

Gojek dan Kerja Digital : Kerentanan dan Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Oleh Mitra Pengemudi Dalam Kerja Berbasis Platform Digital

Anggalih Bayu Muh. Kamim, M. Rusmul Khandiq

Departemen Politik dan Pemerintahan dan Departemen Ilmu Komunikasi

FISIPOL UGM

anggalih.bayu@yahoo.co.id | m.r.khandiq@gmail.com

ABSTRACT

This study will examine digital work relations that occur between driver partners with PT. Gojek Indonesia which happened because of business management based on digital platforms in the form of applications. The use of this platform has caused a change to existing work relations, especially in terms of existing contracts and wage systems. Gojek as a platform-based business is in great demand by the younger generation of workers because it's working hour's flexibility, higher wages, and bonuses offered. However, in fact, there are many workers' rights that are not fulfilled by Gojek to their driving partners. By using data collection methods in the form of documentation studies and data analysis carried out through the stages of reduction, presentation, verification, and conclusion, it was found that Gojek partners experienced vulnerabilities due to the use of a partner system that eliminated some workers' rights such as social security, overtime salaries, absence of severance pay, and partner relations patterns that were more subordinated. In addition, the welfare promised, in the end, is only an illusion because partners must experience exploitation in the form of unreasonable hours of work, incompatibility with income as promised, and business relationship gaps.

KEYWORDS Platform | Digital Work | Vulnerability | Gojek

PENDAHULUAN

Kajian ini akan mendalami mengenai hubungan kerja digital yang terjadi antara mitra pengemudi dengan PT. Gojek Indonesia sebagai konsekuensi dari pengelolaan usaha berdasarkan platform aplikasi. Penggunaan aplikasi dalam mengukur kinerja mitra pengemudi dan pemberian "upah" berdasar penilaian konsumen menyebabkan relasi kerja yang berbeda dibandingkan pekerja konvensional –sistem upah maupun pekerja kontrak dengan beban kerja tertentu. Sistem aplikasi yang menggerakkan kinerja mitra pengemudi perlu dipelajari lebih lanjut untuk memahami relasi kerja digital yang muncul, sehingga dapat digali mengenai

pemenuhan kesejahteraan bagi mitra pengemudi. Pengkajian terhadap relasi kerja digital yang muncul dalam pengelolaan usaha Gojek perlu dilakukan untuk memastikan bahwa mitra pengemudi benar-benar mendapatkan pemenuhan kesejahteraan yang layak. Apalagi pekerjaan untuk menjadi pengemudi ojek daring mulai digeluti angkatan kerja muda.

Gojek menjadi primadona bagi angkatan kerja terutama di kalangan muda. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia bekerjasama dengan PT. Gojek Indonesia (2017) ditemukan bahwa pasca menjadi mitra Gojek, 83% dari pengemudi

yang disurvei merasa kualitas kehidupannya naik, 53% merasa tahu memanfaatkan fasilitas asuransi, dan 77% mitra pengemudi mengaku mendapatkan pendapatan di atas rata-rata Upah Minimum Provinsi.

Riset lain yang dilakukan oleh Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia pada tahun 2018 di 9 lokasi survei menunjukkan bahwa 77% mitra pengemudi berusia 20-39 tahun. Penelitian ini juga menemukan bahwa 15% mitra pengemudi merupakan lulusan Perguruan Tinggi/Sekolah Tinggi dan 83% mitra pengemudi memiliki tingkat pendidikan SMP-SMA sederajat. Riset tersebut menyimpulkan bahwa 87% pengemudi Gojek puas dengan pendapatan yang mereka dapat sebagai mitra Gojek (Wisana et al. 2018). Akan tetapi, enam hari setelah dirilisnya riset tersebut muncul demonstrasi mitra pengemudi Gojek untuk memperbaiki tarif per kilometer yang dianggap terlalu murah. Tentu kondisi mengenai penggambaran oleh Gojek mengenai kesejahteraan mitra pengemudi yang mayoritas terdiri dari angkatan kerja muda tidak sesuai dengan realitas (Heychael 2018).

Beberapa studi mencoba mendalami konflik yang muncul akibat ketidakjelasan pengaturan relasi kerja perusahaan aplikasi dan mitra pengemudi, dan pengaturan tarif usaha yang dianggap merugikan dan berpengaruh terhadap kesejahteraan mitra pengemudi. Konflik menunjukkan bentuk ketidakpuasan mitra pengemudi terhadap pemenuhan kesejahteraan yang muncul dari pengelolaan usaha berbasis platform aplikasi. Konflik antara mitra pengemudi dan perusahaan aplikasi di berbagai daerah terjadi disebabkan pengemudi yang ingin membentuk serikat pekerja berdasar UU Ketenagakerjaan, tetapi tidak dipenuhi oleh pihak pemerintah dan perusahaan (Randi 2018); ketidakadaan regulasi yang dapat mengatur hubungan kemitraan antara mitra pengemudi dan perusahaan aplikasi menyebabkan pengemudi ojek daring tidak dapat menuntut hak-haknya sesuai UU Ketenagakerjaan (Indyaswari and Putra 2017;

Suhartoyo et al. 2018); dan belum adanya regulasi yang mengatur tentang usaha dan moda transportasi daring (Wahyusetyawati 2017). Studi-studi ini lebih melihat bahwa kerentanan yang dialami mitra pengemudi terjadi disebabkan belum adanya regulasi yang dapat menjelaskan relasi kerja antara mitra pengemudi dengan perusahaan aplikasi. Namun, tanpa mendalami terlebih dahulu bagaimana hubungan kerja yang telah muncul dari operasional Gojek yang berpengaruh pada pemenuhan kesejahteraan mitra pengemudi.

Studi lain juga melihat bahwa konflik antara perusahaan Gojek dengan mitra terjadi disebabkan usaha oknum pengemudi untuk mengelabui penggunaan aplikasi dalam penilaian kerja dengan berbagai cara seperti akun palsu, order fiktif, dan berbagai modifikasi piranti lain yang berujung pada ketegasan operator dalam menegakan aturan usaha, sehingga perilaku oknum ini justru merugikan upaya advokasi pemenuhan perbaikan hubungan kerja mitra pengemudi secara keseluruhan (Awaliah 2017; Hidayat and Handoyo 2016; Pranoto 2017). Sayangnya studi-studi ini tidak menggali terlebih dahulu mengenai relasi kerja digital yang muncul akibat dari pengelolaan usaha berbasis platform aplikasi yang berpengaruh pada pemenuhan kesejahteraan dan beban kerja mitra pengemudi.

Aulia Nastiti (2017) pernah mencoba menggali proses “super eksploitasi” yang terjadi dari penggunaan platform aplikasi perusahaan Gojek. Proses “super eksploitasi” dimanifestasikan melalui penggunaan teknologi dan retorika kewirausahaan untuk mengendalikan pasar, menegakkan tenaga kerja, serta menghindari risiko dan kewajiban. Penggunaan teknologi digital dalam layanan *ride-hailing* memungkinkan semua pengalaman kerja pengemudi untuk dimediasi, dikendalikan, dan dimanipulasi. Pola kerja terus disurvei dan data yang dihasilkan pada gilirannya digunakan untuk mengoptimalkan pekerjaan. Pengumpulan data yang sangat besar, termasuk data pelanggan, mobilitas konsumen, dan transaksi vendor juga dipantau dengan aplikasi.

