dukungan kesehatan dalam bentuk penggantian biaya kesehatan atau pembayaran asuransi. Bagi narasumber yang berkegiatan seni di organisasi nirlaba seperti sanggar, biaya kesehatan umumnya dibayar secara pribadi. Tetapi, hal ini juga terjadi di tempat kerja yang lebih terorganisir.

Narasumber TS menyatakan kalau sebagian besar kru di tempat kerjanya adalah pekerja lepas, dan karena itu tidak mendapat fasilitas asuransi. TS mengakui kalau dukungan kesehatan mental diberikan secara informal dengan sesama kolega.

"Enggak ada [tunjangan kesehatan]. Kalau psikolog, ya, kita-kita juga. Jadi curhatnya ke [rekan kerja] yang lain gitu. Enggak ada tunjangan yang seperti itu, tapi yang BPJS [tunjangan hari tua] ada sekarang." (TS)

Pekerja di organisasi yang lebih terstruktur bisa saja tidak memiliki perlindungan kesehatan. Narasumber SD yang bekerja di sebuah rumah mode komersial menyatakan kalau dirinya juga tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dari kantornya.

"Enggak ada [tunjangan kesehatan], tapi baru bulan kemarin ini akhirnya mau didaftarkan BPJS yang jaminan hari tua itu, loh. Yang dipotong dari gaji." (SD)

Narasumber AG menyebutkan kalau setelah pandemi, barulah tempat kerjanya menyediakan penggantian biaya untuk konsultasi kesehatan mental. Menurutnya, kebijakan ini menanggapi meningkatnya jumlah kasus *burnout* di tempat kerjanya.

"Baru-baru ini aja selama [pandemi] corona. Ada kebijakan untuk *reimbursement* kalau ada konsul ke psikologi atau psikiatri, itu bisa diganti biayanya." (AG)

Hanya satu narasumber, IM, yang menyatakan secara eksplisit kalau tempat kerjanya menyediakan penggantian biaya kesehatan secara penuh. Tetapi perlu digarisbawahi kalau sistem ini bukanlah sistem asuransi, sehingga tidak jelas berapa plafon biaya maksimal dan apa saja jenis pelayanan kesehatan yang biayanya akan diganti oleh kantor.

"Tunjangan ada, jadi kalau aku kan terdaftarnya di [tempat kerja], karena masalah pajak-pajak pribadi lah, ya, itu. Jadi, karena kita sekarang Bergeraknya [tempat kerja] selama ini lagi enggak berstatus PT, jadi memang enggak ada BPJS. Aku juga enggak ngurus BPJS untuk kantor. Cuma, kalau sakit sih semuanya full *reimburse* dari kantor." (IM)

Temuan wawancara ini menunjukkan kalau perlindungan kesehatan bagi pekerja seni masih sangat rendah, dan tergantung dari kebijakan masing-masing tempat kerja. Walaupun hasil angket menunjukkan kalau pekerjaan seni secara umum tidak berbahaya secara fisik, tetapi jam kerja yang panjang dan intensitas kerja yang tinggi dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja. Rendahnya kesadaran akan efek buruk jangka panjang dan intensitas kerja, ditambah dengan relasi kerja yang kerap bersifat informal, membuat para pekerja seni rentan tidak mendapatkan perlindungan kesehatan dari para pemberi kerja.

Wadah Aspirasi Pekerja

Ruang tempat pekerja bisa menyampaikan aspirasi mereka secara terbuka adalah salah satu mekanisme perlindungan pekerja yang dapat diberikan oleh pemberi kerja. Partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan di tempat kerja merupakan salah satu parameter kondisi kerja yang disusun oleh ILO (2019). Bentuk partisipasi pekerja dapat diformalisasi melalui pembentukan serikat, ataupun dilakukan melalui pertemuan/rapat rutin.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak ada narasumber yang menyebutkan keanggotaan mereka di serikat pekerja. Tidak banyak narasumber yang mengakui kalau ada pertemuan pekerja yang rutin dilakukan di tempat kerja mereka. Pertemuan ini memberi kesempatan pekerja untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat.

Narasumber AE adalah satu-satunya narasumber yang secara eksplisit menceritakan tentang pertemuan rutin yang diadakan di sanggarnya:

"...Kita juga punya ruang diskusi. Jadi, ruang diskusi bulanan itu kita selalu membicarakan berbagai hal di situ. Itu tapi cakupannya lebih luas. Nah, di [nama sanggar] itu sendiri diskusinya hampir setiap hari. Selalu setiap latihan." (AE)

Sementara itu, narasumber SD mengaku kalau di tempatnya bekerja hampir tidak ada pertemuan rutin dalam bentuk apapun. Menurut SD, ini membuat penyebaran informasi di kantor menjadi tidak efisien.

"Kayaknya diskusi tuh jarang banget. Entah kenapa kantor aku tuh jarang rapat, hampir enggak pernah. Dulu pas aku masuk, aku punya ekspektasi adalah hal lazim untuk di kantor kita rapat, duduk bareng, bahas [pekerjaan]. Supaya informasi enggak simpang siur. Tapi ternyata di sini enggak

ada *culture* rapat gitu. Jadi yaudah info [menyebarkan] dari satu orang ngasih ke satu orang, berantai.” (SD)

Pada kasus OS, dia menemui hambatan saat berusaha membentuk serikat untuk meningkatkan kapasitas partisipasi pekerja di tempat kerja sebelumnya. Hambatan terjadi karena kurangnya kepercayaan diri para kolega untuk membentuk perlawanan.

“[Kolega tidak minat berserikat]. Pengaruh dari relasi kuasa yang sudah bertahun-tahun. Padahal sudah punya keinginan untuk rebel atau mencari akar masalah kenapa si seperti ini, tapi enggak berani.” (OS)

Namun, OS juga menyebutkan kalau di tempat kerjanya yang lain, kondisi partisipasi pekerja jauh lebih egaliter. Seluruh manajer, baik laki-laki maupun perempuan dapat mengutarakan pendapat tanpa sungkan.

“[Tempat kerja B] paling egaliter. Mereka punya rutinitas rapat pleno tiap minggu, semua manajer ngumpul dan semua bisa berantem saat evaluasi event dan perencanaan ke depannya. Tidak ada yang sungkan, tidak ada *layer-layer* dewa itu. Laki-laki dan perempuan punya taraf yang sama.” (OS)

Dari hasil wawancara, dapat dilihat kalau tingkat partisipasi pekerja seni di berbagai organisasi sangat beragam. Ada tempat kerja yang melakukan pertemuan terbuka setiap hari, dan ada juga yang tidak melakukannya sama sekali. Ikatan kerja yang bersifat tidak tetap menjadi salah satu faktor penentu adanya pertemuan terbuka secara rutin. Perlu juga diperhatikan kalau keberadaan serikat pekerja di tempat-tempat kerja kesenian belum umum ditemukan saat wawancara. Upaya seorang narasumber untuk membentuk serikat pekerja juga menemui hambatan dan pada akhirnya gagal dilakukan.

Cara-Cara Menangani Implikasi Kerja Emosional

Karena minimnya mekanisme perlindungan terhadap efek dari kerja emosional yang disediakan pemberi kerja, narasumber mengatasinya sendiri. Cara yang mereka lakukan bervariasi, mulai dari yang kreatif, rekreatif, hingga katartik. Sayangnya, kemampuan narasumber menciptakan mekanisme bertahan sendiri sangat tergantung dengan akses sumber daya berupa uang, dukungan keluarga, dan waktu luang yang mereka miliki. Kondisi narasumber terkait dukungan dari keluarga atau lingkungan sekitar cukup beragam.

Narasumber yang bekerja bersama keluarga seperti AE, misalnya, menyebutkan kalau pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan sanggar dikerjakan bersama-sama sebagai keluarga.

"Kalau ada waktu aku masakin. Kalau enggak, sih... mengurus rumah oleh [anggota keluarga 1]." (AE)

Sementara ada juga narasumber seperti LL, yang mengaku kalau dia bisa mendedikasikan lebih banyak waktu ke pekerjaannya karena memiliki pasangan yang suportif terhadap karirnya.

"...Suami saya memang sangat mendukung. Jadi, kami ke [tempat dinas 1] ya pergi sekeluarga. Begitu juga kami ke [tempat dinas 2], ke [tempat dinas 3] juga. Jadi artinya mungkin saya beruntung punya suami yang mendukung, ya, tapi beberapa orang mungkin tidak [punya]..." (LL)

Narasumber TS menceritakan karena dia bekerja di tempat yang sama dengan suaminya, mereka bisa saling mendukung dan berdiskusi tentang pekerjaan.

"Saya suka ngobrol misalkan pasangan saya, sama suami saya dan sama-sama tahu. Lingkungannya masih sama. Jadi, kadang ngobrol seputar kerjaan kalau saya

lagi kesal atau kerjaan ada yang enggak beres, ya, saya cerita.” (TS)

Untuk narasumber transpuan seperti HP, komunitas transpuan menjadi tempat untuk mencari dukungan dan saling membantu. Di luar kegiatan seni, mereka saling memberikan bantuan fisik di kala pandemi.

“Awalnya kita membentuk dapur [nama dapur umum], dari tahun 2020 pas awal pandemi. Ini kan Mama buat dapur umum, untuk memberi makan 80 waria dan Mama setiap hari masak 160 nasi bungkus. Setelah ada PSBB kita ganti memberi bantuan sembako. Itu dari [nama sanggar] dan bekerjasama dengan [komunitas *queer*].” (HP)

Tentu dukungan ini tidak dimiliki oleh semua narasumber. Ada pula narasumber seperti SD yang membiayai tempat tinggalnya sendiri dan punya sedikit waktu luang untuk mengurus diri. Dukungan keluarga dan komunitas yang tidak bersifat universal membuat pekerja seni membutuhkan jenis-jenis dukungan yang tidak berdasar pada relasi personal maupun komunal.

Menangis

Menangis menjadi salah satu cara cepat untuk menangani kelelahan emosional. Narasumber AG mengakui kalau saat dia sudah mengalami kelelahan, maka hal yang dia lakukan adalah menangis. Menurutnya, menangis memberi cara untuk memproses semua beban emosional dan kelelahan.

“*Coping mechanism* gue, ya, nangis aja. Terus abis gue nangis, gue balik lagi kayak semula.” (AG)

Rekreasi

Kegiatan rekreasi menjadi salah satu metode penanganan diri yang disebut oleh narasumber. Jenis-jenis rekreasi yang dilakukan bervariasi, mulai yang dapat dilakukan dalam jangka pendek seperti menonton film hingga yang berdurasi lebih panjang seperti berlibur.

