

# Buruh Digital dan Negosiasi Kuasa: Siasat Komunitas *Freelancer* Indonesia Menghadapi Kerentanan Kerja di Tengah Kekuasaan Asimetri Perusahaan *Platform*

Kalam Khawarizmi<sup>1</sup>

Diserahkan: 28 November 2022 | Diterima: 16 Mei 2023 | Diterbitkan: 28 Agustus 2023

## Abstrak

*Perkembangan internet melahirkan sistem kerja berbasis platform yang memberikan kemudahan sekaligus kerentanan bagi pekerja digital. Tulisan ini menganalisis siasat yang dilakukan buruh digital berbasis cloud dalam merespons kerentanan yang mereka alami di tengah praktik kekuasaan asimetri pada sistem ekonomi platform di Indonesia. Kajian ini menggunakan pendekatan mix-method analysis, yaitu kuantitatif dan kualitatif untuk menghasilkan data kajian yang terperinci dan mendalam. Untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan, tulisan ini menggunakan teori flexibility of labour market milik Schmidt (2017), yakni untuk menganalisis kerentanan yang dialami pekerja cloud dan teori etika subsistensi milik Scott (1989) untuk menganalisis siasat yang dilakukan pekerja cloud dalam merespons kerentanan yang mereka alami. Hasil kajian menunjukkan bahwa pekerja cloud mampu melakukan siasat dengan memanfaatkan ruang negosiasi dari praktik kekuasaan asimetri dengan cara memiliki pekerjaan tambahan untuk menambah penghasilan, meminimalisir pengeluaran, memanfaatkan jejaring di luar keluarga, dan menyesuaikan porsi pekerjaan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.*

**Kata kunci:** *kekuasaan asimetri; sistem ekonomi platform; etika subsistensi; pekerja cloud*

---

1 Departemen Politik dan Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Email: kalamkhawarizmi@gmail.com.

## PENDAHULUAN

Sistem ekonomi berbasis *platform* menghasilkan dinamika baru dalam isu perburuhan. Pekerja tidak lagi dituntut untuk hadir di lokasi dan waktu tertentu. Dengan menggunakan teknologi internet, para pekerja mampu menyelesaikan tugasnya dari rumah, *coffee shop*, bahkan tepi pantai (Schmidt, 2017b). Sistem kerja berbasis *cloud* menjadi sebuah tren yang dinilai mampu memberikan fleksibilitas yang tinggi bagi para pekerja. Tidak heran jika jumlah pekerja berbasis *cloud* terus meningkat secara signifikan setiap tahunnya dengan jumlah 35,5 ribu per tahun (Graham *et.al.*, 2017). Pekerja hanya membutuhkan laptop ataupun ponsel dengan bantuan koneksi internet untuk menyelesaikan setiap tugasnya. Untuk itu, mereka disebut pekerja *cloud*. Namun dalam praktiknya, fleksibilitas hanya menjadi ilusi bagi pekerja. Pekerja *cloud* justru mendapatkan berbagai risiko kerja yang sangat memprihatinkan. Seperti yang dikatakan oleh Schmidt (2017) bahwa dalam sistem ekonomi *platform* terdapat praktik kekuasaan asimetri yang dipegang oleh pihak *platform* sehingga pekerja tidak mendapat hak-hak sebagai pekerja karena mereka hanya dianggap sebagai mitra. Pekerja *cloud* bekerja dengan risiko mereka sendiri dengan upah yang rendah dan tanpa jaminan sosial (Fan *et.al.*, 2020). Di tengah pesatnya

perkembangan sistem ekonomi *platform* di Indonesia, timbul sebuah pertanyaan “Bagaimana Pengaruh Sistem Ekonomi Platform terhadap Etika Subsistensi Buruh Digital Berbasis *Cloud* dan Bagaimana Siasat Pekerja *Cloud* dalam Melakukan Negosiasi Kuasa di Tengah Kekuasaan Asimetri Perusahaan *Platform*?”