Semua data ini juga menjadi komoditas penting bagi pemilik aplikasi, yaitu Gojek, yang memiliki ambisi untuk menjadi penyedia platform terbesar untuk menghubungkan berbagai bagian dari perekonomian informal. Menurut Nastiti (2017), praktik eksploitasi ini cenderung dibiarkan karena adanya kekosongan regulasi dan peraturan perburuhan bagi perlindungan pekerja digital. Sayangnya, penelitian yang dilakukan oleh Nastiti ini tidak menafsirkan lebih lanjut relasi kerja digital yang muncul dari penggunaan aplikasi dalam operasional Gojek (Nastiti 2017).

Pengkajian terhadap relasi kerja digital yang muncul antara mitra pengemudi dengan perusahaan aplikasi Gojek perlu didalami untuk membantu menggambarkan “kemitraan” yang sebenarnya terjadi di antara keduanya. Dimana hal ini akan berpengaruh pada pemenuhan kesejahteraan. Pendalaman terhadap relasi kerja digital ini perlu digali lebih lanjut apakah pihak pengemudi benar-benar menjadi mitra yang mendapatkan “keuntungan ekonomis yang adil” atau sebenarnya hanya menjadi pekerja yang dinilai dan digerakkan oleh platform aplikasi, sehingga angkatan kerja muda yang menjadi mitra pengemudi justru terjebak dalam kondisi eksploitasi.

METODE PENELITIAN

Kajian ini adalah pengkajian dengan bingkai metode kualitatif deskriptif yang berusaha menggambarkan kompleksitas permasalahan yang sedang dikaji. Dalam pengkajian ini metode kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan kerentanan yang muncul dari kerja digital yang dilaksanakan oleh mitra pengemudi Gojek yang digerakkan oleh platform aplikasi. Pengumpulan data dilakukan secara bertahap dan melalui studi dokumen oleh peneliti dengan melakukan penelusuran terhadap berbagai artikel jurnal, laporan pemerintah laporan penelitian, dan laporan kelembagaan yang terkait dengan topik yang sedang dikaji. Hal ini berguna, jika kemudian ada data yang tidak dapat dipakai

atau kurang relevan, peneliti masih bisa memanfaatkan data lain yang ada. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yakni, reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan.

TINJAUAN LITERATUR

Tren Digital sebagai Solusi Krisis Tenaga Kerja Pemuda dan Kritiknya

Krisis tenaga kerja pemuda (*youth employment crisis*), menurut International Labour Organization (2012), sedang terjadi secara global. Dari data yang ada ditemukan bahwa partisipasi tenaga kerja muda di seluruh dunia mengalami penurunan dari 52,9 ke 48,7 persen dalam waktu 2000 – 2011. Selain itu, perbandingan antara pemuda yang sudah bekerja dengan total populasi pemuda yang mengalami penurunan dari 46,2 ke 42,6 persen (International Labour Organization 2012). Pasca-reseksi 2008, beberapa Negara di Uni Eropa (UE) seperti Yunani, Spanyol, dan Italia harus menghadapi tingkat pengangguran pemuda yang mencapai hampir 30%. Walaupun di beberapa negara UE yang lain terjadi penurunan jumlah pengangguran, sekalipun tidak besar – dari 15,6% pada kuartar kedua 2008 ke 15,2% pada kuartar kedua 2018 (Caliendo et al. 2018). Dari 73 juta lapangan kerja baru di Afrika, hanya 22% yang berhasil didapatkan oleh pemuda, serta 72% pemuda Afrika hanya mendapatkan pendapatan kurang dari US\$ 2 per hari (Dalberg 2013). Di Asia dan Pasifik, menurut laporan dari International Labour Organization (ILO), pada 2015 hampir 40 juta pemuda merupakan pengangguran, dengan persentase yang berbeda-beda di tiap negara. Di Indonesia sendiri, jumlah pengangguran meningkat hingga hampir 30 persen pada 2015 (International Labour Organization 2015).

Naiknya krisis tenaga kerja pemuda ini kemudian memunculkan wacana baru seiring dengan masifnya perkembangan teknologi. Ekonomi digital, dengan melihat kesuksesannya di Tiongkok, mulai digadang-gadang sebagai solusi bagi masalah pengangguran pemuda, ter-

utama di negara berkembang (BFA 2019; Dalberg 2013; Nomine Trust 2012; Ruseva 2015). Banyaknya pengangguran friksional yang berasal dari sekolah (*school-to-work*) akibat membludaknya pertumbuhan pemuda menjadi salah satu alasan utama dari penggunaan teknologi ini. Argumennya, seperti yang terjadi di Ghana, sektor TI perlahan memberikan pemasukan yang signifikan bagi PDB Negara (Dalberg 2013) serta tingkat penetrasi teknologi semakin lama semakin meningkat (Solutions for Youth Employment 2018). Diharapkan, melalui pemanfaatan teknologi digital, pemuda bisa melakukan inovasi dalam berwirausaha maupun dapat bekerja sebagai pekerja digital (Global System for Mobile Communications Association 2018). Di Indonesia sendiri, munculnya platform digital seperti Gojek dianggap sebagai bentuk inovasi yang dapat mengatasi masalah pengangguran (Primaldhi 2017; Wisana et al. 2018). Platform semacam ini pun dianggap penting untuk menanggapi revolusi industri 4.0 yang dianggap sedang masif terjadi, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran (Centre for Innovative Policy and Governance 2018). Selain itu, penggunaan ekonomi berbasis platform digital dianggap dapat memberikan pendapatan lebih besar daripada standar upah yang ada, sehingga meningkatkan kesejahteraan (Syafriano 2017; Wibowo 2018).

Namun, masalah “krisis tenaga kerja pemuda” serta penggunaan “teknologi digital” sebagai cara mengatasi pengangguran terutama di Indonesia pun tidak lepas dari kritik. Suryadarma, Suryahadi, Sumarto (2005) mengkritik penghitungan pengangguran yang dilakukan oleh BPS dalam Sakernas dan Supas. Menurut mereka, BPS melakukan kesalahan fatal dengan memasukkan kategori *discouraged workers* yang tidak semuanya ingin bekerja atau sedang dalam masa pencarian kerja sebagai pengangguran. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa penggunaan variabel pengangguran terbuka yang diubah oleh BPS pada 2001 menyebabkan pengelembungan rasio pengangguran secara

artifisial sehingga dapat mengaburkan kondisi riil pasar tenaga kerja, di mana rasio pengangguran terbuka yang mayoritas diisi oleh pemuda seharusnya turun pasca 1998, bukan naik. Hal ini rentan menimbulkan kesalahan pembacaan terhadap pasar tenaga kerja yang ada (Suryadarma, Suryahadi, and Sumarto 2005). Dari sisi penggunaan teknologi digital, para pekerja terutama yang belum terbiasa dengan teknologi digital menjadi golongan yang rentan tersisih dalam pasar tenaga kerja. Selain itu, para pekerja digital seperti desainer web maupun pengemudi ojek daring rentan mengalami penindasan dalam bentuk pembentukan aturan yang mengekang – seperti penentuan tarif yang tidak, tidak adanya perlindungan legal yang jelas, serta pasar yang disruptif (Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi 2018).