Narasumber SD menyebutkan kalau “hal-hal kecil” seperti bermain dengan teman atau jalan-jalan adalah jenis kegiatan rekreasi yang bisa dia lakukan dengan jam kerjanya yang padat.

“Kadang bingung juga, sih. Kayak pulang misalkan udah malam, terus juga bingung. Apa ya, harus ngapain, ya. Tapi besoknya udah harus ngapa-ngapain lagi, kan. Jadi, ya, paling hal-hal kecil aja, kayak nonton, main, jalan-jalan.” (SD)

Narasumber AE menyebutkan, untuk menangani kejenuhan yang timbul saat berkegiatan di tempat kerjanya, dia melakukan “proses” (latihan menari) dan meditasi.

“Bosan enggak. Mungkin ada saatnya jenuh. Nah, di saat itu biasanya aku hanya rileks dan aku punya tempat. Aku proses sesukaku.... Nah, jenuh itu banyaknya ke meditasi. Meditasi dan *improve* ke tubuh sendiri gitu.” (AE)

Sementara itu, narasumber IM menyebutkan kalau dia kadang menegosiasikan waktu berlibur dengan pemberi kerjanya saat sudah lelah bekerja. Tempat kerja IM memperbolehkan pekerjanya pergi berlibur dengan syarat target pekerjaan bisa tetap tercapai.

“Sebelum pandemi, kalau lagi *butek* aku kabur ke mana gitu, itu biasanya suka enggak bilang-bilang dulu tuh *planning*-nya. Cuma tiba-tiba yang, 'gue

tanggal segini pergi, ya.' 'Mau ke mana, lo?' 'Mau ke sini.' 'Oh, kerjaan gimana?' 'Ya, pokoknya gue beresin.' 'Ok, ya udah.'" (IM)

Kegiatan Sampingan

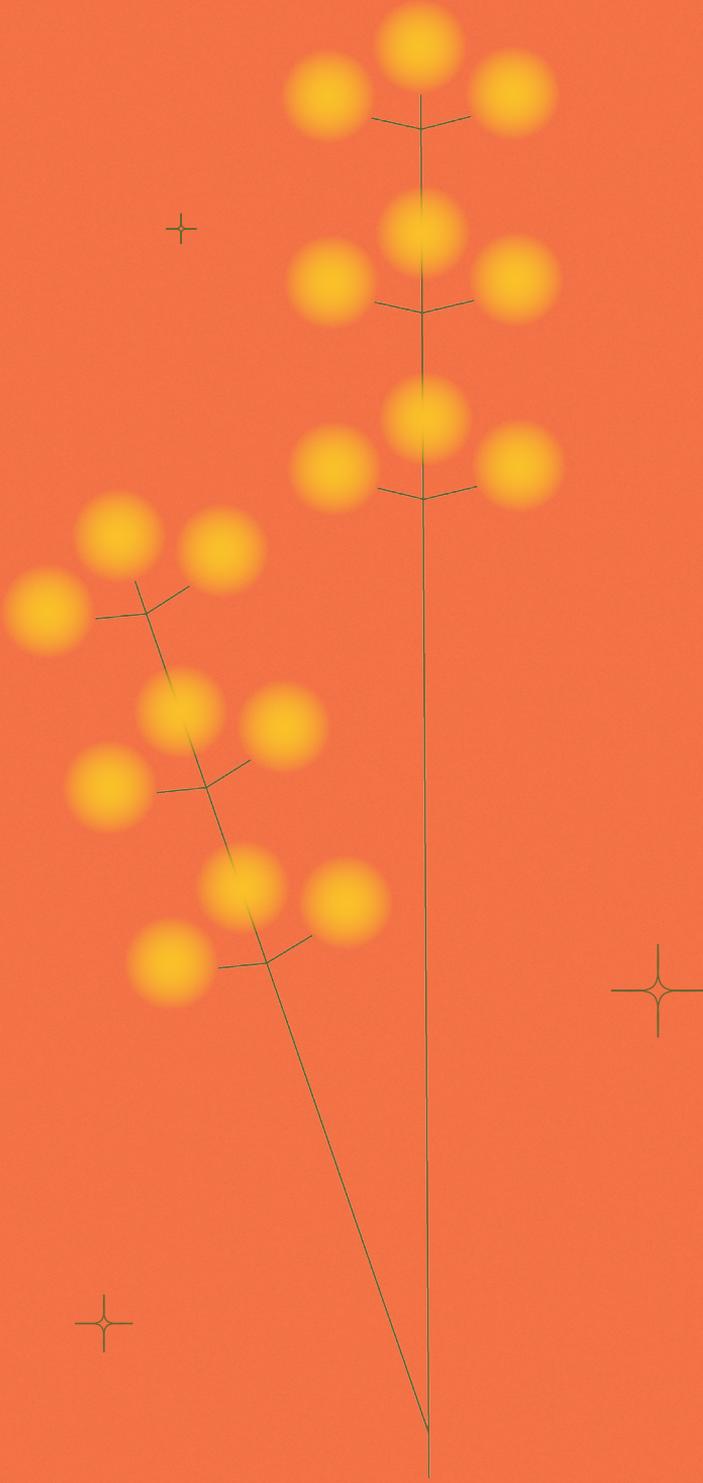
Cukup banyak narasumber yang menyebutkan kalau mereka melakukan kegiatan sampingan sebagai metode relaksasi diri setelah melakukan kerja emosional. Kebanyakan kegiatan ini dilakukan secara berkelompok, namun ada juga narasumber yang melakukan kegiatan sampingan secara mandiri.

Narasumber LL bercerita kalau untuk beristirahat dari kegiatan akademik, dia menulis cerita-cerita fiksi dalam bentuk novel dan cerita pendek. Tulisan ini kemudian diterbitkan.

"Saya juga senang menulis cerpen gitu. Novel. Saya punya dua novel. Lagi diproduksi satu lagi. Jadi, tiga, gitu ya... tiap bulan saya nulis di kumpulan cerpen, itu empat... jadi, tiap bulan sejak September, Oktober [2020] itu ada empat [cerpen]." (LL)

Sementara itu, narasumber TS bercerita tentang proyek musik yang dia lakukan bersama rekan kerjanya untuk melepas kejenuhan bekerja. Proyek musik ini memberikan ruang untuk mengekspresikan diri dan berinteraksi dengan teman-temannya.

"Saya di luar [tempat kerja] memiliki kesibukan mengelola proyek musik bersama beberapa kawan yang punya minat sama." (TS)



Kesimpulan

Kerja seni masih menjadi titik buta bagi para pembuat kebijakan di Indonesia. Sektor kerja seni dapat dikatakan sama sekali luput dari kebijakan publik mengenai ketenagakerjaan yang mengandung bias manufaktur dan bias kerja formal. UU Pemajuan Kebudayaan dan UU Ekonomi Kreatif belum secara spesifik mengatur hak-hak pegiat seni dan pelaku kreatif sebagai pekerja. Kaburnya relasi kerja dan sikap-sikap bias gender yang berlaku luas dalam sektor seni yang patriarkis, membuat kondisi kerja pekerja seni perempuan masih buruk. Hal ini berimbas pada besarnya beban kerja emosional. Implikasinya sangat dirasakan terutama mereka dengan akses terbatas pada sistem pendukung.

Kondisi Kerja: Kerja Keras, Rawan Perundungan, Upah Rendah

Secara umum, hasil survei terhadap 202 responden menunjukkan perempuan pekerja seni cenderung bekerja dengan intensitas kerja tinggi dan beban emosional besar, tidak dibekali keterampilan kerja yang cukup, kurang punya pengaruh dalam pengambilan keputusan, dan bekerja dengan durasi panjang. Selain itu, ada cukup banyak responden yang diupah sangat rendah.

Dari 8 responden dengan skor kondisi kerja terburuk, separuhnya bekerja sebagai manager. Lebih dari separuh (5 orang) bekerja pada individu dan separuh dari mereka juga bekerja di lembaga nirlaba. Hampir separuh responden, tepatnya 93 responden, mengaku kalau mereka bekerja tanpa kontrak tertulis.

Pekerja seni perempuan dihadapkan pada intensitas kerja tinggi yang mencakup: kecepatan kerja tinggi, tenggat waktu pendek, keharusan mengelola banyak pekerjaan sekaligus, dan beban kerja emosional yang besar.

Tempat kerja belum menjadi ruang aman untuk perempuan. Lebih dari 25% pernah mengalami kekerasan di tempat kerja, setidaknya satu kali dalam setahun terakhir. Bentuk kekerasan berupa kekerasan fisik, pelecehan seksual, atau perundungan. Perundungan adalah bentuk kekerasan yang paling sering terjadi, disusul oleh kekerasan seksual dan kekerasan fisik.

Sebagian besar responden mengembangkan kapasitas diri dengan terjun langsung ke pekerjaan. Hanya sebagian kecil yang diberikan pembekalan khusus dalam meningkatkan kapasitas oleh tempat kerja mereka. Sebagian besar responden juga tidak memiliki wadah khusus untuk menyampaikan aspirasi mereka di tempat kerja.

Kemampuan dan prospek kerja menjadi salah satu isu yang menonjol bagi para responden. Sebanyak 41 responden sangat yakin mereka bisa kehilangan pekerjaannya 6 bulan lagi. Sementara itu, ada 15 responden yang sangat setuju bahwa pekerjaannya sekarang tidak memberikan prospek karir yang baik. Kondisi penghasilan para responden juga bisa dibayangkan mengkhawatirkan, dengan 41% responden mengaku kalau upah kerja mereka belum memenuhi standar UMR di tempat mereka tinggal.

Berbagai kondisi kerja buruk ini berbanding terbalik dengan temuan yang menunjukkan tingginya motivasi kerja responden. Tingginya motivasi di tengah buruknya kondisi kerja bisa berdampak pada pemakluman dan pelanggaran eksploitasi serta pensiunnya pekerja dari sektor seni budaya. Kesepenuhhatian pekerja pada sektor seni perlu diakui dan dihargai melalui mekanisme perlindungan risiko kerja yang memadai, baik di tingkat peraturan dan perundangan, maupun kebijakan khusus di tempat kerja.