Tulisan ini berupaya menunjukkan bahwa di tengah kondisi yang rentan, pekerja *cloud* masih memiliki ruang negosiasi untuk melakukan siasat dalam relasi kuasa asimetri yang dipegang oleh perusahaan *platform* di Indonesia. Siasat yang dilakukan buruh digital berbasis *cloud* berupa kegiatan yang mampu memberikan keuntungan lebih untuk merespons kerentanan yang diakibatkan adanya praktik kekuasaan asimetri yang termanifestasi dalam sistem ekonomi *platform*. Siasat yang dilakukan oleh buruh digital tersebut dikarenakan adanya kondisi yang menuntut mereka untuk melakukan perubahan melalui serangkaian kegiatan guna mempertahankan kehidupannya (Yogi *et.al.*, 2018). Untuk menganalisis siasat pekerja *cloud* dalam merespons kerentananyangmerekahadapi, tulisan ini menggunakan teori etika subsistensi milik Scott (1989) yang mengatakan bahwa pihak yang lemah selalu memiliki motivasi untuk melakukan siasat demi mempertahankan hidupnya. Setidaknya terdapat tiga siasat pada teori etika subsistensi, yaitu melakukan

pengetatan atas pengeluaran, memiliki pekerjaan tambahan, dan memanfaatkan jejaring di luar keluarga (Scott, 1989). Siasat yang dilakukan pekerja *cloud* juga dapat terjadi karena adanya fleksibilitas kerja yang tinggi sehingga pekerja *cloud* dapat menyesuaikan kondisi mereka untuk mendapat keuntungan yang lebih (Mustika & Savirani, 2021; Schmidt, 2017b). Dengan demikian etika subsistensi yang dilakukan oleh pekerja *cloud* tidak sepenuhnya berdasar pada aktivitas untuk merespons batas subsistensi, tetapi juga sebagai bentuk strategi ekonomi dalam memanfaatkan fleksibilitas dalam sistem ekonomi *platform*.

Pekerja *cloud* merupakan tenaga kerja lepas yang dialihdayakan melalui *platform* tenaga kerja sebagai perantara kepada sekelompok besar orang yang membutuhkan jasa untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan mereka secara *online* (Schmidt, 2017a). Pekerja *cloud* dalam menjalankan tugasnya harus patuh terhadap setiap peraturan yang dibuat oleh *platform*. Mereka juga harus menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan dan batas waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Konsep mengenai pekerja *cloud* lahir bersamaan dengan berkembangnya teknologi internet dan kebutuhan perusahaan untuk memasukan manusia ke dalam model tenaga kerja yang terkomputerisasi (Fuchs & Sevignani, 2013). Tugas yang diberikan kepada

pekerja *cloud* pada umumnya merupakan pekerjaan yang dapat diselesaikan menggunakan teknologi digital, seperti laptop, *handphone*, dan lain sebagainya. Terdapat beberapa klasifikasi menurut *International Labour Organization* dalam membedakan pekerja *cloud* berdasarkan jenis *platform* dan tugas yang diemban. *Pertama* adalah pekerja *cloud* yang menyelesaikan tugas harus memiliki keterampilan khusus, seperti pengembangan *software* dan desain grafis. Jenis yang *kedua* adalah pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian khusus dan melibatkan orang banyak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (*crowdsourcing*), seperti memasukan data dan memberikan *like* terhadap sebuah unggahan.

Sistem kerja berbasis *cloud* merupakan sebuah simbol dari kemajuan teknologi. Dengan adanya sistem kerja berbasis *cloud* menjadikan berbagai pekerjaan mampu diselesaikan dengan cepat dan juga memberikan lapangan pekerjaan yang luas (Setiawan, 2018). Namun, kemajuan yang terjadi berbanding terbalik dengan kesejahteraan yang dialami oleh pekerja. Kesejahteraan buruh justru Kembali, seperti era ekonomi industri abad ke-18 di Eropa (ILO, 2018). Hal ini dapat terjadi karena sistem ekonomi *platform* kembali menerapkan sistem upah yang berdasarkan pada jumlah barang/jasa yang selesai dikerjakan atau dapat disebut juga dengan upah per potong (*piece rate*). Adanya sistem upah per

potong berdampak pada jumlah upah yang rendah dan tidak pasti. Padahal, isu mengenai upah menjadi salah satu aspek yang paling krusial ketika berbicara mengenai kesejahteraan buruh (Hohberg & Lay, 2015).