Gamifikasi sebagai Konsekuensi Penggunaan Platform Digital

Satu hal lagi yang perlu diperhatikan dalam melihat ekonomi berbasis platform digital ini adalah munculnya fenomena gamifikasi. Dalam artikel ini, ada dua definisi gamifikasi yang digunakan. Gamifikasi pertama merujuk pada “penggunaan cara berpikir *game* dan mekanik *game* untuk memperkuat hubungan dengan pengguna dan menyelesaikan masalah” (Zicherman & Cunningham dalam Dale, 2014). Istilah gamifikasi yang pertama ini dikenal sebagai “*enterprise gamification*”. Model gamifikasi ini sering digunakan untuk membuat para pekerja menjadi lebih aktif dengan menciptakan seperangkat aturan yang terdiri dari misi-misi, poin, dan ketercapaian tertentu, agar pekerja merasakan bahwa aturan perusahaan seperti misi dalam *game* yang harus diselesaikan secara sukacita seperti sedang bermain *game* (Dale 2014). Di era digital, pemuda lebih suka dengan pola pekerjaan yang informal dan tidak terlalu mengikat. Untuk mengatasi hal ini, maka gamifikasi digunakan untuk meningkatkan motivasi bekerja golongan pemuda. Hal ini menyebabkan banyak digunakannya model gamifikasi ini dalam ekonomi berbasis digital. Selain karena

lebih mudah diaplikasikan, juga golongan pemuda banyak dipekerjakan dalam ekonomi digital ini (Dacre, Constantides, and Nandhakumar 2015). Dalam kasus Gojek, penggunaan sistem poin dan target harian merupakan bentuk dari gamifikasi (Nastiti 2017).

Namun, bukan berarti bahwa “gamifikasi” ini tidak menimbulkan permasalahan. Definisi “gamifikasi” yang kedua, mengikuti analisis dari Nastiti (2017), adalah “*labour process as a game*” (Burawoy 1979). Gamifikasi yang kedua ini merujuk pada proses dimana untuk menyesuaikan diri dengan peraturan mengikat dari perusahaan, maka buruh membuat seperangkat aturannya sendiri (biasanya berupa target pribadi) agar bisa memotivasi diri dan mengurangi stres yang dialaminya. Pembuatan target pribadi ini dapat menciptakan kepuasan sesaat yang dapat memacu buruh untuk bekerja lebih demi mencapai target berikutnya. Kepuasan sesaat inilah yang disebut sebagai “*reflective satisfaction*” di mana kepuasan dicapai melalui refleksi pribadi dari buruh terhadap peraturan yang dikenakan kepadanya (Burawoy 1979). Dalam kasus gamifikasi yang pertama, proses “gamifikasi” yang kedua ini menjadi tujuan utama dari diterapkannya model “gamifikasi” yang pertama. Dengan menjadikan segala peraturan yang ada dalam bentuk poin, misi, target, ataupun yang lainnya, maka kontrol ketat dari perusahaan terhadap pekerjanya menjadi semakin natural. Pola eksploitasi yang terjadi pun menjadi tidak terlihat (Nastiti, 2017). Dalam kasus Uber, menurut Brown (2016), aturan-aturan seperti standar kualifikasi, target harian, dan penentuan tarif sebenarnya mengaburkan posisi mitra pengemudinya sebagai “kontraktor independen”. Alih-alih independen, justru para mitra menjadi buruh dengan tidak adanya jaminan karena tidak diatur dalam *Drivers Contract* yang menjadi perangkat “permainan” antara Uber dengan mitranya. Selain itu, tidak jelasnya posisi perusahaan platform Uber ini, apakah sebagai perusahaan teknologi atau transportasi, serta digunakannya terma “mitra” alih-alih “buruh”,

menyebabkan tidak adanya payung hukum yang melindungi para “kontraktor independen” ini. Dengan tidak adanya payung hukum ini juga menyebabkan kerugian di pihak konsumen karena tidak ada jaminan yang jelas siapa yang harus bertanggung jawab dengan kemungkinan kesalahan yang ada (Arthurs 2018; Tucker 2018).

TEMUAN DAN ANALISIS

Kerentanan yang Dihadapi Mitra Pengemudi dalam Usaha Gojek

Penggunaan platform aplikasi dalam usaha *ride sharing* telah mendorong angkatan kerja muda untuk bergabung menjadi mitra pengemudi. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Ratnasari Rakhmatulloh, Wido Prananing Tyas, Muhammad Hendar Subianto (2018) menunjukkan bahwa tenaga kerja yang terserap sebagai pengemudi transportasi daring didominasi oleh kelompok umur usia muda berkisar antara 20-30 tahun. Dominasi kelompok usia muda yang menjadi pengemudi transportasi daring berkaitan dengan kemampuan penggunaan *gadget*. Alasan pemilihan menjadi profesi pengemudi transportasi daring yaitu waktu kerja yang fleksibel, mencari penghasilan tambahan, dan memiliki penghasilan yang besar. Sebagian besar tenaga kerja yang terserap oleh transportasi daring memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK. Selain itu tenaga kerja yang terserap ini juga terdapat pengemudi yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada tingkat Diploma, Sarjana, dan Magister (Rakhmatulloh, Tyas, and Subianto 2018).

Angkatan kerja muda bergabung menjadi mitra pengemudi sebagai pilihan di tengah keadaan pasar tenaga kerja di Indonesia yang rentan. Data yang dihimpun oleh ILO pada tahun 2016 melalui Survei Kesejahteraan Nasional (Sukernas) menunjukkan bahwa di seluruh pencapaian pendidikan yang berbeda, persentase penganggur pemuda dengan tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas sebanyak 22,4 % dan Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 24,4 persen relatif lebih tinggi dibandingkan dengan

kelompok umur lainnya. Menariknya, data menunjukkan bahwa 2.127 pemuda dengan gelar Master dalam angkatan kerja adalah penganggur. Sebagian besar pemuda yang menganggur dengan gelar Master berusia sekitar 23 tahun. Di usia mereka, mungkin saja banyak dari mereka baru lulus dan baru saja mulai mencari pekerjaan (International Labour Organization 2017).

Kehadiran usaha berbasis aplikasi seperti Gojek diklaim mampu menciptakan lapangan pekerjaan baru. Sebesar 250.000 orang sudah dikontrak menjadi mitra pengemudi. Hadirnya Gojek dianggap menciptakan interaksi yang lebih baik antara pengusaha dan pencari kerja terutama yang baru saja menyelesaikan pendidikan. Hal ini diklaim bisa mengatasi pengangguran friksional yang sering terjadi ketika pengusaha tidak dapat secara luas menyebarkan lowongan dan juga pencari kerja mungkin tidak memiliki informasi tentang lowongan pekerjaan yang tersedia (International Labour Organization 2017).

Angkatan kerja muda memang pada umumnya mendominasi sebagai “pekerja” dalam praktik usaha berbasis platform seperti Gojek. Meskipun, pekerja yang berada pada usia dewasa dan pensiunan juga berpartisipasi menjadi mitra pengemudi. Angkatan kerja muda menjadi yang paling memungkinkan untuk bertahan menjadi mitra dalam waktu lama disebabkan mereka dianggap lebih mengerti mengenai penggunaan aplikasi. Fleksibilitas jam kerja menjadi pendorong angkatan kerja muda untuk bertahan menjadi mitra pengemudi dan terus berproduksi (Forde et al. 2017). Gojek sengaja membuat jam kerja fleksibel, agar mitra pengemudi nyaman bekerja dengan perusahaan. Gojek mengambil cara lain dengan mengatur target tertentu yang harus dicapai mitra pengemudi sebagai penilaian kerja dan akan berhubungan dengan pemberian bonus *driver*. Hal ini dilakukan disebabkan Gojek berusaha menjaga interaksi yang baik dengan mitra pengemudi, agar tidak pindah ke perusahaan aplikasi lain.

