

Pekerja Muda dan Ancaman Deskilling-Skill Trap di Sektor Transportasi Berbasis Daring

Dian Fatmawati, M. Falikul Isbah, Amelinda Pandu Kusumaningtyas

Departemen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan dan Departemen Sosiologi FISIPOL,
Universitas Gadjah Mada
dianfatmawati@ugm.ac.id | falikul.isbah@ugm.ac.id | amelinda.pandu.k@mail.ugm.ac.id

ABSTRACT

Many internet technological discoveries have shaped many aspects of human life, including economic transaction for goods and services. Online-based transportation service is one form of digital economies, which was born out of the current progress of internet applications integrated to smartphones. Motorcycle ride-sharing has been existing in Indonesia from a long time ago, but it becomes much more popular after being offered through internet apps on smartphones. This Article base on mixed-methods research by using survey and in-depth interview as collecting data technically. Based on research on the workers of Go-Jek online-based transportation service in three cities (Jakarta, Yogyakarta, and Banyuwangi), founded that this job has absorbed a very large number of workers, and the majority of them are young workers. The new things in this job are its job design is fully based on the usage of the algorithm, namely in communicating, supervising, rewarding, and punishing the workers. This affects the job process which provides an ultimate authority to the company to make any decision over the workers. Lastly, we especially analysis the process of deskilling and skill trap in which the young workers do not have an opportunity to get the rank promotion, career mobility, and income up-grading. Considering they are still young and have a very long productive age, this issue is urgent to study further by policymakers in the employment sector.

KEYWORDS Young Worker | Digital Economy | Online-based Transportation | Go-Jek Deskilling | Skill Trap

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi Revolusi Industri 4.0 membawa perubahan besar pada desain pekerjaan dan hubungan ketenagakerjaan bagi para pekerja di era digital. Pekerjaan dalam dunia digital atau lebih dikenal sebagai “*gig economy*” merupakan pekerjaan yang dicirikan dengan kontrak dalam jangka pendek atau pekerja *freelance*, dimana pekerja diupah berdasarkan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam dunia digital dan tidak mendapatkan pendapatan yang bersifat tetap (Wilson 2017). Indonesia memiliki potensi yang besar di era ekonomi digital dan merupakan salah satu pasar

terbesar di Asia Tenggara. Sekitar 51% atau 132,7 juta dari 262 juta orang Indonesia memiliki akses internet dan 40% pemilik akses internet merupakan pengguna aktif media sosial (Kemp 2017). Pada tahun 2015 terdapat 7,4 juta orang Indonesia melakukan transaksi daring sebesar Rp 48 triliun. Pada tahun 2016 angkanya meningkat menjadi Rp 68 triliun dan pada tahun 2017 diperkirakan sekitar Rp 95,48 triliun (Tempo.Co 2017). Ekonomi digital tumbuh dengan pesat di Indonesia dengan adanya *startup* yang menyanggah status *unicorn* dimana nilai valuasi perusahaannya lebih dari US\$ 1 miliar.

Salah satu *startup* asal Indonesia yang banyak mengundang perhatian adalah Go-Jek, perusahaan penyedia jasa transportasi berbasis daring. Dimana platform tersebut menggunakan aplikasi pada *smartphone* untuk menghubungkan penumpang dan pengemudi transportasi daring dalam kurun waktu yang relatif singkat. Dengan berbagai layanan jasa yang tidak terbatas pada transportasi, Go-Jek mampu mempenetrasi pasar. Animo masyarakat terhadap aplikasi ini tinggi, terbukti dengan layanan Go-Jek telah digunakan secara aktif oleh 15 juta orang setiap Mingguanya, memiliki sekitar 900.000 mitra pengemudi Go-Jek, serta memiliki 100 juta transaksi setiap bulannya (Nistanto 2017). Menurut Fortune Magazine, Go-Jek merupakan salah satu *startup unicorn* yang masuk dalam 56 perusahaan yang mengubah dunia dan masuk ke dalam peringkat 17, setara perusahaan besar seperti Unilever dan Microsoft (Market Insider 12 September 2017).

Di balik berbagai capaian bisnis yang ditorehkan oleh Go-Jek, muncul berbagai kritik terhadap kondisi kerja layak para pengemudi transportasi berbasis daring ini, antara lain penurunan kualitas pekerjaan, eksploitasi bentuk baru di era digital, lemahnya perlindungan terhadap pekerja, kemungkinan '*race to the bottom*' dimana pekerja mendapatkan gaji yang minimum (Fanggidae et al. 2016; Greenhouse 2016; Maftuchan, Ah et al. 2018).

Melihat besarnya potensi ekonomi digital, Pemerintah Indonesia memiliki strategi kebijakan yang disebut sebagai "*Making Indonesia 4.0*" sebagai salah satu upaya pemerintah mendorong pertumbuhan ekonomi digital serta diharapkan perkembangan teknologi dapat meningkatkan lapangan pekerjaan sekitar 10 juta lapangan kerja baru (Hanoteau & Vial 2018). Perkembangan teknologi dan inovasi transportasi berbasis daring membawa angin segar dalam bisnis transportasi karena mampu meningkatkan produktifitas, efisiensi, dan peluang pekerjaan baru. Namun, hal itu belum banyak teruji secara empirik melalui kajian ilmiah.

Harapan perkembangan teknologi berdampak pada munculnya jenis pekerjaan baru yang membutuhkan keahlian tertentu. Munculnya jenis pekerjaan baru diharapkan memunculkan jenis pelatihan baru dan mampu meningkatkan keahlian pekerja. Sehingga proyeksi masa depan, tingkat pekerja terlatih dan terdidik akan semakin banyak. Sebaliknya, jumlah pekerja tidak terlatih dan terdidik yang melakukan pekerjaan bersifat berulang akan semakin berkurang (Heisig 2009).

Bertolak belakang dengan harapan *upskilling*, terdapat kekhawatiran pengemudi muda transportasi daring mengalami *deskilling*. Degradasi mutu pekerjaan dan upah karyawan dapat digolongkan sebagai *deskilling*. Hal inilah yang diduga sedang terjadi pada transportasi daring, yakni degradasi pekerja dalam pola relasi produksi kapitalis di era digital. Secara umum, *deskilling* dipahami sebagai sebuah proses penurunan keahlian pekerja melalui mekanisme *division of labour*, pekerja hanya melakukan pekerjaan yang sederhana dan penggunaan teknologi baru dengan tujuan meningkatkan kontrol manajemen yang tidak mengindahkan proses (Heisig 2009). Artinya, inovasi teknologi pada transportasi daring mungkin memberikan peluang kerja, tetapi pada saat yang sama menggerus mutu pekerjaan. Dimana pekerja tidak membutuhkan keterampilan khusus dan melakukan pekerjaan yang tergolong mudah dan berulang. Hal ini berakibat pada minimnya penambahan keterampilan yang didapat selama proses bekerja. Padahal sebagian besar tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas, tulisan ini hendak mengeksplorasi dan menjawab pertanyaan penelitian berikut: Apakah proses *deskilling* dan *skill trap* terjadi pada pekerjaan di sektor transportasi daring dan mengapa demikian?

KAJIAN PUSTAKA

Mayoritas studi tentang transportasi berbasis daring berfokus pada perdebatan status

hukum dan regulasi dalam mengatur transportasi daring. Contohnya, Posen (2015) meyakini bahwa transportasi daring seharusnya tidak dipaksa untuk mengikuti regulasi lama, namun didorong untuk menggunakan peraturan yang eksperimental dan berfokus pada melindungi keselamatan serta kepentingan konsumen. Senada dengan ide tersebut, Stewart dan Stanford (2017) menjelaskan pentingnya keberadaan hukum yang proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan melindungi pekerja digital yang pada umumnya merupakan pekerjaan serabutan dan minim perlindungan. Mekanisme ini diharapkan mampu memastikan efektifitas dari regulasi dan mendorong adanya inovasi di sektor transportasi. Peraturan mengenai transportasi daring di banyak negara menunjukkan bahwa inovasi dan regulasi tidak dapat berjalan bersamaan. Tantangan bagi peraturan hukum adalah tidak mampu berkembang secepat perubahan teknologi seperti di era digital. Hal yang terpenting bagi transportasi berbasis daring adalah dasar hukum yang jelas supaya dapat melindungi kepentingan dan kesejahteraan publik.