Rezim Ketidaksetaraan vs Kesepenuhhatian

Kerja emosional, sebagai salah satu aspek kerja yang paling intens, dilakukan di tengah rezim ketidaksetaraan, atau ketimpangan yang dilanggengkan. Hasil wawancara yang fokus pada aspek kerja emosional menunjukkan bahwa pekerja seni perempuan menghadapi berbagai bentuk ketimpangan yang dilanggengkan melalui (1) seksisme, misogini, dan transfobia; (2) kaburnya relasi kerja; dan (3) tidak adanya kebijakan yang berpihak pada hak pekerja seni perempuan. Ketiga hal ini membuat pekerja seni perempuan harus melakukan kerja emosional ekstra dan menanggung risiko kerjanya sendiri.

Praktik seksis dan patriarkis terkait dengan seberapa jauh pekerja perempuan dilibatkan proses pengambilan keputusan. Tujuh narasumber melapor langsung pada pimpinan atau pendiri laki-laki. Beberapa di antaranya memimpin dalam jangka waktu yang panjang, bahkan sepanjang organisasi tersebut berdiri. Temuan menunjukkan

bahwa pada lembaga dan perusahaan yang berpusat pada satu figur laki-laki, keputusan pimpinan seringkali diambil tanpa mendiskusikannya terlebih dahulu dengan anggota lain dan tidak bisa digugat. Beberapa narasumber menyebutkan kalau di tempat kerja mereka, pemimpin lelaki menentukan visi dan target yang kemudian tanggung jawab pencapaiannya dibebankan ke pekerja perempuan. Pada sebagian besar kasus, narasumber tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan di tempat kerja mereka.

Sikap misoginis tampak ketika perempuan harus bekerja lebih keras dari kolega mereka yang lelaki untuk mencapai pengakuan yang setara. Selain itu, isu perempuan dianggap sebagai hal yang tidak penting atau bahkan dianggap tidak ada oleh kolega laki-laki. Narasumber juga menyebutkan kalau kolega lelaki kerap menganggap mereka tidak kompeten dalam pekerjaan karena mereka adalah perempuan. Panggilan meremehkan, seperti “ibu-ibu arisan” atau “cewek-cewek rumpi” kerap dilontarkan kepada pekerja perempuan.

Selain menghadapi seksisme dan misogini, pekerja transpuan juga harus menghadapi transfobia saat bekerja. Mereka seringkali dilarang untuk mengekspresikan gender mereka di tempat kerja. Para transpuan terpaksa mengingkari identitas asli mereka dan berpenampilan sebagai lelaki agar bisa mendapatkan pekerjaan. Di sisi lain, aturan yang dibuat Komisi Penyiaran Indonesia melalui *Pedoman Perilaku Penyiaran dan Standar Program Siaran* (P3SPS) tahun 2012 melanggengkan transfobia. Walau tidak eksplisit di dalam peraturannya sendiri, P3SPS diterbitkan bersama artikel di situs KPI yang menyatakan larangan penyiaran konten yang memiliki unsur LGBT, yang mencakup transpuan. Hal ini membuat wadah berkarya transpuan yang berkegiatan di bidang akting semakin terbatas.

Di tengah rezim ketidaksetaraan ini, para pekerja perempuan bertahan karena kecintaan terhadap seni dan cita-cita untuk merawat dan mengembangkan tempat kerja menjadi lebih baik. Kerja seni dipandang sebagai panggilan hidup dan “kerja untuk kebaikan”, mengupayakan cita-cita yang lebih besar untuk tempat kerjanya, identitas gendernya, dan untuk bidang seni yang ditekuninya secara luas. Hal ini juga sejalan dengan hasil survei yang menunjukkan tingginya motivasi kerja.

budaya kerja bias gender dan relasi-relasi kerja yang kabur. Pekerja seni perempuan pun menjadi lebih rentan saat tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini mengakibatkan beban dan risiko kerjanya semakin tak tampak dan minim perlindungan.

Rendahnya Pengakuan terhadap Kerja Emosional

Kerja emosional yang dilakukan umumnya tidak diakui sebagai jenis pekerjaan tersendiri di tempat kerja. Sebagian besar tidak disebutkan secara eksplisit di deskripsi pekerjaan. Bahkan, definisi pekerjaan emosional belum dipahami. Keseluruhan pekerjaan, termasuk kerja emosional di dalamnya, dilakukan tanpa pelatihan atau bahkan penjelasan singkat tentang pekerjaan mereka.

Dukungan yang diberikan untuk melakukan kerja emosional juga sangat minim. Sebagian besar narasumber tidak mendapat bantuan khusus dari institusi tempat kerja mereka, baik dalam bentuk pelatihan, anggaran, ataupun jenis-jenis bantuan lainnya. Pada beberapa kasus, terutama di kolektif dan di lembaga seni nirlaba, narasumber harus membiayai perlengkapan yang dibutuhkan untuk mengerjakan kerja emosional dari dana pribadi mereka.

Sangat sedikit narasumber yang mendapat pelatihan khusus untuk kerja emosional. Narasumber yang mendapat pelatihan, mengaku kalau mereka mengikuti pelatihan dengan inisiatif pribadi. Hanya dua narasumber yang mendapatkan pelatihan untuk melakukan kerja emosional dari tempat kerjanya, tetapi satu narasumber mendapatkan pelatihan itu saat bekerja di lembaga non-seni.

Keadaan ini menunjukkan bagaimana kerja emosional belum dianggap sebagai satu bentuk kerja oleh pemberi kerja. Kerja emosional yang dilakukan oleh narasumber kerap tidak dianggap sebagai bagian pekerjaan dan tidak dihargai di lingkungan profesional. Hal ini membuat narasumber kerap kurang dihargai oleh pemberi kerja karena sebagian pekerjaannya dianggap bukan kerja profesional. Sehingga, rendahnya kesadaran akan kerja emosional memunculkan beban berlipat ganda bagi para narasumber: mereka dituntut untuk bisa mengidentifikasi kerja emosional, menjalankannya, dan mengembangkan kapasitas mereka secara mandiri tanpa bantuan dari tempat kerja.

Kerja Emosional sebagai Deskripsi Kerja dan Efek Samping Lingkungan Patriarkis

Tidak semua pekerjaan emosional dikerjakan untuk mencapai target kerja secara eksplisit. Sebagian besar narasumber mengakui kalau mereka melakukan kerja emosional agar bisa bertahan di lingkungan tempat mereka bekerja. Dilihat dari kondisi kerja seni yang kerap tidak memiliki batas jelas antara hubungan personal dan profesional, batasan antara kerja emosional dan regulasi emosi juga melebur.

Secara garis besar, jenis kerja emosional yang diceritakan oleh narasumber dapat dibagi dua: kerja emosional yang dilakukan untuk menjalankan deskripsi kerja, dan kerja emosional yang dilakukan sebagai efek samping dari kondisi lingkungan kerja yang patriarkis. Pada hakikatnya, kedua jenis kerja emosional ini dapat muncul dalam bentuk sama.

Jenis-jenis pekerjaan emosional yang kami temukan antara lain:

1. Menampilkan Maskulinitas

Narasumber yang bekerja di lingkungan yang didominasi lelaki harus menampilkan sifat-sifat maskulin agar bisa membaur di tempat kerja dan menjalankan pekerjaannya dengan lebih lancar. Sifat-sifat maskulin ini mencakup, tapi tidak terbatas pada: tidak banyak bicara serta mengurangi ekspresi emosi. Sementara itu, pekerja transpuan kerap terpaksa tampil sebagai lelaki demi bisa mendapatkan pekerjaan tertentu. Mereka juga harus cerdik dalam memilih posisi-posisi yang memungkinkan mereka mendapat pekerjaan di tempat yang memperbolehkan ekspresi gender mereka.

2. Menciptakan Suasana Kondusif

Suasana kondusif diciptakan pekerja agar bisa membaur di tempat kerja. Caranya, dengan tidak menunjukkan emosi negatif di tempat kerja bahkan saat diberikan beban kerja berlebih, saat terjadi konflik di tempat kerja, atau bahkan saat dilucah oleh rekan. Beberapa narasumber menyebutkan kalau humor menjadi salah satu alat untuk melepas ketegangan emosional saat bekerja.

3. Menjaga Reputasi

Kaburnya batas antara hubungan profesional dan pribadi, ditambah dengan tingginya jumlah kerja informal yang diberikan berdasarkan relasi pribadi, membuat narasumber merasa harus selalu menjaga reputasi mereka. Hal ini membuat narasumber harus menjaga hubungan pribadi dengan pihak-pihak tertentu. Menjaga reputasi juga kadang dilakukan sebagai bentuk balas budi atau bukti loyalitas terhadap para “mentor”.

4. Menghadapi Perundungan

Beberapa narasumber bercerita kalau mereka dirundung saat bekerja. Perundungan ini umumnya dilakukan oleh rekan kerja atau atasan mereka, tetapi ada juga kasus narasumber yang dirundung oleh kliennya sendiri atau bahkan masyarakat awam. Narasumber transpuan menyebutkan kalau identitas gender mereka menjadi alasan utama perundungan yang mereka hadapi dari masyarakat.

Sistem kerja yang tidak jelas tentang tata kelola keuangan juga memicu perundungan. Karena sistem finansial yang lambat, atau demi kelancaran pekerjaan, narasumber terpaksa menggunakan dana pribadinya untuk urusan pekerjaan. Tetapi kemudian, narasumber akan dirundung karena menggunakan uang pribadi untuk kepentingan pekerjaan.

5. Melakukan Interaksi Sosial secara Terus-menerus

Narasumber yang bekerja sebagai pemandu tur atau pengajar kerap harus melakukan interaksi sosial secara terus-menerus dalam jangka waktu yang panjang. Satu narasumber menyebutkan kalau dia harus menampilkan keramahan dan senyum selama 8 jam saat bekerja.

6. Menangani Keluhan

Narasumber kerap mendapat keluhan dari rekan kerja. Tanggapan kalau pekerjaan mereka tidak memenuhi standar atau sejenisnya menjadi sesuatu yang harus diterima secara terus-menerus. Narasumber yang bekerja di rumah selama pandemi juga menyatakan kalau mereka harus bekerja sembari menerima keluhan dari anggota keluarga karena dianggap tidak meluangkan cukup waktu untuk keluarga.