Mitra pengemudi pada dasarnya menjadi

pemasok ketersediaan armada kendaraan bermotor sekaligus pelaksana pemberian jasa ojek daring. Sedangkan pihak perusahaan aplikasi mengkoordinasikan pesanan dan layanan yang dibutuhkan konsumen. Saat ini, perusahaan Gojek tidak memiliki pilihan lain atau produk substitusi terkait pengadaan mitra pengemudi kendaraan roda 2 maupun roda 4, serta keberadaan mitra pengemudi sangat vital bagi keberlangsungan bisnis. Namun, kerja sama dengan para mitra pengemudi dapat diputus kapan saja dikarenakan adanya peraturan-peraturan mengikat terhadap mitra pengemudi yang membuat mereka kehilangan ikatan dengan operator perusahaan aplikasi. Operator tidak perlu mengeluarkan biaya banyak untuk mempekerjakan mitra pengemudi pengganti lain, sehingga dampak dari daya tawar *switching cost* dinilai rendah (Wibawa, Rahmawati, and Rainaldo 2018). Kondisi ini menyebabkan munculnya kerentanan bagi mitra pengemudi.

Kondisi superioritas operator penyedia aplikasi pada pengelolaan usaha Gojek diperparah dengan “ketidakjelasan” hubungan kemitraan antara mitra pengemudi dan perusahaan. Hubungan antara mitra pengemudi dengan perusahaan aplikasi Gojek tidak dapat disebut sebagai ikatan antara pekerja dan pengusaha. Sekalipun di awal Gojek menekankan bahwa posisi dari para pengemudi sebagai “mitra” yang “tidak dapat dipaksa”, faktanya, “mitra” ini hanya memiliki pilihan untuk mengikuti aturan yang mengikat tersebut atau tidak menjadi “mitra” dari Gojek sama sekali. Apalagi para pengemudi ojek ini tidak mendapatkan gaji dari perusahaan aplikasi. Berapa pendapatan pengemudi tergantung seberapa banyak penumpang yang bisa mereka antar. Perintah mengantar penumpang juga tidak datang dari perusahaan, melainkan dari penumpang dan tentu atas kesediaan pengemudi.

Selain itu, penentuan tarif oleh Gojek yang cukup “menekan” juga hanya menguntungkan Gojek dalam mendapatkan pengguna serta pemodal, sedangkan “mitra” hanya bisa ditekan terus. Dalam kondisi itu terlihat tidak ada unsur

hubungan kerja pada relasi pengemudi dan perusahaan penyedia aplikasi, pengemudi tidak dapat disebut sebagai pekerja dalam PT. Gojek Indonesia. Secara legal formal, perusahaan aplikasi tidak wajib memberikan “hak pekerja” pada mitra pengemudi (Indyaswari and Putra 2017; Nastiti 2017).

Tidak adanya hubungan kerja menyebabkan pengojek tidak berhak menuntut hak-hak yang biasa diterima pekerja pada umumnya seperti upah lembur, jaminan kerja maupun pesangon, jika hubungan kerjasama mereka berakhir. Pemahaman terhadap hubungan kerja bersifat penting dalam melihat hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan. Apabila tidak ada hubungan kerja, berarti hubungan usaha yang seharusnya muncul adalah kemitraan. Akan tetapi, realitas menunjukkan mitra pengemudi sebagai penyedia utama armada tidak pernah dilibatkan dalam penentuan tarif dan poin. Mitra pengemudi menjadi terpaksa harus mengikuti segala ketentuan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan penyedia jasa aplikasi (Indyaswari and Putra 2017).

Hubungan “usaha abu-abu” antara perusahaan aplikasi Gojek dengan mitra pengemudi terjadi disebabkan perubahan makna kerja yang dilakukan oleh *driver*. Mitra pengemudi Gojek pada dasarnya memang sudah menjadi “tenaga kerja digital” yang memang harus mau menanggung “kerja” tanpa penjaminan akan upah dan asuransi yang jelas. Berbeda dengan “tenaga kerja digital” seperti “pekerja informasi” yang bertugas membuat dan mengkomodifikasi konten seperti para pekerja di Facebook, Twitter, dan lain-lain, mitra pengemudi Gojek pada dasarnya menjadi “kontraktor independen.”

Mitra pengemudi memang berposisi sebagai “kontraktor independen” yang bekerja melalui akun mereka sendiri di platform milik perusahaan aplikasi dan dengan menanggung risiko kerja mereka sendiri, menerima upah rendah, dan tanpa jaminan sosial. Hilangnya perbedaan yang jelas antara waktu hidup dan waktu kerja adalah salah satu yang khas sifat-

sifat “kerja digital” (Fumagalli et al. 2018). Hal ini menjelaskan mitra pengemudi yang harus menyesuaikan dengan kebijakan poin dan tarif perusahaan aplikasi, sehingga harus mengejar target dengan jam kerja sampai terpenuhinya capaian yang ditentukan. Mitra pengemudi bekerja tanpa batasan waktu yang jelas, agar dapat mengejar target kerja yang telah ditetapkan perusahaan aplikasi untuk mendapat bonus.

Relasi kerja mitra pengemudi sangat terkait dengan penggunaan platform aplikasi yang digunakan oleh PT. Gojek Indonesia dalam mengelola usaha. Platform aplikasi digunakan Gojek untuk menilai kinerja mitra pengemudi, menerima pesanan dari konsumen dan mengatur tarif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Grendi Hendrastomo, dkk (2016) ditemukan bahwa Gojek sebagai perusahaan aplikasi yang sedang tumbuh membutuhkan cara pemasaran yang berbeda. Gojek juga melakukan cara pemasaran dengan melakukan perang tarif yang menjadikan tarif Gojek kompetitif dibandingkan dengan tarif ojek konvensional demi untuk meraup konsumen. Saat ini bonus tidak sebesar pada awal-awal kemunculan dan sistem/aplikasi yang digunakanpun mengalami banyak perubahan. Pada awalnya, untuk mendapatkan konsumen ditentukan berdasarkan lokasi, *driver* diberi kemudahan untuk memilih konsumen. Siapa cepat dia dapat, model ini yang dikembangkan pada awal gojek beroperasi. Saat ini, sistem sudah diubah dimana ketika konsumen ingin mendapatkan layanan Gojek maka akan masuk ke *server*. *Server* ini yang nantinya akan mendistribusikan ke Gojek berdasarkan lokasi terdekat (Hendrastomo et al. 2016).

Pemberian bonus pada mitra pengemudi Gojek didasarkan pada pelayanan kepada konsumen yang dilihat dari respon *driver* terhadap permintaan pengantaran. Pada dasarnya, *driver* Gojek tidak bisa menolak panggilan dari konsumen, hanya saja di aplikasi yang tersedia ada fasilitas untuk menolak atas panggilan konsumen. Semakin banyak melakukan penolakan, maka semakin turun performanya. Sistem yang

sekarang memungkinkan mitra pengemudi untuk melakukan penolakan lebih besar, dikarenakan panggilan yang diteruskan ke *driver* ditentukan langsung dari *server* pusat, sehingga mau tidak mau *driver* Gojek yang sudah mendapat panggilan tidak bisa mengeluh ketika jaraknya terlalu jauh. Apabila mengeluh dan tidak mengambil konsumen, maka *driver* punya hak untuk melakukan pembatalan dimana apabila dilakukan akan berimbas pada performa. Performa ini juga akan menentukan dapat tidaknya bonus dari poin yang dihasilkan (Hendrastomo et al. 2016).