Dalam kasus transportasi daring di Indonesia, Tobing (2017) berpendapat bahwa posisi payung hukum transportasi berbasis daring tidak jelas dan dianggap illegal. Operasi Go-Jek tidak termasuk ke dalam kategori perusahaan angkutan umum sesuai aturan Pasal 173 ayat (1) UU 22 Tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan. Transportasi publik resmi seharusnya berbadan hukum, memiliki izin operasi, izin usaha, argo, dan logo. Go-Jek dan transportasi daring lainnya hanya berstatus sebagai Perseroan Terbatas (PT) yang memberikan layanan aplikasi berbasis teknologi informasi (daring). Dengan status hukum yang tidak jelas, operasi Go-Jek banyak diuntungkan dari penggunaan motor sebagai alat transportasi, padahal peraturan yang ada tidak mengatur motor sebagai salah satu alat transportasi publik.

Ketidakjelasan posisi hukum ini membuat perusahaan transportasi daring memiliki kebebasan untuk menggunakan istilah '*partner*'

dari pada 'pekerja' untuk menggambarkan relasi antara perusahaan dan pengemudinya. Di satu sisi istilah ini memberikan fleksibilitas pada pekerja untuk menentukan jam kerja dan bebas mematikan serta menghidupkan aplikasinya. Pengemudi merasa memiliki kontrol atas apa yang mereka kerjakan. Di lain sisi, perusahaan di era digital menghindari pengemudi mereka sebagai 'pekerja' karena hal itu membuat perusahaan terikat pada berbagai kewajiban, seperti membayar uang lembur, asuransi kesehatan, pensiunan, jaminan sosial (Frost 2017). Cherry (2017) menyatakan bahwa status pekerja menjadi indikator yang penting guna melindungi hak-hak pekerja. Namun demikian, Go-Jek berhasil menciptakan ilusi seolah perusahaan dan pekerja memiliki posisi yang setara dengan statusnya sebagai '*mitra/partner*' (Nastiti 2017).

Cherry dan Aloisi (2017) mencatat bahwa di era ekonomi digital, perusahaan mengklasifikasikan pekerjaannya sebagai kontraktor independen. Status ini berdampak pada hak-hak pekerja seperti upah minimum, hak untuk berorganisasi kompensasi setelah berhenti bekerja, dan hak-hak lainnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini mereka menyarankan untuk memperluas cakupan perlindungan terhadap tenaga kerja diluar status sebagai 'pekerja' (Cherry & Aloisi 2017: 635). Status para pekerja sebagai '*partner*' berdampak negatif terhadap kondisi pengemudi Go-Jek juga disampaikan oleh ahli lain. Menurut Flanagan (2017), karya digital bukanlah fenomena baru, namun kebangkitan model eksploitasi tenaga kerja yang tidak diatur di luar isu status upah pekerja. Fenomena pekerja dapat dikatakan sebagai degradasi pekerja di mana pekerjaan tersebut membuat pekerjaannya tidak memiliki kesempatan untuk menegosiasikan gaji dan untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik (Cuban 2010), atau pekerjaan yang seolah-olah menciptakan kelas baru, yakni kelas pelayan (Cox 2006).

Riset Prakarsa (Fanggidae et al. 2016) menarik untuk dirujuk. Penelitian kuantitatif

yang melibatkan sekitar 205 pengemudi Go-Jek ini menemukan alasan mengapa orang-orang yang memiliki kualifikasi pendidikan setara dengan SMA dan Universitas tertarik untuk menjadi pengemudi Go-Jek. Ditemukan bahwa banyak pengemudi tertarik untuk menjadi pengemudi karena gaji besar dan fleksibilitas dalam bekerja yang akan meningkatkan kualitas hidup mereka. Riset tersebut sayangnya hanya berhenti pada deskripsi profil dari pengemudi Go-Jek dan kurang dalam mengelaborasi apakah *deskilling* atau degradasi pekerja sebagai pengemudi Go-Jek terjadi. Terakhir, sebuah artikel oleh Suraj (2018) menyoroti bahwa perkembangan pesat industri transportasi daring sesungguhnya hanya bermanfaat bagi kesejahteraan jangka pendek para pekerjanya, namun tidak menunjukkan kontribusi substansial bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia sebagai *middle-income country* menuju tahap lebih tinggi di bidang produksi. Akibatnya, pekerjaan di sektor ini sulit diharapkan untuk turut bisa mengurangi tingkat ketimpangan ekonomi sebesar 0,39 yang sangat berbahaya saat ini. Dengan demikian, pekerjaan di sektor ini dapat dikatakan mengandung unsur *skill trap* bagi para pekerjanya dan tidak menjanjikan perkembangan ekonomi yang berkelanjutan. Berdasarkan *research gap* di atas, artikel ini akan memberikan gambaran lebih detail tentang bagaimana proses *deskilling* dan *skill trap* di kalangan pekerja transportasi daring di Indonesia saat ini.

METODE PENELITIAN

Data dalam artikel ini dihasilkan melalui sebuah riset *mixed-methods* (Tashakorie dan Teddlie 2003) yang mendayagunakan masing-masing kelebihan dari survei sederhana, observasi, dan wawancara mendalam guna memperoleh data yang komprehensif, representatif, valid, dan reliabel serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Survei digunakan untuk mendapat gambaran umum tentang karakteristik dan kondisi kerja pengemudi Go-Jek. Sedangkan wawancara mendalam digunakan

untuk mengeksplorasi lebih mendalam kerentanan, harapan, dan tantangan yang dihadapi oleh para pengemudi Go-Jek.

Penelitian ini dilakukan di tiga kota di Indonesia: Jakarta, Yogyakarta, dan Banyuwangi. Kota Jakarta dipilih sebagai salah satu lokasi penelitian sebab sebagai kota terbesar di Indonesia, Jakarta merupakan kota dengan jumlah pengemudi dan pengguna jasa Go-Jek terbanyak di Indonesia. Sejumlah 100 kuisisioner disebar di Jakarta, dan 30 di antaranya diwawancarai secara mendalam. Sementara Yogyakarta merupakan representasi untuk kota menengah dengan pasar Go-Jek yang berkembang pesat akibat banyaknya pelajar dan wisatawan. 60 kuisisioner disebar di Yogyakarta, dengan 15 diantaranya menjadi subjek wawancara mendalam. Terakhir, Banyuwangi dipilih sebagai representasi kota kecil dengan jumlah pengemudi dan pengguna jasa Go-Jek masih sedikit. Di Banyuwangi 30 kuisisioner disebar, 8 responden turut menjadi subjek wawancara mendalam.

KERANGKA TEORETIS: DESKILLING DAN SKILL TRAP

Fenomena *deskilling* pada mulanya muncul dalam ranah pekerja yang bermigrasi antar negara. Para migran yang memiliki pendidikan cukup baik tidak memiliki kepastian untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, walaupun memiliki standar pendidikan yang tinggi (Cuban 2013; Froilan T Malit Jr 2013). Gelar, status, dan posisi seseorang di dalam negeri kurang berhubungan dengan jenis pekerjaan imigran pada Negara tujuan. *Deskilling* terjadi akibat adanya segmentasi jenis pekerjaan yang dialami imigran pada negara tujuan dan bukan didasarkan atas status pendidikan. Akibat *deskilling*, status pendidikan tidak menjamin besar-kecilnya gaji dan posisi pekerjaan seorang imigran.

Untuk keperluan riset ini, kami mengacu definisi teori *deskilling* dari Braverman:

“ A process of reducing the skill level of jobs through a detailed division of labour and the application of new technology in order to enhance managerial

control over the work process (Heisig 2009: 1640)".