7. Memberikan Bimbingan Konseling

Narasumber yang bekerja sebagai pendidik menyebutkan kalau harus menghadapi

anggota didik yang membutuhkan bimbingan konseling. Kerap narasumber dituntut bertindak sebagai pemberi pertolongan pertama psikologis sebelum mereferensikan anggota didiknya ke profesional seperti ke psikolog atau psikiater.

8. Menjaga Citra di Media Sosial

Narasumber yang bekerja sebagai pendidik juga menyebutkan kalau mereka harus melakukan swasensor terhadap materi yang diunggah ke media sosial mereka. Hal ini bertujuan untuk memberikan citra diri sebagai pendidik yang “baik” kepada anggota didik dan orangtua anggota didik.

Temuan empiris ini menjadi penting untuk memikirkan kembali kritik terhadap komodifikasi emosi yang menjadi sentral dalam teorisasi kerja emosional yang dikemukakan Hochschild. Pada kenyataannya, kerja emosional menjadi aspek tak terhindarkan dalam pekerjaan seni yang cakupan dan relasinya masih serba kabur. Sehingga, kritik perlu ditujukan terlebih dahulu pada pengidentifikasian bentuk kerja emosional dan perluasan perlindungan ketenagakerjaan terhadap bentuk kerja ini.

Dengan kata lain, permasalahannya bukan pada bagaimana emosi menjadi punya nilai jual, melainkan bagaimana emosi dapat diidentifikasi sebagai risiko kerja yang perlu dilindungi dan dimitigasi.

Implikasi Kerja Emosional

Kerja emosional memiliki implikasi ke kehidupan di luar jam kerja. Implikasi ini dapat berbentuk kondisi mental negatif dan kelelahan fisik. Narasumber yang mengalami perundungan di tempat kerja melaporkan bahwa mereka mengalami depresi hingga tidak dapat melakukan kegiatan sehari-hari. Sementara, narasumber yang sepanjang jam kerja harus bersikap ceria dan ramah, mengaku kalau setelah selesai kerja, dirinya menjadi mudah marah dan kesal kepada orang-orang di rumah. Narasumber juga merasa paranoid dan terus-menerus dinilai oleh rekan kerja saat melakukan kegiatan sehari-hari.

Burnout atau kelelahan mental akut juga menjadi salah satu implikasi yang disebutkan oleh beberapa narasumber. Satu narasumber menyebutkan kalau dia tidak memiliki tenaga untuk melakukan kegiatan apapun setelah kerja, bahkan untuk sekadar berbincang dengan pasangannya. Narasumber lain menyebutkan kalau dia mengalami sakit kepala yang baru hilang setelah mengambil cuti selama beberapa minggu. Gejala pembiaran diri tampak dari narasumber yang mengaku kalau dia tidak memiliki waktu untuk memeriksakan diri ke dokter karena jadwal kerja yang sangat padat.

Ada juga narasumber yang mengaku tidak mengetahui apakah kerja emosional memiliki implikasi ke kehidupan mereka dan meragukan apakah rasa lelah dan jenuh yang dia alami dapat dikategorikan sebagai *burnout* atau hanya gejala lelah dan jenuh biasa.

Pelindungan terhadap Implikasi Kerja Emosional: Sedikit dari Tempat Kerja, Banyak Ditanggung Sendiri

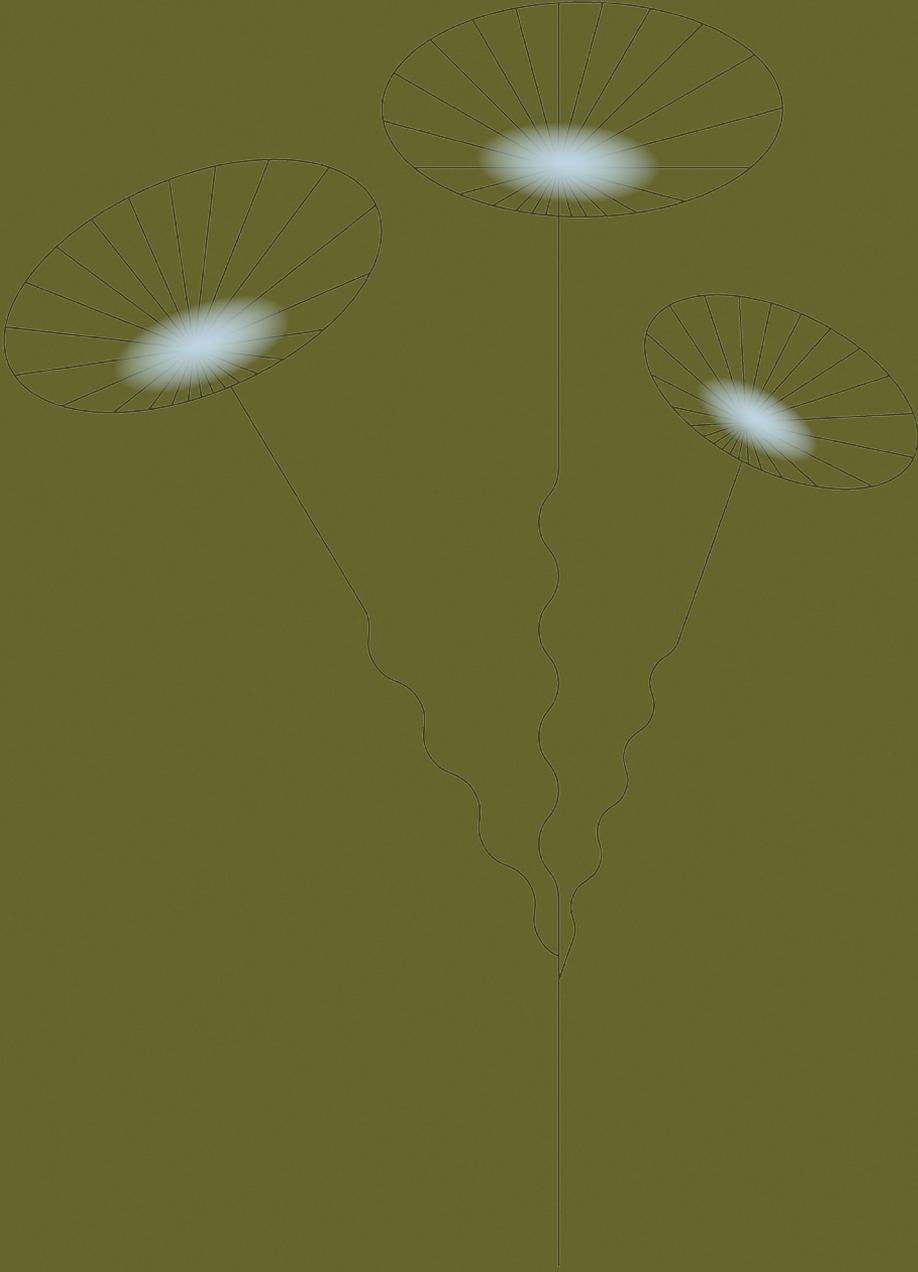
Kebanyakan narasumber bekerja di tempat yang belum memberikan jejaring pengaman yang memadai terhadap implikasi kerja emosional. Beberapa narasumber mendapat dukungan dari keluarga ataupun komunitas tempat mereka tinggal. Sebagian besar tempat kerja narasumber tidak memberikan dukungan kesehatan dalam bentuk asuransi kesehatan maupun penggantian biaya berobat.

Sistem pelindungan di tempat kerja dalam bentuk forum diskusi atau serikat pekerja pun belum dimiliki secara merata di berbagai tempat kerja. Masih ada narasumber yang bekerja di tempat yang tidak pernah menggelar rapat pekerja sama sekali. Hal tersebut membuat narasumber tidak memiliki wadah untuk menyampaikan aspirasi mereka. Selain itu, tidak ada narasumber yang menyebutkan secara eksplisit keanggotan mereka di dalam sebuah serikat pekerja, baik yang berada di dalam kantor maupun di luar. Salah satu narasumber menceritakan usahanya untuk membentuk serikat pekerja di tempatnya bekerja namun tidak membuahkan hasil.

Rendahnya pelindungan dalam bentuk dukungan kesehatan, forum aspirasi, maupun serikat pekerja, membuat implikasi kerja emosional yang mereka alami

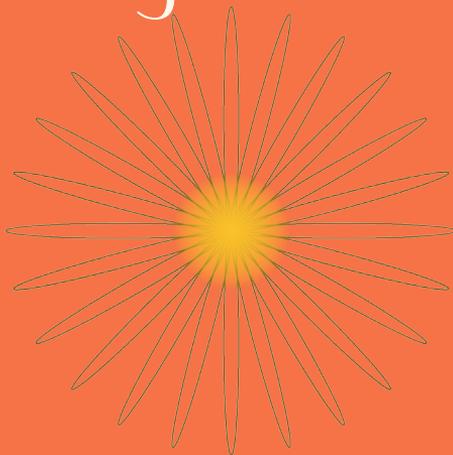
harus ditangani dengan mandiri secara individual. Beberapa narasumber memiliki relasi pribadi yang bisa mendukung mereka dalam menanggulangi implikasi kerja emosional, seperti pasangan, keluarga, atau komunitas. Tetapi, tidak sedikit narasumber yang harus menghadapi implikasi pekerjaan mereka sendirian. Narasumber melakukan beberapa cara menanggulangi implikasi, antara lain: menangis, berekreasi, dan melakukan kegiatan sampingan terutama yang bersifat kreatif.

VI



Rekomendasi

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pekerja seni perempuan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan mengafirmasi mereka.



Hal ini sejalan dengan Oksala (2016) yang menggarisbawahi bahwa resistensi feminis terhadap komodifikasi kerja afektif harus mengupayakan mediasi, pembentukan, dan pengelolaan melalui relasi sosial yang lebih bebas dan tidak eksploitatif. Ini membuat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari seksisme, misogini, dan transfobia. Perlu ada desakan untuk menciptakan ruang-ruang aman bagi pekerja perempuan di sektor seni melalui perbaikan kebijakan di berbagai tingkat.