Sistem seperti ini memaksa *driver* yang mengaktifkan aplikasinya wajib untuk merespon permintaan dari konsumen. Dari sisi Gojek, sistem ini digunakan untuk memastikan *driver* melakukan pekerjaannya dan membuat konsumen tidak menunggu terlalu lama. *Rating* menjadi penilaian lain yang diterapkan manajemen Gojek untuk memastikan berjalannya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan memastikan kepuasan pada konsumen. Sistem *rating* dilakukan melalui mekanisme pemberian bintang dari satu hingga lima bintang (Salim and Ihalauw 2017). Setiap selesai melakukan pengantaran, konsumen memberikan penilaian bintang melalui aplikasi Gojek. Semakin banyak bintang semakin baik penilaian pada *driver* (Hendrastomo et al. 2016).

Mekanisme usaha Gojek melalui struktur aplikasi dan penilaian kerja platform dan algoritma dapat memberikan kesan bahwa perusahaan memiliki peran manajerial terbatas pada kinerja pengemudi. Operator perusahaan aplikasi harus memperhatikan kekuatan sistem otomatis untuk memberikan insentif, menghomogenisasi, dan umumnya mengontrol bagaimana pekerja berperilaku dalam sistem, meskipun ada klaim bahwa pekerjaan dilakukan secara fleksibel dan dengan menyesuaikan keleluasaan pengemudi. Peran platform dalam membentuk hubungan kekuasaan dan komunikasi antara pengusaha dan pekerja mungkin lebih relevan untuk pengemudi yang mengandalkan

Gojek sebagai sumber penghasilan utama daripada demi menjadikannya pekerjaan paruh waktu. Intervensi melalui penilaian dan kontrol melalui platform telah memungkinkan pemenuhan kesejahteraan pekerja berdasarkan pada permintaan, penilaian konsumen, dan pencapaian target. Hal ini menyebabkan mitra pengemudi harus mencatat atau mengkalkulasikan pekerjaan yang telah mereka lakukan dan diperhitungkan dengan bayaran yang akan didapat (Rosenblat and Stark 2016).

Mekanisme bisnis Gojek dengan platform aplikasi memperlihatkan bahwa perusahaan menggunakan strategi gamifikasi untuk membangun hubungan dengan mitra pengemudi. Hubungan kerja yang seperti ini justru terkesan memposisikan mitra pengemudi sebagai pegawai, bukannya sebagai kontraktor independen. Risiko sistem gamifikasi yang diterapkan dalam perusahaan Gojek muncul terutama dari penggunaan mekanisme penilaian dan pemantauan kinerja, serta tekanan untuk memberikan performa kinerja yang lebih baik. Elemen-elemen gamifikasi dapat digunakan untuk “memotivasi” mitra pengemudi melalui pemantauan dan perbandingan diri (Algashami et al. 2019). Misalnya, bila kemajuan dapat digunakan untuk mendorong pengemudi untuk mengejar pesanan dalam jangka waktu tertentu dan mengikuti proses tertentu dengan menunjukkan kepada mereka saat ini telah mencapai target kinerja tertentu. Perbandingan kinerja rekan menjadi penyebab lain yang dapat meningkatkan persepsi gamifikasi sebagai alat penekan bagi mitra pengemudi. Hal ini termasuk elemen-elemen seperti papan peringkat, level, dan rencana yang ditugaskan untuk individu, tetapi dapat dilihat oleh semua anggota tim dan itu dimaksudkan untuk memotivasi dengan mencerminkan kinerja pengemudi, seperti umpan balik pelanggan pada mereka (Algashami et al. 2019).

Mitra pengemudi juga menjadi bergantung dengan pertukaran sosial yang juga bergantung pada operasional platform aplikasi. Hubungan antara pengemudi dengan konsumen terbentuk

dan diarahkan melalui platform aplikasi. Hubungan mitra pengemudi dengan pelanggan saling mempengaruhi (resiprokal). Artinya, hubungan antara *driver* dan konsumen terdapat unsur imbalan, pengorbanan, dan keuntungan. Interaksi ini menciptakan adanya *comparison levels* yaitu ukuran bagi keseimbangan pertukaran antara untung dan rugi dalam hubungan dengan orang lain. Jika mitra pengemudi memberikan pelayanan yang baik, maka hubungannya dengan pelanggan akan baik. Akan tetapi, jika *driver* memberikan pelayanan buruk terhadap pelanggan, interaksi yang terjadi kemungkinan besar tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini berujung pada penilaian subjektif dari konsumen untuk memberikan peringkat buruk bagi *driver*, secara berkelanjutan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan pemberian bonus mitra pengemudi (Nufus 2018).

Pekerjaan berbasis aplikasi seperti Gojek juga ditandai oleh ketidakpastian dan ketidakamanan pekerjaan. Akun mitra pengemudi dapat dinonaktifkan dan dapat dihapus dari *platform digital* tanpa melalui pemberitahuan. Meskipun, status mereka sebagai kontraktor independen memberikan sedikit jalan hukum bagi mitra pengemudi untuk mengajukan banding penonaktifan akun. Hal ini menyebabkan tidak adanya pemutusan hubungan kerja yang adil. Mitra pengemudi harus bergantung terutama pada klaim kontrak, ketika bergabung dengan perusahaan. Akan tetapi, kedudukan mitra pengemudi sebagai kontraktor independen tidak selalu memiliki ruang untuk menegosiasikan ketentuan perjanjian mereka dengan perusahaan aplikasi. Banyak mitra pengemudi tetap tidak menyadari sejauh mana posisi penting mereka. Tanpa adanya serikat pengemudi yang mapan, maka dapat dipastikan perundingan bersama sulit terjadi dan lebih jauh dibatasi oleh hubungan asimetris antara perusahaan aplikasi dan *driver*. Pada akhirnya, pengemudi beroperasi secara terpisah satu sama lain dan tidak diberdayakan oleh lingkungan kerja dan struktur perusahaan *platform* aplikasi (Alamyar 2017).

Ilusi Kesejahteraan yang Dialami Mitra Pengemudi Gojek

Angkatan kerja muda bergabung sebagai mitra pengemudi Gojek disebabkan adanya penawaran bonus yang menjanjikan disertai dengan jam kerja yang “fleksibel.” Penelitian yang dilakukan oleh Anita Ratnasari Rakhmatulloh, Wido Prananing Tyas, Muhammad Hendaridi Subianto (2018) berdasar pengalaman di Kota Semarang, Jawa Tengah menemukan bahwa keberadaan bisnis Gojek telah menyebabkan adanya penyerapan tenaga kerja kelompok umur yang banyak terserap yaitu pada kelompok umur 26-30 tahun dengan jumlah 21 orang. Kemudian, untuk kelompok umur selanjutnya yang banyak memilih menjadi profesi pengemudi transportasi daring yaitu kelompok umur ≤ 25 tahun dengan jumlah 20 orang. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, sebesar 80% dari pengemudi transportasi daring memilih menjadi *driver* dikarenakan waktu kerja yang fleksibel. Kemudian, sebesar 11% karena mencari tambahan penghasilan dan 9% disebabkan janji mendapatkan pendapatan yang besar. Pekerjaan sebagai pengemudi transportasi daring juga dianggap dapat dijadikan pekerjaan sampingan disebabkan tidak terikat dengan jam kerja. Minat masyarakat untuk menjadi *driver* tetap tinggi karena perusahaan Gojek memberlakukan sistem bonus bagi drivernya (Rakhmatulloh et al. 2018).