Deskillling adalah proses pelemahan posisi pekerja (Heisig 2009), melalui beberapa proses berikut: 1) Membuat pekerjaan mudah dilakukan; 2) Membatasi kebutuhan akan tenaga kerja terampil dengan cara menyederhanakan pekerjaan dan membuat pekerja sangat mudah digantikan dengan pekerja lain atau oleh mesin; 3) Menurunkan derajat pekerjaan dari yang membutuhkan tenaga kerja terampil ke semi-terampil atau bahkan tenaga kerja tidak terampil, hal ini dimaksudkan untuk menurunkan total biaya upah yang diberikan bagi tenaga kerja terampil; dan 4) Pelatihan terhadap pekerja digantikan dengan penggunaan teknologi yang secara spesifik dapat mengontrol perilaku pekerja melalui pemberian insentif pembayaran, sistem *monitoring*, standar prosedur operasi.

Selain itu, berdasarkan pada temuan lapangan yang antara lain menunjukkan bahwa para pekerja di sektor ini tidak memiliki peluang mobilitas karir, kami menggunakan konsep *skill trap*. Menurut Wilson (2003) definisi '*low skill trap*' adalah ketika pekerja memiliki keterampilan yang terbatas diakibatkan oleh kepemilikan pekerjaan dengan keterampilan rendah serta insentif yang rendah untuk mencapai pendidikan lanjut serta kurangnya atau tidak adanya pelatihan yang secara umum meningkatkan kualifikasi sebagai pekerja.

Skill trap disebut juga sebagai '*bad job trap*' sangat dekat diasosiasikan dengan pekerjaan yang memiliki upah rendah dan memiliki kesempatan yang kecil bagi pekerja untuk mengakumulasi sumber daya manusia (Snower & Dennis 2006). Negara dengan kemampuan yang terbatas dalam menyediakan pendidikan dan pelatihan melahirkan banyak tenaga kerja tidak terampil dan terlatih (*unskilled worker*). Sebaliknya negara dengan kemampuan yang baik untuk menyediakan pendidikan dan pelatihan akan mencetak banyak tenaga kerja terampil (*skilled worker*) (Snower & Dennis 2006).

Pekerja dan perusahaan diandaikan ma-

suk dalam sistem pasar seperti *supply and demand*. Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi, pertama *vacancy supply externality*, dimana peningkatan lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu mempengaruhi peningkatan jumlah tenaga kerja terampil. Sebaliknya, jika hanya sedikit jumlah pekerjaan dengan kualifikasi tertentu yang tersedia maka akan berdampak pada keraguan tenaga kerja untuk melakukan *upskilling*. Kedua, *training supply externality*, yakni peningkatan jumlah tenaga kerja terampil mendorong peluang perusahaan untuk menciptakan lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja terampil (Snower & Dennis 2006). Faktor yang kedua ini juga bermakna bahwa jumlah tenaga kerja yang tidak terampil dan terdidik dalam jumlah banyak akan mendorong perusahaan sedikit menciptakan lapangan kerja untuk tenaga kerja terampil. Dengan demikian, ketika orang terjebak dalam pekerjaan yang tidak terampil, sesungguhnya mengalami kondisi dimana sedikitnya pilihan lapangan kerja dengan kualifikasi tertentu, sehingga adanya perbedaan pendapatan tidak akan memberikan insentif pada pekerja menjadi pekerja yang terdidik dan terlatih.

TEMUAN DAN ANALISIS

a. Profil Go-Jek dan Proses Pekerjaan di dalamnya

Sebagai salah satu kota dengan kondisi transportasi terburuk di dunia, kemacetan menjadi persoalan yang dihadapi oleh masyarakat Jakarta setiap hari, mobilitas masyarakat Jakarta menjadi kurang efisien dan efektif akibat kemacetan akut. Oleh karena itu, perlu tersedia layanan transportasi manusia maupun barang yang cepat, praktis, dan terjangkau sehingga kebutuhan mobilitas masyarakat terpenuhi. Salah satu moda transportasi alternatif yang cukup populer di tengah masyarakat adalah layanan taksi motor, atau yang lebih sering disebut sebagai ojek. Ojek menjadi sarana transportasi yang populer bagi masyarakat kota karena

mampu menembus kemacetan jalan dan lebih cepat dibandingkan dengan moda transportasi umum lainnya.

Meskipun populer, ternyata kebanyakan pengemudi ojek menghabiskan sebagian besar waktu kerja mereka untuk menunggu penumpang. Terbatasnya keterhubungan antara pengemudi ojek dan penumpang ditangkap sebagai peluang oleh Nadine Makarim, pengusaha muda asal Jakarta. Go-Jek didirikan oleh Nadime Makarim pada tahun 2010. Menurut Nadine, ojek mampu menjadi solusi persoalan mobilitas perkotaan untuk dikembangkan dengan inovasi yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pada tahun 2010 Nadine memutuskan untuk mendirikan Go-Jek (www.go-jek.com).

Pada mulanya ditahun 2010, layanan yang ditawarkan Go-Jek hanya terbatas menggunakan operator telepon yang menghubungkan pengemudi ojek dengan penumpang. Tak lama kemudian berkembang menjadi layanan pengantaran barang menggunakan sepeda motor bagi berbagai perusahaan dan pelaku usaha di Jakarta. Awal tahun 2015 Go-Jek melakukan inovasi besar dengan meluncurkan aplikasi yang dapat diunduh oleh gawai berbasis Android dan iOS (Pratama 2017). Aplikasi tersebut menghubungkan pengemudi Go-Jek dan pelanggan dengan cakupan yang lebih luas. Peluncuran aplikasi Go-Jek mendapat penerimaan yang baik dari pasar. Dalam 1 bulan pertama, aplikasi tersebut telah berhasil diunduh sebanyak 150.000 kali dan mendapat *rating* 4,4 dari 5 bintang.

Kepopuleran Go-Jek didorong oleh beberapa hal, salah satunya adalah berkat tiga nilai pokok yang diusung oleh Go-Jek: kecepatan, inovasi, dan dampak sosial. Go-Jek memberikan kemudahan bagi pelanggan untuk mengakses

layanan ojek dan memberikan layanan transportasi yang efektif, efisien, dengan harga pasti. Selain itu, Go-Jek juga memiliki layanan yang sangat bervariasi seperti jasa pengantaran makan (Go-Food), pengantaran barang (Go-Send), pembelian barang (Go-Shop), dan sebagainya. Tak hanya memberikan kemudahan bagi pelanggan, Go-Jek juga memberikan keuntungan bagi pengemudi ojek. Pengemudi ojek yang bergabung dengan Go-Jek menerima peningkatan pendapatan dan mendapatkan santunan kesehatan dan kecelakaan, serta mendapat akses ke lebih banyak pelanggan. Pada bulan-bulan awal peluncuran Go-Jek, banyak pengemudi yang mampu meraup penghasilan hingga jutaan rupiah perhari sehingga mendorong lebih banyak pengemudi untuk bergabung dengan Go-Jek. Hingga penghujung 2018 lalu, GO-JEK telah resmi beroperasi di 200 kota di Indonesia dan dua negara Asia Tenggara (Vietnam dan Thailand), serta memiliki lebih dari satu juta pengemudi.

b. Pekerja Muda di Sektor Transportasi Berbasis Daring

Pekerjaan sebagai pengemudi Go-Jek merupakan jenis pekerjaan baru yang mulai banyak diminati kaum muda sejak tahun 2015 di Indonesia, dimana perusahaan Go-Jek mengembangkan sayap dengan aplikasi daring dan mendapatkan investor dari berbagai pihak. Riset sebelumnya dilakukan oleh Fanggidae (2016), menjelaskan bahwa pekerjaan di dunia digital digemari oleh pekerja angkatan pertama atau pekerja muda. Sedangkan berdasarkan riset yang kami lakukan, berikut adalah karakteristik responden di lapangan yang sekaligus dapat menggambarkan karakteristik pengemudi Go-Jek secara umum:

Tabel 1.
Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Total	
	N= 194	%
Usia		
19 – 30	94	49.47%
31 – 40	57	29.47%
41 – 50	30	15.79%
51 – 60	7	3.68%
>60	3	1.58%
Pendidikan Terakhir		
D3, S1	44	23%
SMA	130	66%
<=SMP	20	11%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	190	97.92%
Perempuan	4	2.08%
Status Pernikahan		
Menikah	133	69.63%
Belum/Tidak Menikah	61	30.37%
Status Pekerjaan Mengemudi Gojek		
Utama	140	72%
Sampingan	54	28%

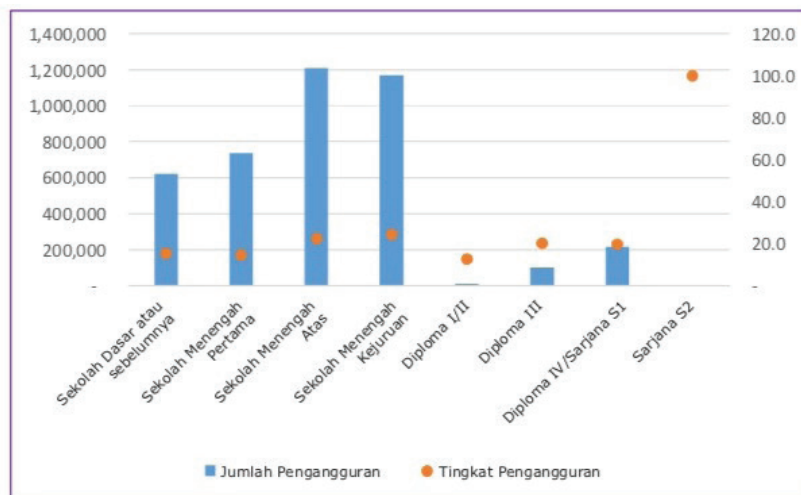
Berdasarkan karakteristik responden pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden penelitian memiliki usia yang sangat beragam, yaitu antara usia 19 hingga lebih dari 60 tahun. Namun diketahui bahwa kelompok usia terbesar adalah 19-30 tahun, yaitu sejumlah 94 orang (49.47%). 97.92 % responden penelitian berjenis kelamin laki-laki, dan 69.63 % telah berstatus menikah. Sedangkan 78% dari total responden menjadikan pengemudi mitra Go-Jek sebagai pekerjaan utama.

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa

mayoritas pengemudi transportasi daring ini memiliki rata-rata latar belakang pendidikan SMA/SMK/ sederajat sekitar 66%. Tidak hanya menarik perhatian lulusan SMA, pekerjaan ini juga memiliki sekitar 23% pengemudi yang memiliki latar belakang pendidikan D3 ataupun S1.

Jika ditilik dengan pendekatan pasar serta hukum *supply dan demand*, data-data yang kami peroleh dari lapangan di atas memiliki kecocokan dengan data pengangguran di Indonesia.

Tabel 2. Jumlah Pengangguran dan Pekerja (dalam %) di Kalangan Muda Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan (2016)



Sumber: Penghitungan ILO menggunakan data Sakernas, 2016

Pekerjaan menjadi pengemudi transportasi daring menjadi sangat diminati oleh pengemudi dengan latar belakang SMA atau sederajat bukan tanpa alasan. Banyaknya lulusan SMA

atau sederajat yang terserap dalam pengemudi transportasi daring merupakan hal wajar. Data yang dimiliki oleh ILO (2017) menunjukkan bahwa pengangguran paling banyak berlatar-

belakang pendidikan SMA (24,4 persen) dan SMK (22,4 persen), dikatakan paling tinggi jika dibandingkan dengan jumlah pengangguran dengan latar belakang lain. Seperti yang diungkapkan oleh Snower dan Dennis (1994), pekerja dan pengusaha dalam menciptakan lapangan pekerjaan seperti *supply dan demand* dalam sistem pasar. Terdapat kecocokan antara pengangguran dengan latar belakang SMA dengan komposisi mayoritas pengemudi transportasi daring yang tidak membutuhkan standar pendidikan tinggi.

Di satu sisi pekerjaan di era digital ini dapat mengatasi pengangguran friksional, dimana dengan adanya perkembangan platform dan internet pemberi pekerja mampu menyediakan informasi pekerjaan ke penerima kerja secara cepat dan mudah. Dapat diamati bahwa jenis pekerjaan ini mampu menjadi alternatif pekerjaan pada pengangguran di tingkat SMA dan SMK sederajat. Namun, perlu diperhatikan

jenis pekerjaan ini tidak memberikan peningkatan keterampilan maupun kemampuan pada mitranya.

Jika diamati, jenis pekerjaan ini tidak membutuhkan keterampilan khusus dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengemudi transportasi berbasis daring memiliki berbagai tugas antara lain mengantarkan penumpang dari satu lokasi ke lokasi lain, membantu mengantarkan barang dari satu lokasi ke lokasi lain, dan membeli makanan yang telah dipesan oleh konsumen kemudian dikirimkan di lokasi tujuan. Keahlian yang digunakan adalah keahlian berkendara, berpindah dari satu lokasi ke lokasi lain, dan keahlian menggunakan aplikasi digital. Berbagai pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, sesuai dengan perintah yang terdapat dalam aplikasi Go-Jek dimasing-masing *smartphone* pengemudi transportasi daring. Hal tersebut tercermin dari persyaratan yang diberikan perusahaan untuk menjadi pengemudi, sebagai berikut:

Tabel 3.
Persyaratan Menjadi Pengemudi Go-Jek

No.	Jenis Syarat	Keterangan
1.	Dokumen	KTP (Kartu Tanda Penduduk), SIM (Surat Ijin Mengemudi), Kartu Keluarga, Surat Kendaraan, Ijazah terakhir, Akta Kelahiran, Surat Nikah, SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian)
2.	Pendidikan minimum	SMP
3.	Usia maksimum	55 tahun
4.	Asset/ modal	Motor, <i>Handphone</i> dibeli dari perusahaan (membeli dengan sistem cicilan), jaket seragam (beli dari perusahaan), helm perusahaan (beli dari perusahaan).

Sumber: Diolah dari www.go-jek.com dan keterangan informan melalui wawancara

Jika dilihat dari persyaratan di atas, untuk menjadi pengemudi tidak dibutuhkan persyaratan yang sulit bahkan persyaratan untuk bergabung dalam pengemudi Go-Jek dapat dikatakan cenderung sangat mudah. Berbagai dokumen yang dibutuhkan misalnya merupakan dokumen standar yang dengan mudah dimiliki oleh warga Negara Indonesia. Syarat pendidikan

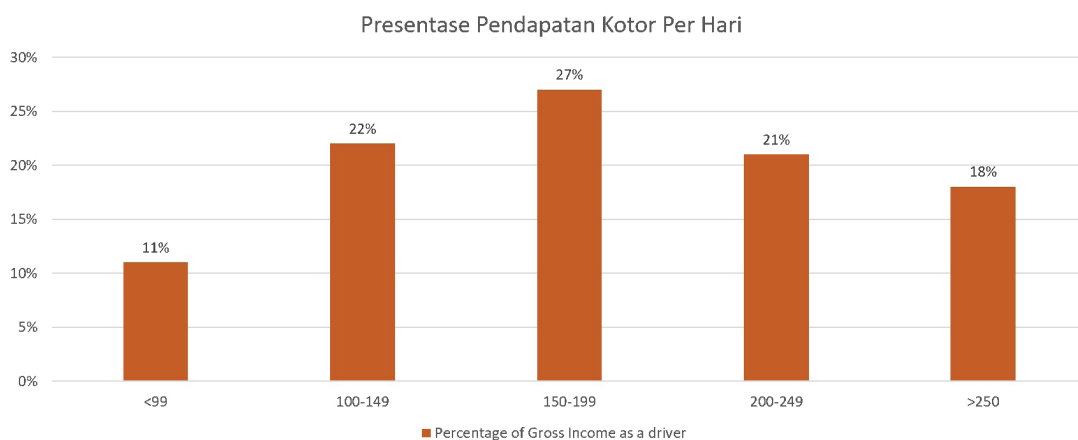
minimum sebatas Sekolah Menengah Pertama (SMP), dimana rata-rata penduduk Indonesia telah menamatkan jenjang ini. Berbagai aset pribadi atau modal kerja awal seperti motor biasanya telah dimiliki, sedangkan modal lain seperti *handphone* pintar, jaket dan helm dapat dibeli secara cicilan dari perusahaan.