UUPK dapat menjadi salah satu peraturan acuan untuk mendukung pekerja seni melalui pencantuman ketentuan tentang perlindungan hak-hak pekerja seni dalam peraturan turunannya. Peningkatan kesejahteraan rakyat adalah salah satu tujuan dalam Pemajuan Kebudayaan (Pasal 4) dan memperoleh manfaat dari pemajuan kebudayaan untuk kesejahteraan menjadi hak tiap orang (Pasal 41). Pekerja seni merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia Kebudayaan yang disebut dalam UUPK. Dalam penjelasan UUPK Pasal 3 huruf g, dijelaskan juga soal asas keberlanjutan harus memastikan terjadi regenerasi Sumber Daya Manusia Kebudayaan. Perlu ada peraturan lanjutan yang melindungi hak-hak Sumber Daya Manusia Kebudayaan sebagai pekerja, termasuk mekanisme penanggulangan risiko kerjanya. Besarnya motivasi dan kontribusi pekerja seni perempuan dalam pemajuan kebudayaan menunjukkan bahwa tanpa menjaga keberlangsungan kerja mereka, pekerja seni perempuan tak akan sejahtera dan cita-cita pemajuan kebudayaan pun tak akan terwujud.

Dukungan legal terhadap pekerja seni perempuan juga dapat dilengkapi dengan penguatan jaring pengaman untuk mencegah dan menanggulangi kekerasan berbasis gender. Rencana Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual (RUU PKS) dapat menjadi

peraturan acuan untuk menanggulangi kekerasan berbasis gender di tempat kerja. Pendampingan pengesahan RUU PKS perlu dilakukan agar tujuan ini dapat tercapai.

Sebagai pedoman yang sifatnya tidak spesifik terhadap pekerja seni, Indonesia sudah memiliki Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Berdasarkan surat tersebut, diterbitkan sebuah buku panduan (Kemenaker & ILO 2011). Panduan tersebut menekankan bahwa kebijakan pencegahan pelecehan seksual harus dibuat “pemberi kerja dari semua jenis badan usaha di sektor publik dan swasta yang mempekerjakan pekerja” (hal. 4). Pemberi kerja ini mencakup “kementerian, badan-badan pemerintah pusat dan daerah, instansi pemerintah, badan usaha milik negara, LSM, organisasi nirlaba, badan relawan, serikat pekerja/buruh, organisasi pengusaha, lembaga pendidikan tinggi, agen penempatan tenaga kerja publik dan swasta, serta lembaga pelatihan profesional” (hal. 4). Pemberi kerja dapat menggunakan buku panduan tersebut sebagai titik awal membentuk kebijakan di tingkat lembaga/perusahaan/kolektif untuk mencegah kekerasan berbasis gender di tempat kerja.

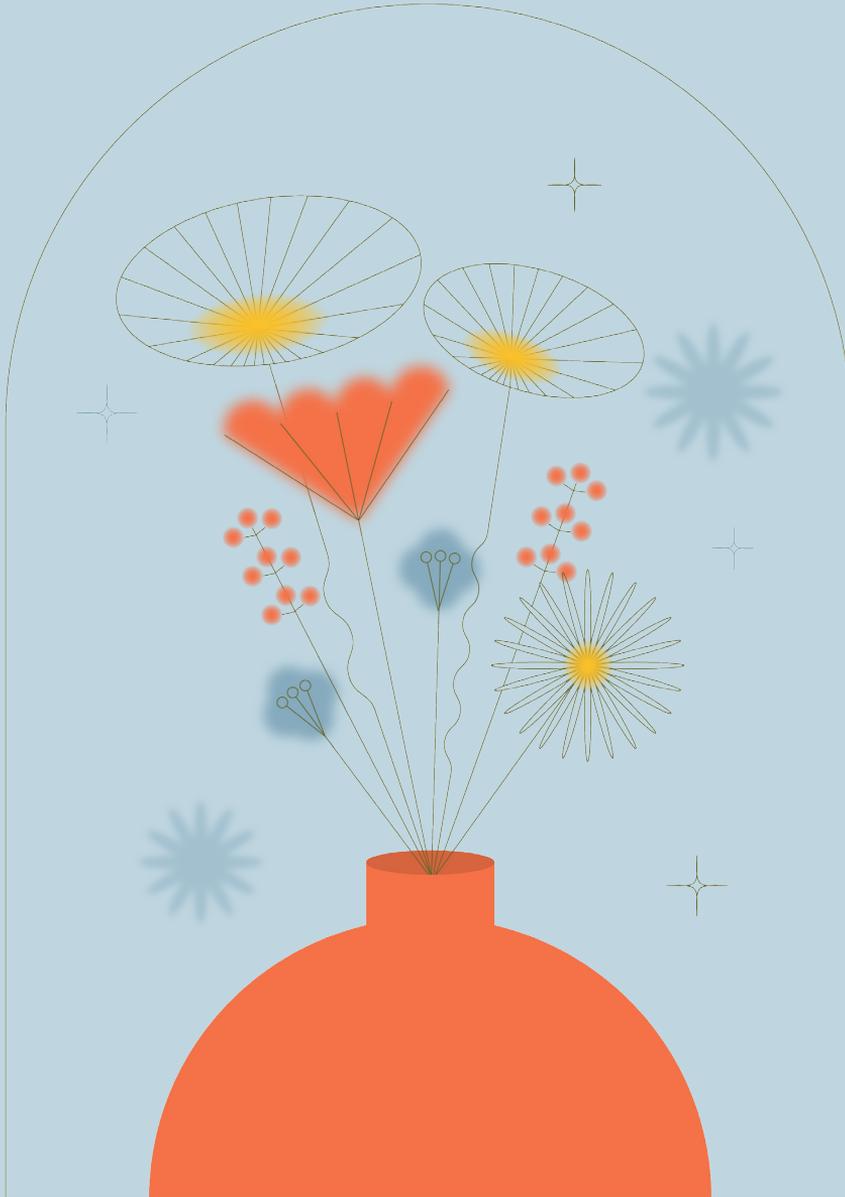
Selain itu, pemantauan berkala terhadap kebebasan berkesenian dengan fokus pada kasus kekerasan berbasis gender dalam kerja seni perlu segera dilakukan. Pemantauan dapat dimulai di tingkat perusahaan/lembaga/kolektif pemberi kerja dan dikonsolidasikan untuk mendapat pendataan di tingkat nasional.

Kerja emosional perlu diidentifikasi sebagai salah satu bentuk kerja yang valid. Kerja emosional memiliki resiko fisik dan mental sebagaimana jenis-jenis kerja lain. Oleh karena itu pemberi kerja harus menyediakan mekanisme penanggulangan risiko terhadap kerja emosional yang dilakukan oleh pekerja mereka. Hal ini dapat mencakup, tetapi tidak terbatas pada: (1) Pengalokasian waktu istirahat yang cukup pada pekerja; (2) Pemberian durasi kerja atau rotasi kepada staf atas kerja-kerja yang membutuhkan komunikasi intensif dengan publik, sesuai kesepakatan dua belah pihak; (3) Jaminan biaya perawatan kesehatan mental pekerja.

Identifikasi dan penanggulangan risiko kerja emosional di tempat kerja dapat ditegakkan dengan memperluas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sehingga dapat mengidentifikasi risiko sebuah pekerjaan terhadap kesehatan mental. Selain itu, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa, terutama Pasal 6, 7, dan 8, juga bisa menjadi landasan untuk meningkatkan kesadaran tentang kerja emosional di tempat kerja.

Melihat sumber dana kegiatan kesenian yang cukup banyak menggunakan sistem donor dan dana hibah, perlu ada sebuah mekanisme yang memeriksa praktik internal penerima donasi dan dana hibah. Lembaga pemberi dana perlu memantau kalau penerima dana bisa memberikan lingkungan kerja yang bebas dari misogini, seksisme, dan transfobia kepada pekerja mereka serta memberikan mekanisme penanggulangan implikasi kerja emosional.

Rendahnya angka keanggotaan serikat di para narasumber wawancara dan responden survei menunjukkan kebutuhan pekerja untuk berserikat adalah salah satu hal yang perlu diberikan perhatian khusus. Dengan menjadi anggota serikat, pekerja memiliki perwakilan yang dapat membantu menyelesaikan konflik di tempat kerja, antara lain menuntut pemenuhan hak, mediasi konflik, serta mendampingi advokasi untuk memperbaiki keadaan kerja.



Pengambilan keputusan demi menciptakan lingkungan kerja yang aman dari kekerasan berbasis gender juga dapat dilakukan pada tingkat organisasi. Keputusan yang dapat diambil mencakup, tapi tidak terbatas pada: (1) Sebuah tempat kerja dapat mewajibkan semua pekerja untuk menandatangani pakta integritas, seperti yang diceritakan salah satu narasumber di tempat kerjanya. Isi pakta ini mencakup janji untuk tidak melakukan kekerasan baik fisik, verbal, maupun seksual terhadap

rekan kerja. Mewajibkan penandatanganan pakta integritas dapat menjadi bentuk keberpihakan pemberi kerja terhadap pekerja yang berasal dari golongan rentan kekerasan seperti perempuan. (2) Membuat standar prosedur yang jelas untuk menangani kasus kekerasan verbal, fisik, dan seksual yang dapat terjadi di tempat kerja. Pemberi kerja harus membuat aturan yang jelas dan dapat dilaksanakan untuk melindungi para pekerjanya dari beragam risiko kekerasan, termasuk kekerasan berbasis gender. (3) Menyusun sistem pemantauan dan pengaduan untuk kekerasan di tempat kerja. Pemberi kerja harus menyediakan sumber daya untuk mencegah dan menanggulangi kekerasan. Sistem pemantauan dan pengaduan ini dapat dilaksanakan oleh pihak internal seperti sesama pekerja, atau bekerja sama dengan lembaga yang bergerak di bidang pengentasan kekerasan berbasis gender.

Efek samping ketimpangan kekuasaan dan rezim ketidaksetaraan dapat diminimalisir melalui demokratisasi tempat kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk membuat tempat kerja yang lebih demokratis antara lain: (1) Mengadakan forum rutin di tempat kerja sebagai wadah aspirasi pekerja. Forum rutin ini dapat diadakan saat pelaksanaan rapat rutin di tempat kerja atau sebagai pertemuan terpisah. Pada pertemuan ini, pekerja harus diberi ruang yang aman untuk menyatakan pendapat mereka tentang kondisi kerja dan didengar kebutuhannya. (2) Desentralisasi proses pengambilan keputusan. Ketika kekuasaan untuk mengambil keputusan terpusat pada satu atau segelintir orang di organisasi, maka ketimpangan kekuasaan dan ketidaksetaraan akan rentan terjadi. Perlu ada upaya yang diambil dengan sadar untuk memastikan bahwa seluruh golongan pekerja memiliki perwakilan di tingkat pengambil keputusan. (3) Pada kolektif seni, langkah untuk mencegah ketidakseimbangan kekuasaan juga dapat dilakukan dengan cara memberi kesempatan kepada seluruh anggota untuk menjadi pengawas, pengurus, dan/atau staf harian secara berkala.