Secara makro pada dasarnya kondisi yang terjadi justru menunjukkan bahwa mitra pengemudi berada dalam kondisi yang “tereksploitasi.” Penelitian mengenai kondisi pekerjaan pekerja ojek daring dilakukan Maharani Karlina CH, mahasiswa magister lulusan King’s College London. Melalui metode wawancara dan observasi forum online pengemudi yang dilakukan pada bulan Juni 2017, penelitiannya menunjukkan bahwa mayoritas pengemudi Gojek yang diwawancara harus bekerja 12 jam sehari dan 6-7 hari seminggu untuk mendapatkan penghasilan yang cukup. Menurutnya, para pengemudi terjebak dalam kondisi pekerjaan yang syarat dengan eksploitasi diri (Muthahhari 2017).

Di sisi yang lain, pada tahun 2017, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Prakarsa melakukan survei untuk mengetahui kondisi kerja pengemudi ojek daring. Survei dilakukan kepada 213 orang pengemudi ojek, terdiri dari 176 pengemudi ojek daring dan 37 ojek pangkalan di Jakarta dan Surabaya. Survei ini menemukan beberapa hasil sebagai berikut:

Pertama, jam kerja yang tidak wajar. Meskipun, pengemudi ojek daring unggul dalam hal waktu kerja yang fleksibel, namun waktu kerja cenderung melebihi batas kerja demi mengejar bonus. Oleh karena itu, mengakibatkan kondisi bekerja tidak sehat dan mengancam produktivitasnya di kemudian hari. LSM Prakarsa (2017) menemukan fakta bahwa sebesar 39% ojek daring bekerja selama satu Minggu penuh tanpa hari libur. Dilihat dari jumlah jam kerja, sebesar 30% pengemudi ojek daring menghabiskan waktu untuk bekerja lebih dari 8 jam sehari. Bahkan ada pula pengemudi ojek daring yang bekerja hingga 19 jam/hari. Sistem bonus yang berlaku juga menjadikan pengemudi ojek daring bekerja secara berlebihan demi mendapatkan bonus harian. Sistem pemberian bonus diklaim penyedia aplikasi dapat menambah pendapatan pengemudi. Namun, ketika pengemudi tidak memberikan performa yang baik maka bonus tidak akan diberikan (Maftuchan et al. 2018).

Kedua, pendapatan tidak sebaik yang di beritakan. Apabila ditelusuri lebih dalam, perbaikan kesejahteraan pengemudi ojek memang mengalami peningkatan setelah menjadi mitra aplikasi, namun tidak sebagus yang diberitakan. Peningkatan pendapatan ojek daring apabila dikonversi ke pendapatan bersih ternyata juga tidak signifikan jika dibandingkan dengan pengorbanan jam kerja pengemudi ojek daring. Mitra pengemudi yang harus menanggung biaya operasional juga menyebabkan pendapatan yang didapat tidak sebanyak yang diberitakan. Hal ini disebabkan karena berbagai pengeluaran operasional yang harus ditanggung sendiri oleh pengemudi ojek daring. Rata-rata biaya tetap yang dikeluarkan dalam sebulan sebesar

Rp856.000 yang terdiri dari: Rp426.000 untuk biaya setoran; Rp160.000 untuk biaya pemeliharaan kendaraan; Rp130.000 untuk biaya pulsa; serta biaya lain-lain seperti untuk minum dan parkir sebesar Rp140.000. Bukan hanya itu saja, pengemudi ojek daring juga harus memiliki sepeda motor sendiri yang digunakan untuk bekerja. Hitungan ini belum termasuk biaya cicilan per bulan jika sepeda motor tersebut kredit dari pihak ketiga (Maftuchan et al. 2018).

Ketiga, kesenjangan hubungan usaha. Dalam kasus perusahaan Gojek, isi perjanjiannya menjelaskan bahwa perusahaan (Gojek) meminjamkan atribut (helm dan jaket). Jika mitra pengemudi keluar dari kemitraan maka atribut tersebut harus dikembalikan kepada perusahaan. Jika ternyata hilang ataupun rusak, *driver* harus membayar Rp200.000 untuk setiap barang yang hilang. Padahal dalam perjanjian, tidak ada klausul yang menyebutkan bahwa pengemudi harus membayar atribut yang diberikan oleh perusahaan. Namun, ternyata setelah aplikasinya aktif, *driver* harus membayar sebesar $(Rp190.000 \times 2) + (Rp190.000 \times 2) = Rp760.000$ dan walaupun membayar, ternyata barang tersebut tidaklah menjadi milik pengemudi. Pengemudi juga harus mengembalikan barang tersebut jika keluar dari Gojek. Kebijakan ini tentu tidak memposisikan mitra pengemudi ojek sejajar dengan perusahaan. Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan juga dibuat sepihak dan tidak bersifat transparan. Pengemudi (mitra) tidak memiliki posisi tawar sebagaimana pengertian kemitraan, yakni bersifat saling menguntungkan dan posisi setara antara para pihak. Untuk bagi hasil, Gojek pun menerapkan pembagian 80% untuk pengemudi dan 20% untuk Gojek. Sedangkan, GrabBike menerapkan 90% untuk pengemudi dan 10% untuk GrabBike (Maftuchan et al. 2018).

Pengemudi ojek daring juga mengalami kesenjangan hubungan kerja karena tidak dianggap sebagai pegawai. Mereka tidak mendapatkan hak sebagai pekerja meski setiap hari berperang dengan risiko pekerjaan yang tinggi. Pengemudi juga tidak punya kekuatan menawar untuk

menentukan kebijakan. Pengemudi merasakan bahwa pembuatan kebijakan selalu sepihak dan tidak transparan sehingga tak ada hubungan saling menguntungkan antara dua pihak yang bermitra ini (Ayuwuragil 2018). Posisi kerentanan yang dialami mitra pengemudi menjadikannya seperti seorang “budak digital”. Mitra pengemudi tidak bisa memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka karena mereka dihadapkan pada pilihan yang sulit dalam mendapatkan pekerjaan baru. Praktik “budak digital” dalam hubungan usaha seperti ini menyebabkan mitra pengemudi tidak memiliki hak politik dan sosial. Berbeda dengan pekerja upahan yang memiliki hak sosial khusus dalam pemberian upah, jaminan sosial, dan perwakilan serikat pekerja, menjadi mitra pengemudi Gojek tidak memberikan pemenuhan hak sosial tertentu dan kebanyakan sangat terbatas pada perlindungan data diri dan kedudukan yang sama di hadapan hukum. Pekerja yang mendapat upah memiliki hak kontraktual dan dapat ditegakkan secara hukum untuk menuntut pembayaran upah untuk kerja yang mereka lakukan, mitra pengemudi Gojek tidak punya hak seperti itu. Hal ini yang memungkinkan eksploitasi mereka sebagai pekerja yang dibayar mengikuti “performa layanan” (Fuchs 2018).