Hadirnya revolusi industri 4.0 sebetulnya

diharapkan mampu meningkatkan keterampilan pekerja yang terlibat di dalamnya. Di awal disrupsi revolusi ini, terdapat ketakutan dengan perkembangan teknologi, pekerjaan dengan sifat kegiatan yang repetitif mengalami otomasi dimana hal ini akan berdampak pada penggantian tenaga kerja manusia menjadi mesin di berbagai industri (Akst 2013). Pekerjaan dengan keterampilan yang tidak spesifik atau biasa saja akan digantikan oleh mesin dan otomasi (Bryn

jolfsson& McAfee 2014). Namun, pada kenyataannya hal tersebut tidak terjadi dalam kasus pengemudi transportasi daring dimana bisnis bergerak dalam bidang jasa. Peran manusia sebagai penyedia jasa bersifat sentral, tidak mudah digantikan posisinya oleh robot. Di era teknologi yang sudah begitu berkembang dengan pesat, jenis pekerjaan yang bersifat repetitif, mudah dilakukan, serta tidak banyak mengandalkan keterampilan tertentu banyak berkembang.

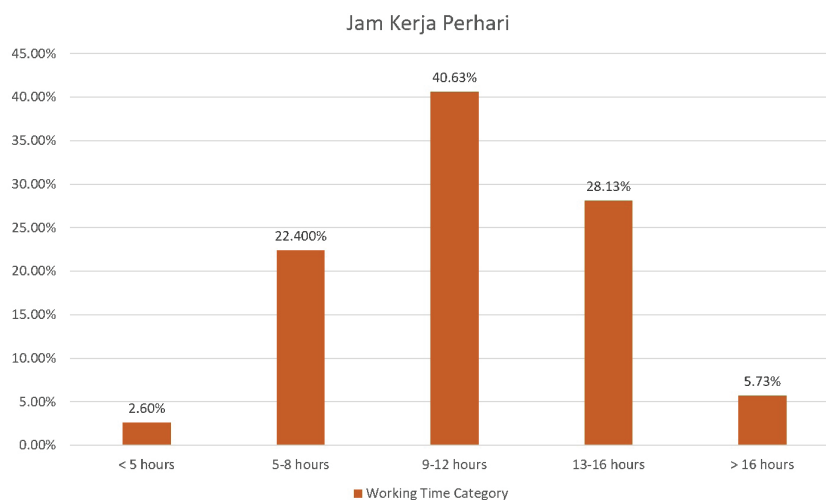
Gambar 1. Histogram Presentase Pendapatan Kotor Per Hari



Sumber: Diolah dari data survei penelitian

Lantas bagaimana dengan kondisi kesejahteraan mereka? Gambar 1 di atas menunjukkan tingkat pendapatan yang beragam. Sebanyak 23 orang responden (11%) responden mendapatkan pendapatan kotor perhari kurang dari Rp 99.000. 44 responden (22%) dan 52 responden (27%) memiliki pendapatan kotor harian berkisar antara Rp 100.000 – 149.000 dan

Rp 150.000 – 199.000. Sedangkan 43 responden (21%) dan 35 responden (18%) mendapatkan pendapatan kotor lebih dari Rp 250.000 per hari. Secara keseluruhan rata-rata pendapatan kotor harian responden adalah sebesar Rp 174.586. Kami menemukan bahwa tingkat pendapatan mereka sangat bergantung pada panjangnya jam kerja yang mereka lakukan.



Gambar 2.
Jam Kerja Harian

Sumber:
Diolah dari data
survei penelitian

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa hampir sebagian besar responden (40.62%) bekerja selama 9 hingga 12 jam perhari. Sebanyak 55 responden (28.13%) bekerja selama 13 hingga 16 jam perhari. Sedangkan, 11 responden (5.73%) mengaku menghabiskan waktu lebih dari 16 jam perhari untuk bekerja. Secara keseluruhan, rata-rata jam kerja harian responden adalah 11 jam. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden bekerja lewat jam kerja yang dianjurkan oleh Indikator Kerja Layak ILO, yaitu 8 jam perhari.

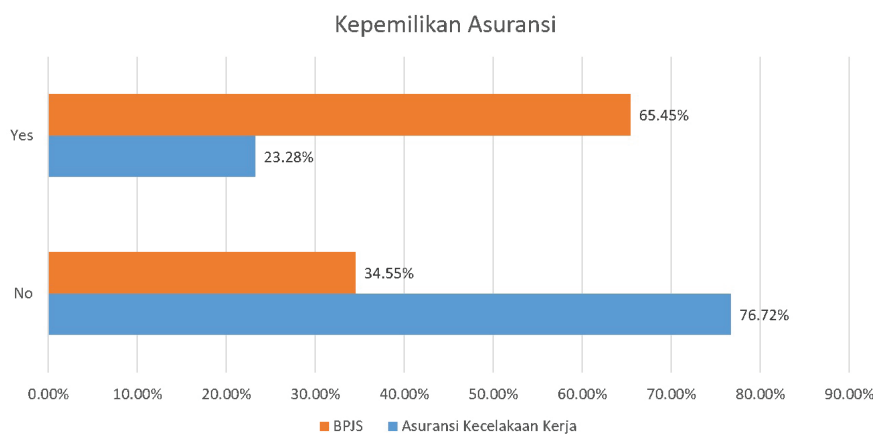
Kami menemukan keluhan pengemudi tentang lamanya waktu kerja yang harus mereka lalui di tiga lokasi riset. Berikut contoh narasi keluhan dari mereka:

“...kalau untuk kerja di gojek sih, kita tuh mencarinya dari poin. untuk mencapai bonus keluar kan harus 20 poin, nah untuk mencapai 20 poin itu waktunya kadang sampe tengah malam. dari pagi, kayak temen-temen ini mulai dari pagi jam 8, kadang sampai jam 9 malem itu belum tutup poin. jadi bersaing untuk dapat orderan gitu. jadi waktu itu ngga bisa jadi tentuan, kita mendapatkan hasil segini itu ngga bisa.” (Yuda, Banyuwangi, April 2018).

“...Bangun- bangun paling jam 8, terus mandi lagi dan berangkat lagi, anak udah gede-gede, pulang dari tempat nongkrong jam 1 dini hari, sampai rumah jam 2 langsung tidur.” (Ratnawati, Jakarta, April 2018).

“...paling banter saya berani taruhan *driver* bisa dapat 8-10 penumpang setiap hari, itupun membutuhkan waktu panjang. Saya kalo keluar pasti pagi jam 7 pagi pulang jam 10 malam, itupun kalo saya tidak apes.” (Widi, Yogyakarta, April 2018).

Gambar 3. Kepemilikan Asuransi dan Jaminan Sosial



Sumber: Diolah dari data survei penelitian

Gambar 3 menunjukkan kepemilikan asuransi dan jaminan sosial pengemudi Go-Jek. Secara umum sebagian besar responden telah memiliki asuransi dan/atau jaminan sosial. 65.45% responden telah memiliki jaminan sosial yang dikeluarkan oleh BPJS. Sedangkan, hanya 23.28% responden yang mengaku memiliki asuransi kerja yang disediakan oleh Go-Jek. Responden menuturkan bahwa pembayaran premi jaminan sosial dan asuransi kecelakaan merupakan tanggung jawab pribadi. Oleh karena itu, kebanyakan responden memilih untuk tidak menggunakan asuransi kecelakaan yang disediakan oleh Go-Jek demi faktor ekonomis.

c. Penggunaan Teknologi untuk Mengontrol Perilaku Pekerja

Teknologi merupakan jantung dari pertumbuhan industri baru di era digital (Prassl 2019). Aplikasi transportasi daring berperan penting menjadi mediator dalam mempertemukan konsumen (demand) dan pengemudi transportasi daring (supply) (De Stefano 2016; Prassl 2019). Adanya internet dan algoritma membuat aplikasi dapat berkerja secepat kilat mempertemukan supply dan demand, sehingga bisnis jasa ini menjadi lebih efektif dan murah jika dibandingkan dengan transportasi konvensional yang ada sebelumnya.