Di akhir kata, penelitian ini menawarkan sebuah pendekatan berbeda dalam kajian kebijakan seni di Indonesia dengan memfokuskan pada emosi sebagai bentuk kerja tak kasat mata yang perlu diakui dan diidentifikasi, sehingga risiko kerja emosional dapat ditanggulangi. Dengan mengakui kerja emosional, kita juga mengapresiasi kerja-kerja para perempuan di balik layar, sekaligus mewujudkan cita-cita kebijakan seni yang berpihak pada perempuan.

Daftar Pustaka

Acker, J 2006, 'Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations', *Gender & society*, vol. 20, no. 4, pp. 441-64.

— 2009, 'From glass ceiling to inequality regimes', *Sociologie du travail (Paris)*, vol. 51, no. 2, pp. 199-217.

Ahmed, S 2014, *The Cultural Politics of Emotion*, epub, Edinburgh University Press, Edinburgh.

Arfadi, H 2020, 'Tak Sekadar Jual Beli: Kompleksitas Pekerja Informal di Sektor Perdagangan', in AM Pratiwi (ed.), *Ekonomi Informal Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Trade Union Rights Centre, Jakarta, pp. 89-110.

Bandali, AZ 2020, 'Who cares? A lack of self-care for women in the non-profit/non-governmental sector', *Gender, work, and organization*, vol. 27, no. 2, pp. 236-50.

BEKRAF 2018, *Data Statistik dan Hasil Survey Ekonomi Kreatif 2016*, by BEKRAF & BPS, BEKRAF.

Candraningrum, D, Hebi, M & Minarti, H 2020, *Panggilan untuk Abstrak: Metode Kerja Budaya Berperspektif Feminis*, peretas.org, <<https://peretas.org/riset-dan-publikasi/panggilan-untuk-abstrak-metode-kerja-seni-budaya-berperspektif-feminis/>>.

Chen, MA 2006, *Rethinking the informal economy: linkages with the formal economy and the formal regulatory environment*, Oxford University Press, Oxford, 9780199204762.

Cottingham, MD 2016, 'Theorizing emotional capital', *Theory and society*, vol. 45, no. 5, pp. 451-70.

de Castro, AB, Curbow, B, Agnew, J, Haythornthwaite, JA & Fitzgerald, ST 2006, 'Measuring Emotional Labor among Young Workers: Refinement of the Emotions at Work Scale', *Workplace health & safety*, vol. 54, no. 5, pp. 201-9.

De Lauretis, T 1987, *Technologies of gender : essays on theory, film, and fiction*, Theories of representation and difference, Indiana University Press, Bloomington.

DKJ 2021, *The Show Must Go On: Modus dan Strategi Dapur Teater*, YouTube, DKJ, 26 Oktober 2021. Distributed by DKJ.

Eurofund & ILO 2019, *Working conditions in a global perspective*, International Labour Organization and Eurofound.

Hochschild, AR 1983, *The managed heart : commercialization of human feeling*, University of California Press, Berkeley.

Hunter, D & Leslie, K 2018, 'Statistical definition and measurement of dependent "self-employed" workers', paper presented to 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva.

ILO 2016, *Key Indicators of the Labour Market, Ninth edition*, International Labour Organization, Geneva.

Izzati, FF 2020, 'Informalisasi Kerja dan Kerentanan Para Pekerja Industri Kreatif Indonesia dalam Flexploitation dan Gig Economy', in AM Pratiwi (ed.), *Ekonomi Informal Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Trade Union Rights Centre, Jakarta, pp. 65-88.

Izzati, FF, Larasati, RS, Laksana, BKC, Apinino, R & Azali, K 2021, *Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan, dan Sulitnya Berserikat*, SINDIKASI & FNV Mondial.

Juliastuti, N 2021, 'Seni Hidup: Praktik Eksperimen Strategi Pertahanan Hidup Mandiri dalam Ruang Seni Budaya Independen', in *Mengeja Fixer 2021: Pembacaan Kolektif Seni Indonesia dalam Sepuluh Tahun Terakhir*, Yayasan Gudskul Studi Kolektif, Jakarta, pp. 300-30.

Kasiyan 2011, 'Quo-Vadis Multikulturalisme dalam Historis dan Historiografi Seni Rupa Indonesia', *Kawistara*, vol. 1, no. 2, pp. 191-201.

KTKd Transmigrasi 2011, *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*, by Kemenaker & ILO, Kemenaker & ILO.

Koalisi Seni 2021, *Perspektif Gender dalam Kebijakan Kesenian*, Februari 2021 edn, Koalisi Seni, 12 November 2021, <https://drive.google.com/file/d/1q8gGwP-wF_

RARHhyQaTfgLJ4Tx4i-NV0/view>.

KPI 2016, *KPI Larang Promosi LGBT di TV dan Radio*, viewed 12 November 2021, <<http://www.kpi.go.id/index.php/id/lihat-terkini/38-dalam-negeri/33218-kpi-larang-promosi-lgbt-di-tv-dan-radio>>.

Leiter, MP & Maslach, C 2016, 'Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience', *Burnout research*, vol. 3, no. 4, pp. 89-100.

Mariani, C & Widhiasih, A 2021, *Paranormal Baru: Penampakan*, viewed 12 November 2021, <<https://forms.gle/jQHRFF4HMfFsnRhZ7>>.

Nowotny, H 2018, 'Women in Public Life in Austria', in pp. 147-56, DOI 10.4324/9780429423819-9.

Oksala, J 2016, 'Affective Labor and Feminist Politics', *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 41, no. 2, pp. 281-303.

Paramasatya, H, Ninditya, R, Kusuma, A & Burhan, Z 2021, *Potret Ekosistem Musik di Indonesia: Studi Kasus dengan Pendekatan Ekologi Budaya di Kota Bogor dan Makassar*, Koalisi Seni, Jakarta.

Pratiwi, AM 2020, 'Prakata Editor', in AM Pratiwi (ed.), *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Trade Union Rights Centre, Jakarta, pp. xvii-xx.

Reay, D 2004, 'Gendering Bourdieu's concepts of capitals? Emotional capital, women and social class', *The Sociological review (Keele)*, vol. 52, no. s2, pp. 57-74.

Sagala, RV 2021, *Book Launch Puandemik: Kumpulan Puisi Perempuan di Masa Pandemi*, YouTube, UWaR Festival, 19 Oktober 2021.

Skeggs, B 2010, 'The Value of Relationships: Affective Scenes and Emotional Performances', *Feminist legal studies*, vol. 18, no. 1, pp. 29-51.

Smith, JM, Arendt, C, Lahman, JB, Settle, GN & Duff, A 2006, 'Framing the Work of Art: Spirituality and Career Discourse in the Nonprofit Arts Sector', *Communication studies*, vol. 57, no. 1, pp. 25-46.

Steyerl, H 2010, *Politics of Art: Contemporary Art and the Transition to Post-Democracy*, eflux.com, viewed 12 November 2021, <<https://www.e-flux.com/journal/21/67696/politics-of-art-contemporary-art-and-the-transition-to-post-democracy/>>.

Sutarto, A 2006, 'Becoming a true Javanese: A Javanese view of attempts at Javanisation', *Indonesia and the Malay World*, vol. 34, no. 98, pp. 39-53.

Tatli, A & Özbilgin, M 2012, 'Surprising intersectionalities of inequality and privilege: the case of the arts and cultural sector', *Equality, diversity and inclusion an international journal*, vol. 31, no. 3, pp. 249-65.

Tyler, M & Taylor, S 1998, 'The Exchange of Aesthetics: Women's Work and 'The Gift'', *Gender, work, and organization*, vol. 5, no. 3, pp. 165-71.

UNESCO 1980, *Recommendation concerning the Status of the Artist 27 October 1980*, UNESCO.

— 2009, *The 2009 UNESCO Framework for Cultural Statistics*, UNESCO Institute for Statistics, Quebec.

— 2014, *Summary Report of the 2013 UIS Cultural Employment Metadata Survey*, UNESCO, Quebec, <<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/summary-report-of-the-2013-culture-employment-metadata-survey-en.pdf>>.

— 2019, *Culture & working conditions for artists - Implementing the 1980 Recommendation concerning the Status of the Artist*, United Nations Educational, Paris.

Utomo, AJ 2012, 'WOMEN AS SECONDARY EARNERS: Gendered preferences on marriage and employment of university students in modern Indonesia', *Asian population studies*, vol. 8, no. 1, pp. 65-85.

Indeks

- Acker 12, 33, 34, 38, 103
- Ahmed 36
- Althusser 18
- Arfadi 27
- Badan Ekonomi Kreatif 12
- Bandali 12, 40, 41, 42, 43, 44, 72, 106
- Bourdieu 39
- Chen 28
- Cipta Media Ekspresi 11
- Cisgender 13, 14, 19, 20, 49
- Cottingham 39, 40
- Cultural Employment 14, 22, 24, 25
- de Castro 15, 48
- de Lauretis 18
- Direktorat Jenderal Kebudayaan 11
- Fasilitasi Bidang Kebudayaan 11
- Feminin 12, 18, 73
- Feminisme 18, 19
- Gender 10, 11, 12, 18, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 73, 76, 88, 107, 118, 120, 121, 122, 123, 131, 132, 133, 134
- Gray 41
- Hibah Cipta Perempuan 11
- Hochschild 36, 37, 38, 44, 72, 88, 124
- Industri kreatif 20, 29, 30, 31
- Intensitas kerja 14, 32, 35, 48, 49, 54, 55, 65, 103, 109, 118
- International Conference of Labour Statisticians 2004 27
- International Labour Organization 14, 27, 28, 31, 32, 35, 48, 54, 63, 110, 131, 138
- InterSastra 11
- Izzati 20, 23, 24, 29, 30
- Jaggar 36
- Jaring pengaman 38, 125, 131
- Jaringan Seni Perempuan 11
- Jenkins 19
- Karir protean 43, 86
- Kelola 11
- Kekerasan fisik 63, 118, 133, 134
- Kekerasan seksual 34, 63, 101, 118, 131, 133, 134
- Kemampuan dan pengambilan keputusan 32, 49, 64
- Kerja afektif 10, 11, 130
- Kerja emosional 12, 13, 14, 15, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 43, 48, 49, 54, 55, 56, 65, 73, 81, 102, 103, 105, 107, 112, 115, 118, 119, 121, 122, 124, 125, 126, 132, 134
- Kerja formal 20, 23, 25, 26, 27, 85
- Kerja informal 26, 27, 31, 123
- Kesehatan fisik 31, 32, 39, 41, 68, 108
- Kesehatan mental 32, 39, 41, 68, 103, 108, 109
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 132
- Kolektif 21, 23, 72, 83, 84, 91, 121, 131, 134
- Komisi Penyiaran Indonesia 80, 120
- Komodifikasi emosi 36, 40, 93, 124
- Kontrak 28, 29, 30, 31, 43, 49, 51, 52, 73, 83, 143