Gojek juga sepertinya sengaja mengalihkan risiko usaha dari perusahaan ke pekerja dan melemah perlindungan tenaga kerja, dan “menurunkan” upah sesuai tarif yang ditentukan. Mitra pengemudi harus menanggung sendiri biaya operasional, perawatan kendaraan serta mempersiapkan jaminan apabila terjadi kecelakaan kerja. Pengemudi tidak dapat memberikan klaim mereka terhadap perlunya pemenuhan asuransi dalam pekerjaan (Rogers 2017). Berdasarkan temuan Prakarsa (2018) menunjukkan bahwa pengemudi ojek daring hampir separuhnya tidak memiliki jaminan sosial apapun. Mereka yang memiliki jaminan sosial, sebagian besar merupakan peserta jaminan kesehatan nasional baik yang mengiurkan secara mandiri maupun peserta penerima bantuan

iuran (PBI) dari pemerintah. Hanya sebesar 23% pengemudi ojek daring yang memiliki jaminan kecelakaan, tetapi kepemilikan jaminan tersebut pun berasal dari tempat (perusahaan) mereka bekerja sebelumnya. Artinya, perusahaan penyedia aplikasi belum memberikan perlindungan terhadap mitra pengemudinya (Maftuchan et al. 2018). Perusahaan aplikasi juga sering secara sepihak merubah ketentuan pengelolaan usaha. Misalnya, perusahaan sering bertindak secara sepihak terhadap *driver* dengan mengubah syarat dan ketentuan sesuka hati, bahkan saat pengemudi memiliki armada yang diinvestasikan dalam kendaraan dengan mengandalkan kebijakan Gojek (Rogers 2017).

Mitra pengemudi juga menghadapi penguasaan informasi yang berbeda dengan perusahaan Gojek, sehingga berpengaruh pada pemenuhan kesejahteraan mereka yang bergantung pada penilaian dari *platform* aplikasi. Perusahaan Gojek tidak memberikan akses informasi yang sama bagi tiap mitra pengemudi, sehingga *driver* harus membangun komunitas tersendiri untuk mencari segala informasi yang berkaitan dengan keberlangsungan bisnis Gojek. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah Gunawan dan Andri Wisnu Wardana (2018) dengan kasus di Yogyakarta menjelaskan bahwa pengemudi masih jarang bisa berkomunikasi secara intensif dengan rekannya terkait dengan perubahan-perubahan yang ada di sistem perusahaan Gojek. Beberapa pengemudi bahkan belum menyadari bahwa berbagi pengetahuan dan informasi tentang pekerjaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka juga. Pengemudi yang kurang memiliki informasi juga akan merasa canggung untuk berinteraksi dengan rekan pengemudi lainnya dan jarang bergabung dengan komunitas pengemudi Gojek. Hanya pengemudi yang memiliki komunitas dapat melakukan interaksi dengan grup sosial media seperti grup Facebook maupun grup aplikasi Whatsapp. Pengemudi yang tidak bergabung dengan komunitas Gojek, biasanya sangat lamban menerima informasi-

informasi terkini tentang perkembangan sistem pekerjaan (Gunawan and Wardana 2018).

Hal ini menghasilkan kesenjangan informasi yang menyebabkan adanya kebingungan pengemudi terhadap mekanisme dan aturan kerja. Interaksi antara *platform* dan pekerja yang terjadi melalui aplikasi membuat ruang lingkup komunikasi terbatas dan menuntut keaktifan pengemudi dalam mengakses *platform*. Ketergantungan pada perangkat lunak meningkatkan pengalaman ketidakamanan pekerja, terutama dalam hal risiko pemutusan kontrak. Mitra pengemudi pada umumnya tidak memiliki sarana memadai untuk melawan keputusan perusahaan atau menanggapi keluhan pelanggan. Perusahaan aplikasi juga tidak transparan dalam mengungkapkan risiko yang terkait dengan pekerjaan berbasis *platform* dan aturan terkait ketenagakerjaan. Perusahaan aplikasi bergantung pada konstruksi narasi “palsu” tentang kebebasan pekerja untuk menerima manfaat dari model bisnis berbasis aplikasi. Kesenjangan akses informasi memperparah kondisi mitra pengemudi yang tidak menyadari hak dan kewajiban hukum mereka terhadap segala peraturan yang terkait dengan bisnis berbasis aplikasi, sehingga dapat memperkuat daya tawar mereka (Alamyar 2017).

KESIMPULAN

Dari kajian ini, dapat disimpulkan ada dua poin utama yang menjadi permasalahan dari kerja digital yang berlaku antara Gojek dan mitra pengemudinya. Pertama, kerja digital yang digerakkan melalui aplikasi menunjukkan adanya proses gamifikasi yang memposisikan mitra pengemudi pada kondisi yang rentan. Praktik gamifikasi menyebabkan mitra pengemudi menjadi bergantung pada penilaian peringkat dan komplain yang diberikan melalui aplikasi. Penilaian melalui aplikasi menyebabkan mitra pengemudi terpaksa harus mengikuti instruksi dari aplikasi. Kedua, kesejahteraan yang dijanjikan oleh sistem usaha Gojek dalam kenyataannya menyebabkan mitra pengemudi terjebak pada jam kerja yang tidak wajar, tidak adanya

jaminan sosial, dan kesenjangan penguasaan informasi. Ilusi kesejahteraan muncul disebabkan mitra pengemudi tidak memiliki akses informasi yang sama dengan pihak perusahaan aplikasi, sehingga terpaksa harus mengikuti arahan dari *platform*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamyar, Fiona Maree. 2017. "Uber and the Future of Work Formal Rights, Collective Action and Experiences of Work within the Platform Economy." *Thesis*. University of Sydney.
- Algashami, Abdullah, Laura Vuillier, Amen Alrobai, Keith Phalp, and Raian Ali. 2019. "Gamification Risks to Enterprise Teamwork: Taxonomy, Management Strategies and Modalities of Application." *Systems* 7(9):1–30.
- Arthurs, Harry. 2018. "The False Promise of the Sharing Economy." Pp. 55–72 in *Law and the Sharing Economy: Regulating Online Market Platforms*, edited by D. McKee, F. Makala, and T. Scassa. Ottawa: University of Ottawa Press.
- Awaliah, Andi Urfia. 2017. "ANALISIS PENGENDALIAN INTERNAL DALAM MENGATASI FRAUD ORDERAN PADA TRANSPORTASI BERBASIS ONLINE DI PT. GOJEK MAKASSAR." *Thesis*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ayuwuragil, Kustin. 2018. "5 Masalah Kesejahteraan Yang Dikeluhkan Sopir Ojek 'Online.'" *CNN Indonesia*. Retrieved (<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>).
- BFA. 2019. "Digital Commerce and Youth Employment in Africa". *Report*. Somerville: BFA and Mastercard Foundation
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Caliendo, Marco, Jochen Kluge, Jonathan Stöterau, and Stefan Tübbicke. 2018. "Study on the Youth Guarantee in Light of Changes in the World of Work: Emerging Challenges Related to Young People's Transition into the Labour Market". *Report*. Brussel: European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- Centre for Innovative Policy and Governance. 2018. *Big Data, Kecerdasan Buatan, Blockchain, Dan Teknologi Finansial Di Indonesia*. Jakarta: Centre for Innovative Policy and Governance
- Dacre, Nicholas, Panos Constantides, and Joe Nandhakumar. 2015. "How to Motivate and Engage Generation Clash of Clans at Work? Emergent Properties of Business Gamification Elements in the Digital Economy." Pp. 1–8 in *Proceeding of the International Gamification for Business Conference*.
- Dalberg. 2013. *Digital Jobs in Africa: Catalyzing Inclusive Opportunities for Youth*. New York: Dalberg and Rockefeller Foundation
- Dale, Steve. 2014. "Gamification: Making Work Fun, or Making Fun or Work?" *Business Information Review* 31(2):82–90.
- Forde, Chris, Mark Stuart, Simon Joyce, Liz Oliver, and Danat Valizade. 2017. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Brussel: Policy Department A: Economic and Scientific Policy European Parliament.
- Fuchs, Christian. 2018. "Capitalism, Patriarchy, Slavery, and Racism in the Age of Digital Capitalism and Digital Labour." *Critical Sociology* 44(4–5):677–702.
- Fumagalli, Andrea, Stefano Lucarelli, Elena Musolino, and Giulia Rocchi. 2018. "Digital Labour in the Platform Economy: The Case of Facebook." *Sustainability* 10(1757):1–16.
- Global System for Mobile Communications Association. 2018. *Accelerating Indonesia's Digital Economy: Assigning The 700 MHz Band to Broadband*. London: Global System for Mobile Communications Association.
- Green, Anne, Maria de Hoyos, and Yuxin Li. 2012. *Employment and The Internet*. Oxfordshire: Nominet Trust.
- Gunawan, Hamzah and Andri Wisnu Wardana. 2018. "Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek Di Yogyakarta." *BRILIANT: Jurnal Riset Dan Konseptual* 3(4):424–37.