Lebih jauh, teknologi aplikasi internet dalam pekerjaan ini berfungsi sebagai berikut:

- 1) Menghubungkan antara pengemudi dan konsumen;
- 2) Sistem poin yang menentukan bonus untuk para pengemudi;
- 3) Performa pengemudi (mempengaruhi intensitas pengambilan pesanan dan hak atas bonus);
- 4) Sanksi berupa suspend atau penghentian akses ke aplikasi bagi pekerja;
- 5) Sistem *rating* dari konsumen (berdampak pada pendapatan dan sanksi pada pengemudi).

Dengan desain pekerjaan dan penggunaan teknologi seperti di atas, kami sedikitnya menemukan dua dampak terhadap pekerja, sebagai berikut:

1) Konsumen selalu benar.

Sistem *rating* dari konsumen menempatkan para pekerja dalam posisi yang sangat lemah karena komentar, penilaian, dan komplain dari konsumen selalu direspon dengan cepat oleh perusahaan. Cara mereka merespon adalah dengan memberikan sanksi kepada pengemudi tanpa didahului dengan klarifikasi. Kami mendapati isu ini dikeluhkan oleh para pengemudi di semua kota lokasi riset. Contohnya, Agung, seorang pengemudi di Jakarta menyatakan:

“...soalnya di sini sistem Go-Jek. Ini maaf ya bukannya menjelek-jelekan Go-Jek, misalnya pendapat konsumen itu sangat ditanggapin. Jadi komennya konsumen itu diutamakan. Jadi istilahnya kita sedikit aja ngga ramah atau apa, itu berbahaya di kitanya, bisa di-*suspend*.” (Agung, Jakarta, April 2018)

Padahal pangkal ketidakpuasan konsumen tidak selalu karena kualitas layanan pengemudi. Andhika, seorang pengemudi di Yogyakarta, mengungkapkan pengalamannya mendapatkan *rating* bintang 2. Saat itu dia terlibat sedikit perdebatan dengan konsumen karena ternyata lokasi tujuan yang diinginkan berbeda dengan lokasi tujuan yang konsumen isi di dalam aplikasi. Tentu saja hal ini merugikan Andhika. Karena perdebatan itu, sang konsumen lantas memberikan *rating* bintang 2, yang berakibat pada turunnya performa Andhika hari itu. Lebih jauh, rating

rendah atau komplain dari konsumen bisa berakibat fatal bagi pengemudi, yakni di-*blokir* dari akses terhadap aplikasi atau mereka sebut di-*suspend*. Seperti Kurniawan, yang memiliki pengalaman 6 kali di-*suspend*, menceritakan kisahnya:

“Saya kena suspend. saya dapet nganter dari walikota ke arah setiabudi, pamulang. Kondisi jalan lagi macet parah hari jumat, hujan juga. hujan deras. Itu dari UT ke Setiabudi tinggal 1,5km. ‘bang, saya mau naik taksi aja bang’, saya bilang ‘terserah ibu.’ saya harus gimana? ongkos dari walikota sampe ke sana tuh 87ribu dulu. ‘bu, karena berhubung ibu belum sampai tujuan, saya minta separuhnya aja.’ saya minta 40ribu aja. terus dikasih, komennya udah ngga enak banget. dibilang komennya, drivernya ngga tau jalan. kedua, mantelnya bau. ketiga, dia bilang ongkosnya terlalu mahal mintanya.” (Kurniawan, Jakarta, April 2018)

Bila seorang pengemudi di-*suspend*, tentu dia tidak dapat menerima *order*. Untuk membuka suspend, sang pengemudi harus mendatangi kantor perusahaan untuk memberikan klarifikasi. Bila klarifikasi diterima, akun akan dibuka. Sebaliknya, bila klarifikasi tidak diterima, maka dia harus menerima status pemutusan hubungan kemitraan. Oleh karena itu, pengemudi harus bekerja dan bersikap sangat hati-hati dalam melayani konsumen supaya tidak mendapatkan rating rendah atau komplain yang dapat membahayakan mereka.

2) Kebijakan sepihak perusahaan atas standar performa.

Angka standar performa dapat diubah secara sepihak oleh perusahaan. Menurut keterangan responden, mereka pernah mengalami standar performa dari 45%, 55%, hingga 75%. Artinya, dengan standar performa yang dinaikkan, mereka dituntut untuk dapat bekerja lebih keras dan lama untuk mencapainya supaya mendapatkan bonus. Bonus adalah reward yang diberikan oleh perusahaan, di luar tarif per-kilometer.

Seorang pengemudi di Yogyakarta, Devi, menceritakan bahwa dirinya telah menjadi pengemudi selama 1 tahun terakhir. Devi mengaku perubahan peraturan Go-Jek dalam menen-

Tabel 4. Perhitungan Upah Pengemudi Go-Jek Tahun 2018

Kota	Tarif per kilometer	Perhitungan Poin (banyaknya perjalanan) dan Bonus	Performa
Jakarta	Rp 2.200,- – Rp 3.300	12 poin : Rp. 10.000,- 16 poin : Rp. 30.000,- 20 poin : Rp. 40.000,- 24 poin : Rp. 50.000,- 30 poin : Rp. 70.000,- *maksimal bonus yang diterima dalam satu hari adalah Rp. 200.000,-	75%
Yogyakarta	Rp 2.000	14 poin : Rp. 15.000,- 16 poin : Rp. 25.000,- 20 poin : Rp. 40.000,- *maksimal bonus yang diterima dalam satu hari adalah Rp. 80.000,-	75%
Banyuwangi	Rp 2.000	14 poin : Rp. 15.000,- 16 poin : Rp. 25.000,- 20 poin : Rp. 40.000,- *maksimal bonus yang diterima dalam satu hari adalah Rp. 80.000,-	75%

Sumber: Diolah dari data survei dan wawancara serta berbagai macam sumber berita

tukan standar performa dari 45% menjadi 75% semakin tinggi menyulitkan bagi pengemudi.

Berdasarkan gambaran di atas, aplikasi berfungsi seperti *panopticon* atau rumah inspeksi, dimana semua gerak-gerik pekerja dapat dipantau melalui kecanggihan teknologi (cf. Sewell & Wilkinson 1992). Kontrol dilakukan melalui instruksi, insentif ekonomi serta sanksi. Dalam kasus Go-Jek, berbagai kontrol terhadap pengemudi dapat dilakukan melalui aplikasi dalam *smartphone*. Bisnis yang bergerak dalam bidang jasa ini, selain menjadikan platform berfungsi memastikan produk dan jasanya sampai ke tangan konsumen dengan baik melalui teknologi (cf. Prassl 2019), aplikasi juga alat untuk mengontrol pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Seperti yang diungkapkan oleh Pak Widi, driver Go-Jek yang dulu bekerja sebagai ojek pangkalan, menyikapi berbagai peraturan yang

diterapkan oleh perusahaan melalui aplikasi Go-Jek.

“...kebijakan *driver* GO-JEK sebenarnya kita merasa keberatan, driver merasa dipojokkan. Kita harus kerja dengan ekstra hati-hati dari awal, jika tidak hati-hati bonus tidak akan turun. Kita mau dapat Bonus Rp. 80.000,00 kita harus hati-hati dari awal dan tidak membuat kesalahan.” (Widi, Yogyakarta, Juli 2018).

Lebih dari itu, melalui sistem *rating* pengemudi secara tidak sadar dipaksa untuk memenuhi ekspektasi-ekspektasi pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Cara kerja sistem *rating* dalam pengawasan yang sangat *subtle* membuat pengemudi menormalisasi pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap mereka. Chan (2019) menyebut sistem *rating* sebagai “*rating game*”, sebab *rating* yang diterima oleh pengemudi akan sangat menentukan keberlangsungan pekerjaan pengemudi.