- 84, 85, 89, 90, 118
- Konvensi UNESCO 2005 22
- Kualitas waktu kerja 14, 32, 49, 57
- LGBT 80, 120
- Lingkungan fisik 14, 31, 54
- Lingkungan sosial 14, 32, 62, 63, 75
- Lucah 122
- Maslach dan Leiter 42
- Misogini 73, 77, 78, 81, 85, 119, 120, 130, 132
- Modal emosional 38, 39, 40, 93
- Nonbiner 19
- Nowotny 39
- Oksala 130
- Orde Baru 35
- Patriarki 10, 15, 38, 39, 40, 73, 74, 79, 81, 118, 119, 122
- Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja 131
- Pedoman Perilaku Penyiaran 80, 120
- Pekerja 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 48, 49, 51, 52, 55, 56, 64, 65, 73, 81, 85, 88, 97, 102, 103, 104, 107, 108, 109, 110, 111, 113, 118, 119, 120, 122, 125, 130, 131, 132, 133, 134
- Pekerja perempuan 10, 11, 13, 14, 18, 20, 22, 24, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 48, 49, 55, 56, 67, 68, 73, 81, 85, 88, 107, 118, 119, 120, 121, 130, 131
- Pekerja seni 10, 11, 13, 15, 21, 24, 25, 30, 31, 48, 49, 53, 55, 73, 81, 85, 88, 109, 111, 113, 118, 119, 121, 130, 131
- Pelaku kreatif 23, 118
- Pelecehan seksual 31, 34, 63, 101, 118, 131
- Pemberi kerja 13, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 51, 52, 57, 75, 82, 83, 90, 92, 93, 109, 110, 112, 114, 121, 131, 132, 134
- Pendapatan 12, 14, 31, 32, 67
- Peretas 11
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 31
- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu 31
- Perkawatan Perempuan Menulis 11
- Pratiwi 27, 28
- Prospek kerja 14, 32, 66, 67, 119
- Reay 39, 40
- Rekomendasi UNESCO 1980 21
- Relasi kerja 73, 81, 83, 88, 96, 109, 118, 119, 121
- Rencana Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual 131
- Rundung 63, 76, 77, 80, 96, 97, 118, 123, 124
- Sekolah Pemikiran Perempuan 11
- Seksisme 73, 79, 81, 85, 119, 120, 130, 132
- Sektor seni 11, 12, 14, 20, 29, 30, 34, 35, 43, 51, 52, 53, 54, 56, 59, 60, 64, 94, 118, 119, 130
- Serikat 64, 65, 110, 111, 125, 131, 132
- Skeggs 39
- Smith 43, 66
- Spelman 36
- Standar Program Siaran 80, 120
- Status Seniman 21, 22, 25, 31
- Steyerl 10
- Sumber Daya Manusia Kebudayaan 23,

24, 131

Tatli dan Özbigin 34

Transfobia 73, 79, 81, 85, 119, 120, 130, 132

Transgender 13, 14, 19, 20, 80, 94

Transpuan 19, 20, 49, 72, 79, 80, 81, 87, 94,
107, 113, 120, 122, 123

Tyler dan Taylor 38, 44, 72

Undang-Undang Ekonomi Kreatif 23, 24, 25,
118

Undang-Undang Kesehatan Jiwa 132

Undang-Undang Ketenagakerjaan 20, 26, 27,
57, 132

Undang-Undang Pemajuan Kebudayaan 23,
24, 25, 31, 118, 131

UNESCO 10, 11, 14, 21, 22, 23, 24, 25, 31

Utomo 38

Vidal dan Tolmay 41

Lampiran

Survei Kondisi Kerja di Bidang Seni

Halo rekan-rekan pegiat seni! Koalisi Seni sedang melakukan penelitian mengenai kondisi kerja para pekerja seni perempuan, baik cis maupun trans. Hasil survey ini akan digunakan sebagai basis data empiris untuk perbaikan kebijakan kondisi kerja seni.

Kami hanya akan mempublikasikan agregat data. Identitas pribadi Anda akan dirahasiakan. Data hanya akan dikelola oleh dua orang peneliti Koalisi Seni.

Waktu untuk mengisi survey ini kurang lebih sepuluh menit. Beberapa pertanyaan sensitif mungkin memicu trauma. Silakan mengisinya di waktu yang nyaman bagi Anda.

Partisipasi Anda dalam survey ini akan berkontribusi besar bagi terwujudnya ekosistem seni yang berpihak pada perempuan.

*** Required**

1. Apakah Anda mengidentifikasi diri sebagai perempuan? *

Mark only one oval.

- Ya
 Tidak

2. Apakah Anda seorang transgender? *

Mark only one oval.

- Ya
 Tidak
 Tidak ingin menjawab

Data Diri

Nama dan email dibutuhkan untuk proses verifikasi. Identitas pribadi Anda akan dirahasiakan. Data hanya akan dikelola oleh dua orang peneliti Koalisi Seni.

3. Nama *

4. Email *

5. Bidang pekerjaan *

Check all that apply.

- Seni rupa
 Musik
 Sastra
 Teater
 Tari
 Film
 Fesyen
 Fotografi
 Lainnya

6. Jenis pekerjaan *

Check all that apply

- Pencipta (Penulis/Desainer/Illustrator/Pelukis/Koreografer/lainnya)
- Penampil (Aktor/Penari/Musisi/DJ/VJ/lainnya)
- Artisan
- Manajer
- Kurator
- Penyunting
- Sutradara (Teater/Film)
- Produser
- Pemasaran/Hubungan Masyarakat
- Administrasi/Keuangan
- Operasional (penjaga galeri/usher teater/kasir toko waiter/dan sejenisnya)
- Penggalangan Dana
- Pendidik (guru/pengajar/dosen/dan sejenisnya)
- Peneliti
- Asisten Pribadi
- Teknisi (suara/cahaya/perangkatkapan)
- Pengembangan komunitas
- Kritikus
- Jurnalis
- Arsiparis
- Lainnya

7. Jenis pekerjaan (jika "Lainnya")

8. Pemberi kerja *

Check all that apply

- Lembaga/Perusahaan komersial
- Lembaga/Organisasi nirlaba
- Individu

9. Ikatan kerja *

Check all that apply

- Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Telep)
- Pekerja Waktu Tertentu
- Pekerja Harian Lepas
- Pekerja Sukarela

10. Kontrak kerja seperti apa yang umumnya Anda miliki? *

Mark only one oval.

- Tertulis
 - Tidak tertulis
- Skip to question 13

Kondisi Kontrak Tertulis

11. Umumnya, apakah Anda diberikan salinan kontrak resmi yang sudah ditandatangani? *

Mark only one oval.

- Ya
- Tidak

12. Umumnya, apakah dokumen resmi milik Anda (misal, ijazah) ditahan oleh pemberi kerja selama periode kontrak? *

Mark only one oval.

- Ya
- Tidak

Motivasi Bekerja di Sektor Seni

Pilih yang menurut Anda paling tepat dengan situasi Anda (1 sangat tidak sesuai - 2 tidak sesuai - 3 sesuai - 4 sangat sesuai)

13. Saya bekerja di sektor ini karena keinginan pribadi. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak sesuai Sangat sesuai

17. Saya bekerja di sektor ini karena penghasilan yang menggiurkan. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak sesuai Sangat sesuai

14. Saya bekerja di sektor ini karena dorongan keluarga. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak sesuai Sangat sesuai

Risiko Fisik

(1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = setuju; 4 = sangat setuju)

18. Pekerjaan Anda melibatkan posisi tubuh yang membuat lelah/sakit. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

15. Saya bekerja di sektor ini karena tidak mendapat kesempatan bekerja di sektor lain. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak sesuai Sangat sesuai

19. Pekerjaan Anda melibatkan mengangkat atau menggerakkan orang/barang berat. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

16. Saya bekerja di sektor ini karena memiliki gelar pendidikan/pelatihan yang sesuai. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak sesuai Sangat sesuai

20. Pekerjaan Anda melibatkan gerakan tangan atau lengan yang berulang. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

21. Anda terpapar suara keras saat bekerja hingga Anda harus meningkatkan suara saat bicara. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

22. Anda terpapar suhu tinggi saat bekerja hingga Anda berkeringat ketika sedang diam dan/atau suhu sangat rendah. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

23. Anda terpapar benda cair, padat, atau gas yang berbahaya bagi kesehatan saat bekerja. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

Intensitas dan Kecepatan Kerja

Mohon pilih sesuai dengan keadaan Anda saat bekerja di bidang seni (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju)

24. Pekerjaan Anda memerlukan kecepatan sangat tinggi. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

25. Pekerjaan Anda memerlukan memiliki tenggat waktu pendek. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

26. Anda memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

27. Pekerjaan Anda terhenti sementara karena harus mengerjakan tugas mendadak. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

28. Apakah dampak dari interupsi pekerjaan ini ke pekerjaan utama anda? *

Mark only one oval.

- Positif
 Negatif
 Bisa saja/tidak berdampak

Aspek Kerja Emosional

29. Pekerjaan Anda mengharuskan Anda menyembunyikan perasaan Anda. *

Mark only one oval.

- 1 2 3 4
Sangat tidak setuju Sangat setuju

30. Pekerjaan Anda mengharuskan Anda menciptakan suasana emosi tertentu di tempat kerja. *

Mark only one oval.

- 1 2 3 4
Sangat tidak setuju Sangat setuju

31. Pekerjaan Anda mencakup menangani pelanggan, murid, tamu, anggota lembaga, dll yang marah/gusar/sedih. *

Mark only one oval.

- 1 2 3 4
Sangat tidak setuju Sangat setuju

32. Pekerjaan Anda membuat Anda berada di situasi yang mengganggu emosi Anda. *

Mark only one oval.