- Hendrastomo, Grendi et al. 2016. "Dilema Sosial Ojek Online (GOJEK)." *Manuscript*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta
- Heychael, Muhammad. 2018. "Kesejahteraan Pengemudi Gojek Dan Liputan Media Yang Kontradiktif." *Remotivi*. Retrieved (<http://www.remotivi.or.id/amatan/457/Kesejahteraan-Pengemudi-Gojek-dan-Liputan-Media-yang-Kontradiktif>).
- Hidayat, Wahid Nur and Pambudi Handoyo. 2016. "Konflik Internal Antara Manajemen Dan Driver Gojek Surabaya." *Paradigma* 4(3):1-4.
- Indyaswari, Pande Putu Tara Anggita and Dewa Nyoman Rai Asmara Putra. 2017. "Analisis Mengenai Hubungan Supir Go-Jek Dengan Pt. Gojek Indonesia." *Kertha Semaya* 5(2):1-7.
- International Labour Organization. 2017. *Indonesia Jobs Outlook 2017 Harnessing Technology for Growth and Job Creation*. Jakarta: ILO Office for Indonesia and Timor-Leste.
- International Labour Organization. 2012. *International Labour Conference, 101th Session, Report V - The Youth Employment Crisis: Time for Action*. Geneva : International Labour Organization.
- International Labour Organization. 2015. *Youth Employment in Asia and The Pacific and The Arab States*. Geneva : International Labour Organization.
- Maftuchan, Ah, Eka Afrina, Djamhari, Rahmanda, and Muhammad Thaariq. 2018. "Pengemudi Ojek Daring Dan Kerja Layak." *Prakarsa Policy Brief*(April 2018):1-4.
- Muthahhari, Terry. 2017. "Aturan Menggantung Dan Nasib Buntung Pengemudi Ojek Online." *Tirto.Id*. Retrieved (<https://tirto.id/aturan-menggantung-dan-nasib-buntung-pengemudi-ojek-online-cytm>).
- Nastiti, Aulia D. 2017. "Worker Unrest and Contentious Labor Practice of Ride-Hailing Services in Indonesia." Pp. 1-39 in *Arryman Symposium*. Jakarta: Arryman Symposium.
- Nufus, Hayatun. 2018. "Pola Komunikasi Driver Gojek Pada Customer Di Kota Bandar Lampung (Studi Pada PT. Gojek Di Bandar Lampung)." *Thesis*. Universitas Lampung.
- Pranoto, Agung Hadi. 2017. "Siasat Manipulatif Dalam Kompetisi Pengemudi Gojek Di Kota Surabaya." *AntroUnairdotNet* 6(3):301-10.
- Primaldhi, Alfrindra. 2017. Hasil Riset Manfaat Sosial Aplikasi On-Demand : Studi Kasus Go-Jek Indonesia. *Report*. Jakarta: Pus-kakom UI.
- Rakhmatulloh, Anita Ratnasari, Wido Prananing Tyas, and Muhammad Hendardi Subianto. 2018. "Dampak Transportasi Berbasis Aplikasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Semarang." *Jurnal Pembangunan Wilayah Dan Kota* 14(4):253-64.
- Randi. 2018. "Buruh Vs Perusahaan (Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek Dengan PT Go-Jek Indonesia)." *Share: Social Work Jurnal* 7(2):10-17.
- Rogers, Brishen. 2017. "The Social Costs of Uber." *University of Chicago Law Review Online* 82(1):85-102.
- Rosenblat, Alex and Luke Stark. 2016. "Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers." *International Journal of Communication* 10:3758-3784.
- Ruseva, Gabriella. 2015. "Digital Skill Acquired Through Non-Formal Education Boost Youth Employability". *Report*. Brussel: Telecenter Europe.
- Salim, Berta and John J. O. I. Ihalauw. 2017. "Transformasi Model Bisnis Go-Jek Untuk Keunggulan-Kompetitif Dalam Perkembangan Ekonomi-Berbagi Dari Sudut Pandang Pelanggan." *Journal of Business & Applied Management* 10(2):106-23.
- Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi. 2018. "Ongkos Tersembunyi Ekonomi Digital : Realitas Pekerja Dalam Menopang Masa Depan Ekonomi Negara." *Position Paper*. Jakarta : Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi.

- Solutions for Youth Employment. 2018. "Digital Jobs for Youth : Young Women in The Digital Economy". *Report*. Washington DC : International Bank for Reconstruction and Development/World Bank.
- Suhartoyo, Sonhaji, Muhammad Azhar, and Putut Suharso. 2018. "Legal Aspects of PT. Gojek Indonesia in the Partnership Agreement Dealing with the Public Transport Standards." *E3S Web of Conferences* 68(1):1–8.
- Suryadarma, Daniel, Asep Suryahadi, and Sudarno Sumarto. 2005. "The Measurement and Trends of Unemployment in Indonesia: The Issue of Discouraged Workers". *Working Paper*. Jakarta : SMERU Research Institute.
- Syafrino, Aprima. 2017. "Efisiensi Dan Dampak Ojek Online Terhadap Kesempatan Kerja Dan Kesejahteraan." *Thesis*. Institut Pertanian Bogor.
- Tucker, Eric. 2018. "Uber and The Unmaking and Remaking of Taxi Capitalism : Technology, Law, Adn Resistance in Historical Perspective." Pp. 357–91 in *2Law and the Sharing Economy : Regulating Online Market Platforms*, edited by D. McKee, F. Makala, and T. Scassa. Ottawa: University of Ottawa Press.
- Wahyusetyawati, Endang. 2017. "Dilema Pengaturan Transportasi Online." *Jurnal Rechts-vinding* 1–4.
- Wibawa, Berto Mulia, Yani Rahmawati, and Mathias Rainaldo. 2018. "Efisiensi Dan Dampak Ojek Online Terhadap Kesempatan Kerja Dan Kesejahteraan." *Esensi : Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8(1):9–20.
- Wibowo, Juventus Bangkit. 2018. "Analisis Perbandingan Antara Pendapatan Driver Go-Jek Full Time Dan Upah Minimum Regional Kota : Studi Kasus Di Kota Yogyakarta." *Thesis*. Universitas Sanata Dharma.
- Wisana, I. Dewa G. ..., Inaya Rakhmani, Alfindra Primaldhi, Paksi Walandouw, and Aditya Harin Nugroho. 2018. "Dampak GOJEK Terhadap Perekonomian Indonesia". *Report*. Jakarta: Lembaga Demografi FEB UI.