Aturan permainan mendisiplinkan pekerja untuk menormalkan pemantauan terus menerus melalui penghargaan dan hukuman. Akibatnya, pengemudi terus menerus di bawah tekanan untuk mencetak gol dengan baik agar mendapat pendapatan yang lebih baik dan memperkecil potensi pemutusan hubungan kemitraan dengan perusahaan.

d. Proses Deskilling and Skill Trap

Secara umum perkembangan dunia digital berdampak positif pada peningkatan jumlah lapangan pekerjaan bagi kaum muda di Indonesia, salah satunya kesempatan untuk menjadi pengemudi transportasi berbasis daring. Data di atas menunjukkan bahwa pekerjaan ini menjadi kesempatan bagi para pekerja muda yang kesulitan mendapatkan akses atau berkompetisi pada jenis-jenis pekerjaan lain. Namun, temuan riset ini juga menemukan bahwa pekerjaan ini membuat para pekerja muda kesulitan untuk berpindah ke pekerjaan baru yang lebih baik. Selama proses bekerja sebagai pengemudi transportasi daring, tidak banyak keterampilan baru yang didapatkan dalam prosesnya dan tidak ada peluang untuk mobilitas karir serta pendapatan. Sebaliknya, mereka justru terjebak ke situasi

yang secara teoritik dapat dinamai sebagai proses *deskilling* dan *skill trap*.

Proses *deskilling* sendiri terjadi dikarenakan pekerjaan dalam sebuah proses produksi layanan jasa yang diberikan oleh Go-Jek dibagi-bagi ke dalam pekerjaan yang spesifik. Salah satunya adalah sebagai pengemudi, pekerjaan ini seperti dijelaskan sebelumnya merupakan pekerjaan yang mudah dilakukan seperti mengantar konsumen, makanan ataupun barang. Mudahnya pekerjaan juga dapat diidentifikasi dari syarat pengemudi yang ditetapkan oleh perusahaan dengan latar belakang pendidikan minimal sederajat dengan SMP. Dari survei yang kami lakukan, hanya sekitar 11% pengemudi yang memiliki latar belakang pendidikan SMP. Sedangkan, pengemudi kaum muda dengan latar pendidikan terakhir SMA atau sederajat menduduki posisi paling tinggi yakni 49,47%, bahkan pengemudi dengan latar belakang D3 atau S1 terdapat sekitar 23%. Dengan perbedaan latar belakang pendidikan, pekerjaan ini tidak membedakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pengemudi lulusan SMP, SMA, D3 maupun S1. Latar belakang pendidikan yang semakin tinggi tidak berdampak pada jenis pekerjaan yang

Tabel 5. Persepsi dan Proyeksi Pekerja

Persepsi dan Proyeksi Responden	Total	
	N= 194	%
<u>Kenyamanan Bekerja</u>		
Nyaman	131	67.36%
Tidak Nyaman	50	25.91%
Ragu-ragu	13	6.74%
<u>Kekhawatiran Pemutusan Kerja</u>		
Khawatir	111	57.37%
Tidak Khawatir	83	42.63%
<u>Lama akan Melanjutkan Kerja Sebagai Pengemudi Go-Jek</u>		
Belum Tahu	65	33.33%
Tahun Depan	8	4.17%
<u>Hingga Mendapat Pekerjaan Baru</u>	68	34.90%
Selamanya	26	13%
Lainnya	27	14%

Sumber: Diolah dari data survei dan wawancara serta berbagai macam sumber berita

semakin tinggi tingkat kompetensinya maupun peningkatan gaji yang didapatkan oleh pengemudi. *Deskilling* yang terjadi pada pengemudi transportasi daring adalah ketika latar belakang pendidikan tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Demikian pula dengan pendapatan. Perhitungan besarnya pendapatan yang didapat oleh seorang pengemudi tidak dihitung dari latar belakang pendidikan pekerja. Namun, dari perhitungan jarak tempuh pengantaran konsumen atau barang, seberapa banyak transaksi dilakukan setiap hari yang kemudian dihitung menjadi poin diversifikasikan dalam bentuk bonus, performa (seberapa sering transaksi diterima atau ditolak oleh pengemudi). Oleh karena itu, kualifikasi pendidikan dan kapabilitas keterampilan tidak menjadi poin yang dihargai dalam pekerjaan ini.

Tabel 5 di atas menunjukkan persepsi dan proyeksi para pengemudi mitra Go-Jek. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (67.36%) merasa nyaman dengan pekerjaannya. Akan tetapi, meskipun merasa nyaman, 57.37% responden memiliki kekhawatiran pemutusan hubungan kemitraan dengan Perusahaan Go-Jek. Jumlah yang cukup signifikan (sekitar 34%) terlihat gamang akan sampai kapan mereka dengan pekerjaan ini dan berharap dapat pekerjaan baru yang lebih baik. Akibatnya, saat ini mulai muncul semacam merasa terjebak dalam pekerjaan ini. Didit, seorang pengemudi di Yogyakarta menyatakan bahwa kaum muda sebaiknya mencari pekerjaan lain, jangan mengikuti jejaknya menjadi pengemudi ojek daring karena semakin hari situasinya bukan semakin baik, namun semakin sulit. Pendapat Didit ini didasari oleh kenyataan bahwa sistem yang diberlakukan semakin lama semakin menyulitkan untuk mendapatkan pendapatan yang layak. Selain itu, para pengemudi juga tidak memiliki kesempatan promosi karir atau semacam “naik jabatan” seperti dalam pekerjaan lain, maupun peningkatan keterampilan yang dapat membekali mereka hingga

mendapatkan pekerjaan dengan upah lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dari riset kami pada pekerja di sektor transportasi daring, artikel ini menunjukkan beberapa temuan dan argumentasi. Pertama, sektor transportasi daring yang lahir karena perkembangan teknologi di era Revolusi Industri 4.0 telah menciptakan lapangan kerja baru. Memang pekerjaan sebagai tukang ojek telah ada sejak lama, namun pengelolaan layanan ojek melalui perangkat digital telah menghasilkan pasar yang jauh lebih besar. Oleh karena itu, permintaan akan mitra tukang ojek menjadi sangat besar. Kondisi ini menjadi peluang bagi para pekerja muda yang sebagian besar sedang menghadapi kesulitan mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Data riset ini menunjukkan bahwa hampir 50% pengemudi adalah para pekerja muda yang berusia antara 19 dan 30 tahun.

Kedua, penggunaan teknologi sebagai alat komunikasi dan kendali dalam pekerjaan ini memberikan dampak yang tidak menguntungkan pengemudi. Riset ini menemukan sedikitnya dua hal: konsumen selalu benar, sementara pengemudi selalu salah di mata perusahaan. Hal ini berujung pada penjatuhan sanksi yang tanpa proses klarifikasi dan tidak adil bagi pengemudi. Dampak kedua adalah kenyataan bahwa penentuan standar performa mutlak di tangan perusahaan karena mereka bisa mengendalikan semua proses pekerjaan dan pemberian upah maupun bonus melalui aplikasi.

Ketiga, riset ini menunjukkan terjadinya proses *deskilling and skill trap* yang melanda para pekerja muda. Dengan tanpa peluang peningkatan karir, keterampilan dan pendapatan, mereka menjadi kesulitan untuk mencari pekerjaan lain dengan pendapatan serta masa depan yang lebih baik. Mengingat usia mereka masih muda dan masa produktif mereka masih panjang, tentu hal ini perlu menjadi perhatian para pembuat kebijakan di sektor ketenagakerjaan.