- 1 2 3 4
Sangat tidak setuju Sangat setuju

33. Saya berpura-pura tidak terganggu ketika orang lain membuat saya marah atau sedih di tempat kerja. *

Mark only one oval.

- 1 2 3 4
Sangat tidak setuju Sangat setuju

34. Saya harus berperilaku seperti ekspektasi masyarakat terhadap seseorang di profesi saya. *

Mark only one oval.

- 1 2 3 4
Sangat tidak setuju Sangat setuju

35. Saya ingin orang-orang menganggap saya selalu bisa mengatur emosi saat bekerja. *

Mark only one oval.

- 1 2 3 4
Sangat tidak setuju Sangat setuju

36. Saya berusaha keras agar selalu merasa positif saat bekerja. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

37. Saya harus selalu nampak perhatian terhadap orang lain saat bekerja, bahkan saat saya tidak merasa demikian. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

38. Saya ingin orang-orang memegang saya selalu tenang saat bekerja. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

39. Membuat orang lain bahagia adalah bagian besar dari pekerjaan saya. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

40. Di pekerjaan ini, saya dilatih untuk menanggapi emosi orang lain. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

41. Saya harus memastikan kalau saya berkomunikasi dengan lembut dan sopan saat bekerja. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

42. Saya berusaha untuk berempati kepada orang lain saat bekerja. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

43. Saya dihina sebagai pekerja sesuai kepentingan dan keramahan diri saya. *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

44. Saat terjadi masalah waktu bekerja, saya merasa harus membuat orang-orang merasa lebih baik. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kualitas Waktu Kerja

45. Berapa jam dalam seminggu Anda harus bekerja? *

Mark only one oval.

di bawah 20 jam
 20 - 30 jam
 30 - 40 jam
 40 - 50 jam
 di atas 50 jam

47. Jika Anda dapat memilih jam kerja namun tetap mempertimbangkan kebutuhan mencari nafkah, berapa jam seminggu Anda ingin bekerja? *

Mark only one oval.

di bawah 20 jam
 20 - 30 jam
 30 - 40 jam
 40 - 50 jam
 di atas 50 jam

48. Selama sebulan belakangan, pernahkah Anda bekerja selama total kurang dari 11 jam dalam 2 hari kerja berturut-turut? *

Mark only one oval.

Ya
 Tidak

49. Berapa menit perjalanan Anda dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah? *

Mark only one oval.

kurang dari 30 menit
 30 - 60 menit
 60 - 120 menit
 120 - 180 menit
 lebih dari 180 menit
 Saya bekerja di rumah

46. Berapa hari dalam seminggu Anda harus bekerja? *

Mark only one oval.

2 hari atau kurang
 3 hari
 4 hari
 5 hari
 di atas 5 hari

50. Dalam sebulan, berapa kali Anda bekerja lebih dari 2 jam antara jam 10 malam sampai 5 pagi? *

Mark only one oval.

- Tidak pernah
 1 - 2 kali
 3 - 6 kali
 7 - 10 kali
 Lebih dari 10 kali

51. Rata-rata, dalam sebulan, berapa kali Anda bekerja lebih dari 10 jam sehari? *

Mark only one oval.

- Tidak pernah
 1 - 2 kali
 3 - 6 kali
 7 - 10 kali
 lebih dari 10 kali

52. Rata-rata, dalam sebulan, berapa hari Anda bekerja di akhir pekan (Sabtu-Minggu)? *

Mark only one oval.

- Tidak pernah
 1-2 hari
 3-4 hari
 5-6 hari
 lebih dari 6 hari

53. Apakah Anda bekerja dalam shift? *

Mark only one oval.

- Ya
 Tidak

54. Bagaimana jadwal kerja Anda ditentukan? *

Mark only one oval.

- Ditentukan pemberi kerja
 Memilih antara beberapa jadwal yang ditentukan pemberi kerja
 Bisa mengubah jam tertentu di dalam batas yang ditentukan
 Ditentukan sepenuhnya oleh Anda

55. Apakah waktu kerja Anda berubah-ubah? *

Mark only one oval.

- Ya
 Tidak Skip to question 58

Pengaturan Waktu kerja

56. Apakah perubahan pengaturan waktu kerja terjadi berulang? *

Mark only one oval.

- Ya
 Tidak

57. Jika "Ya", berapa lama Anda diskabarkan tentang perubahan ini sebelum terjadi? *

Mark only one oval.

- lebih dari 3 hari sebelumnya
 2 - 3 hari sebelumnya
 1 hari sebelumnya
 kurang dari 24 jam sebelumnya
 tidak diberitahukan
 perubahan tidak berulang

Fleksibilitas Waktu Kerja

58. Dalam 1 bulan terakhir, berapa sering Anda bekerja di waktu luang untuk memenuhi tuntutan kerja? *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

59. Apakah Anda mendapatkan hak cuti? *

Check all that apply.

- Cuti tahunan
 Cuti tanpa upah (unpaid leave)
 Cuti hari
 Cuti hamil dan melahirkan
 Cuti sakit
 Tidak ada hak cuti

60. Apakah mudah bagi Anda untuk mengambil satu atau dua jam kerja untuk mengurus masalah pribadi atau keluarga? *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat sulit Sangat mudah

Lingkungan Sosial

Mohon pilih sesuai dengan keadaan Anda

61. Rekan kerja membantu dan mendukung Anda *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

62. Atasan membantu dan mendukung Anda *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

63. Atasan Anda memberikan pujian dan pengakuan saat Anda melakukan pekerjaan dengan baik *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

64. Atasan Anda berhasil membuat para pekerja bekerja sama *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

65. Atasan Anda membantu menyelesaikan pekerjaan *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

66. Atasan Anda mendorong dan mendukung perkembangan Anda *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

67. Di tempat kerja, konflik diselesaikan dengan adil *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

68. Di tempat kerja, pekerjaan dibagi dengan adil *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Tidak pernah Selalu

69. Apakah di tempat kerja Anda terdapat serikat pekerja, atau wadah sejenis untuk mewakili suara penerima kerja? *

Mark only one oval.

Ya

Tidak

70. Apakah di tempat kerja Anda terdapat panitia/pejabat kesehatan dan keselamatan? *

Mark only one oval.

Ya

Tidak

71. Apakah di tempat kerja Anda terdapat pertemuan rutin saat pekerja bisa menyampaikan pendapatnya tentang hal yang terjadi di tempat kerja? *

Mark only one oval.

Ya

Tidak

72. Selama 12 bulan terakhir, selama bekerja, pernahkah Anda menjadi korban kekerasan fisik? (1 = tidak pernah; 2 = jarang; 3 = sering; 4 = sangat sering) *

Mark only one oval.

	1	2	3	4
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat sering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

73. Selama 12 bulan terakhir, selama bekerja, pernahkah Anda menjadi korban pelecehan seksual? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat sering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

74. Selama 12 bulan terakhir, selama bekerja, pernahkah Anda menjadi korban perundungan? *

Mark only one oval.

	1	2	3	4
Tidak pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat sering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Keterampilan Kerja

75. Secara umum, apakah pekerjaan Anda menuntut Anda untuk menyelesaikan masalah tak terduga secara mandiri? *

Mark only one oval.

<input type="radio"/>	Ya
<input type="radio"/>	Tidak

76. Secara umum, apakah pekerjaan Anda menuntut Anda untuk melakukan tugas rumit? *

Mark only one oval.

<input type="radio"/>	Ya
<input type="radio"/>	Tidak

77. Apakah Anda dapat memilih/mengganti urutan, tugas, kecepatan, dan/atau jenis tugas Anda? *

Mark only one oval.

<input type="radio"/>	Ya
<input type="radio"/>	Tidak

78. Selama 12 bulan terakhir, apakah Anda mendapat pelatihan dari pemberi kerja? *

Mark only one oval.

<input type="radio"/>	Ya
<input type="radio"/>	Tidak

Prospek Kerja dan Pendapatan

79. Pekerjaan saya menawarkan kesempatan yang baik untuk mengembangkan karir *

Mark only one oval.

	1	2	3	4
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

80. Saya bisa kehilangan pekerjaan dalam 6 bulan ke depan *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat tidak setuju Sangat setuju

81. Dapatkan Anda memberi tahu kami berapa pendapatan bersih Anda dari pekerjaan ini? Jika bersedia, silakan tuliskan di kolom jawaban. *

Mark only one oval.

Tidak bersedia

Other: _____

82. Apakah pendapatan bulanan Anda dari pekerjaan ini lebih besar dari UMR? *

Mark only one oval.

Ya

Tidak

Persepsi umum

83. Dalam dua minggu terakhir, apakah Anda merasa ceria, aktif, dan bersemangat? *

Mark only one oval.

Ya

Tidak

84. Dalam dua minggu terakhir, apakah Anda bangun pagi dengan segar, merasa cukup istirahat, tenang, dan santai? *

Mark only one oval.

Ya

Tidak

85. Apakah kesehatan atau keselamatan Anda terancam karena pekerjaan Anda? *

Mark only one oval.

Ya

Tidak

86. Bagaimana kondisi kesehatan Anda secara umum? *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat Buruk Sangat Baik

87. Secara umum, bagaimana pengaruh pekerjaan Anda kepada komitmen lain di luar pekerjaan (misal, komitmen sosial, mengurus keluarga)? *

Mark only one oval.

1 2 3 4

Sangat Buruk Sangat Baik

88. Secara keseluruhan, bagaimana pendapat Anda tentang kondisi kerja Anda ini? *

Mark only one oval.

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sangat kecewa			Sangat puas

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Kerja emosional masih menjadi titik buta para pembuat kebijakan, di tengah absennya definisi dan perlindungan terhadap kerja seni itu sendiri. Penelitian ini mencoba mendefinisikan kerja seni, mendata kondisi kerja umum, dan secara khusus menelaah bentuk kerja emosional seperti apa yang dialami pekerja seni perempuan di balik layar. Penelitian ini melihat emosi sebagai praktik sosial budaya yang merupakan bagian dari proses berpikir, bukan oposisi dari rasio.

Dengan melihat kerja emosional sebagai bagian integral dari kerja seni yang berisiko yang butuh perlindungan, penelitian ini mendorong perbaikan perlindungan yang sistematis terhadap pekerja seni perempuan, terutama mereka yang bekerja di balik layar, di tingkat peraturan perundang-undangan, kebijakan perusahaan, lembaga, hingga komunitas seni.