Dengan temuan dan argumentasi di atas, studi ini dapat mengeluarkan beberapa rekomendasi atau bahan evaluasi bagi pemerintah dan sektor bisnis dalam memandang peluang ekonomi baru yang lahir berkat Revolusi Industri 4.0 atau ekonomi digital. Pertama, riset ini menunjukkan bahwa serapan tenaga kerja dalam jumlah yang sangat besar belum tentu baik secara ekonomi dan sosial bagi pekerja dalam jangka panjang bila terjadi proses *deskillling and skill trap*. Oleh karena itu, pemerintah dan sektor bisnis perlu melakukan reorientasi pengembangan industri, ekonomi, dan ketenagakerjaan secara komprehensif dan untuk jangka panjang guna meminimalisir jumlah tenaga kerja yang terkena *deskillling and skill trap*. Kedua, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan semua peraturan turunannya yang berlaku saat ini telah jelas tidak *compatible* untuk mendefinisikan status semua pihak terkait dalam sektor ekonomi digital serta dinamika sektor ini. Oleh karena itu, untuk memastikan hak-hak perburuhan bagi mereka yang saat ini bekerja di sektor transportasi daring, pemerintah perlu segera membuat rumusan baru tentang prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan, seperti hubungan industrial, hak-hak dasar pekerja, hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, serta standar kerja layak yang harus dipatuhi. Terakhir, kita harus menyadari bahwa ekonomi digital merupakan salah satu bentuk perekonomian yang berbasis kreatifitas ide dan kecanggihan teknologi atau bisa disebut *knowledge-based economy*. Modal utama dalam *knowledge-based economy* adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) atau pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi sesuatu yang tidak bisa dinomor-duakan dalam program pembangunan nasional.

ACKNOWLEDGEMENT

Data dalam artikel ini diperoleh melalui sebuah proyek riset berjudul “Understanding the nature of work in the digital era: research on workers of on-demand transportation sector in Indonesia”, yang didanai oleh Hibah Riset FISIPOL UGM Tahun 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- Akst, Daniel. 2013. “Automation Anxiety: Where Have All the Jobs Gone?” *The Wilson Quarterly*, 37(3), pp. 60-74.
- Anon. n.d. “GO-JEK Makes It Into Fortune’s Change The World List, The Only Company from Southeast Asia on the List | Markets Insider.” *Business Insider*. Retrieved January 7, 2019 (<http://markets.businessinsider.com/news/stocks/go-jek-makes-it-into-fortune-s-change-the-world-list-the-only-company-from-south-east-asia-on-the-list-1001993680>).
- Brynjolfsson, Erik and Andrew McAfee. 2018. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Vancouver, B.C: Langara College.
- Chan, Ngai Keung. 2019. “The Rating Game: The Discipline of Uber’s User-Generated Ratings”. *Surveillance & Society*, 17(1/2), pp. 183-190.
- Cox, Rosie. 2005. *The Servant Problem: Paid Domestic Work In A Global Economy*. London: I.B Tauris.
- Cuban, Sondra. 2013. *Deskillling Migrant Women in the Global Care Industry*. Palgrave Macmillan.
- DeStefano, Valentino. 2015. “‘The Rise of the Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowdwork and Labour Protection in the ‘Gig-Economy.’” *HeinOnline*. Retrieved April 5, 2019 (<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/cllpj37&div=34&id=&page=&t=1559113327>).
- Fanggidae, Victoria, et al. 2016. “On-Demand Transportation Workers In Indonesia”. *In Transformation in Technology, Transformations in Work*, pp. 16-45.

- Flanagan, F. 2017. "Symposium on work in the 'gig' economy: Introduction". *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp. 378-381.
- Malit Jr, Froilan T. and Tchiapep Oliver. 2013. "Labor Migration and Deskilling in the United Arab Emirates: Impacts on Cameroonian Labor Migrants." *DigitalCommons@ILR*. Retrieved April 5, 2019 (<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1171&context=workingpapers&httpsredir=1&article=1171&context=workingpapers>).
- Frost, Jimmy. 2017. "Uber and The Gig Economy: Can The Legal World Keep Up?". *Sci-tech Lawyer; Chicago* Vol. 13, Iss.2 (Winter 2017): 4-7.
- Hanoteau, Julien and Virginie Vial. 2019. "Making Indonesia 4.0' and Supporting Digital Startups Is Good, but What about the Small Low-Tech Entrepreneurs?" *The Conversation*. Retrieved January 7, 2019 (<https://theconversation.com/making-indonesia-4-0-and-supporting-digital-startups-is-good-but-what-about-the-small-low-tech-entrepreneurs-93863>)
- Heisig, Ulrich. n.d. "The Deskilling and Upskilling Debate." Pp. 1639–1651 in *International Handbook Of Education For The Changing World Of Work*. Edited by Rupert Maclean and David N. Wilson. Dordrecht: Springer.
- Greenhouse, Steven. 2016. "On Demand, and Demanding Their Rights." *Members-Only Library*. Retrieved April 5, 2019 (<http://www.lerachapters.org/OJS/ojs-2.4.4-1/index.php/LERAMR/article/view/3092/3067>).
- ILO. 2017. *Laporan Katernagakerjaan Indonesia 2017: memanfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja/Organisasi Perburuhan Internasional*. Kantor Jakarta: ILO.
- Kemp, Simon. 2017. "Tech in Asia - Connecting Asia's Startup Ecosystem". *Tech in Asia*. Retrieved April 5, 2019 (<https://www.techinasia.com/talk/full-guide-southeast-asia-digital-landscape-2017>).
- Maftuchan, Ah et al. 2018. *Pengemudi Ojek Daring dan Kerja Layak*. Jakarta: Prakarsa
- Nistanto, Reska K. 2017. "Berapa Jumlah Pengguna Dan Pengemudi Go-Jek?" KOMPAS.com. Retrieved April 5, 2019 (<https://tekno.kompas.com/read/2017/12/18/07092867/berapa-jumlah-pengguna-dan-pengemudi-go-jek>)
- Possen, Hannah A. 2015. "Ridesharing in the Sharing Economy: Should Regulators Impose Uber Regulations on Uber?" HeinOnline. Retrieved April 5, 2019 (<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ilr101&div=13&id=&page=&t=1559112502>).
- Prassl, Jeremias. 2018. *Humans as a Service: the Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Pratama, Aditya Hadi. 2017. "Tech in Asia Indonesia - Komunitas Online Startup Di Asia". *Tech in Asia*. Retrieved April 5, 2019 (<https://id.techinasia.com/kisah-tim-developer-di-balik-aplikasi-go-jek>).
- Sewell, Graham and Barry Wilkinson. 1992. "Someone to Watch Over Me': Surveillance, Discipline and the Just-in-Time Labour Process." *Sociology*, 26(2), pp. 271–289.
- Snower and Dennis J. 2006. "The Low-Skill, Bad-Job Trap." SSRN. Retrieved April 5, 2019 (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=883810).
- Suraj, Shah. n.d. "The Gig Economy and Skills Traps in Indonesia." *The Jakarta Post*. Retrieved May 27, 2019 (<https://www.thejakartapost.com/academia/2018/11/21/the-gig-economy-and-skills-traps-in-indonesia.html>).

- Stewart, Andrew and Jim Stanford. 2017. "Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options?." *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp. 420–37.
- Tashakkori, Abbas and Charles Teddlie, eds. 2010. *Sage Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks: Sage Publisher.
- Tempo.co. n.d. "Ekonomi Digital Di Indonesia: Raksasa Asia Tenggara?" TEMPO. CO INVESTIGASI. Retrieved April 5, 2019 (<https://investigasi.tempo.co/193/ekonomi-digital-di-indonesia-raksasa-asia-tenggara>).
- Tobing, Timothy K. L. 2017. "Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Transportasi Berbasis Aplikasi Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008." *Lex Crimen*, 6(5), pp. 120–127.
- Wilson, Rob and Terence Hogarth, eds. 2003. *Tackling the Low Skills Equilibrium: A Review of Issues and Some New Evidence*. rep. University of Warwick. Retrieved April 5, 2019 (https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2003/wilson_et_al_2003_low_skills.pdf).
- Wilson, Bill. 2017. "What Is the 'Gig' Economy?" BBC News. Retrieved March 26, 2019 (<https://www.bbc.com/news/business-38930048>).