Isu mengenai kesejahteraan buruh menjadi suatu permasalahan yang selalu terkesan tidak memiliki titik temu. Hal itu terjadi karena adanya konflik kepentingan antara buruh yang ingin mendapatkan kehidupan yang layak dengan pemilik modal yang berorientasikan pada keuntungan (Preenen *et.al.*, 2017). Kondisi tersebut selalu menempatkan buruh berada pada situasi yang tidak menguntungkan karena pemilik modal dalam hal ini memiliki kuasa atas *resource*, *capital*, bahkan nasib buruh itu sendiri. Praktik tersebut juga terjadi dalam sistem ekonomi *platform*, dimana terdapat kekuasaan asimetri yang dipegang oleh pihak *platform* dengan para pekerja *cloud* yang disebut *independent worker* atau mitra. Pihak *platform* dalam relasi kuasa ini menjadi satu-satunya pihak yang memiliki akses penuh terhadap kontrol atas data, proses, dan aturan *platform* (Schmidt, 2017b). Hal itu diperparah dengan belum adanya payung hukum yang mengatur tentang hubungan kerja berbasis

*platform* sehingga pihak *platform* mampu membuat aturan-aturan sepihak yang merugikan buruh dan tidak terikat secara hukum untuk memenuhi hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja *cloud*.

Permasalahan ini menjadi semakin krusial karena di era globalisasi persaingan antar individu untuk mendapatkan pekerjaan sangat tinggi. Dalam konteks Indonesia, jumlah suplai tenaga kerja tidak diimbangi dengan perluasan lapangan pekerjaan yang tersedia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada Februari 2022, jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 144,01 juta orang. Di sisi lain, jumlah pengangguran mencapai 8,4 juta orang atau sebesar 5,38% (BPS, 2022). Bahkan, *International Labour Organization* memperkirakan akan ada 213 juta pendatang baru di pasar tenaga kerja dalam satu dekade kedepan sebagai akibat dari munculnya tenaga kerja digital (Graham *et.al.*, 2017). Persaingan yang sangat ketat menuntut individu untuk lebih meningkatkan kualitas diri atau lebih kreatif menciptakan lapangan kerja sendiri. Kondisi tersebut juga memaksa individu untuk menerima berbagai macam risiko yang mereka hadapi dalam bekerja sebagai pekerja digital (Fan *et.al.*, 2020). Dengan peningkatan jumlah pekerja yang

sangat signifikan setiap tahunnya namun tidak dibarengi dengan kebijakan pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja digital, secara otomatis akan menempatkan semakin banyak pekerja digital yang berada pada situasi rentan.

Terdapat berbagai studi yang telah mengulas tentang kekuasaan asimetri yang berimplikasi pada kerentanan buruh digital. Salah satunya, Wood *et.al.* (2018) yang meneliti tentang adanya kontrol perusahaan *platform* terhadap buruh digital melalui manajemen algoritmik. Mekanisme kontrol berbasis algoritma secara langsung mengakibatkan upah yang rendah, isolasi sosial, dan ancaman eksploitasi. Kemudian, Mustika dan Savirani (2021) lebih jauh menganalisis siasat yang dilakukan pekerja digital dalam merespons kerentanan yang dialami oleh pekerja dengan melakukan kegiatan yang disebut perlawanan sehari-hari. Keban *et.al.* (2021) juga menganalisis tentang sumber kekuatan pekerja digital dan bentuk perlawanan pekerja *gig* untuk memenangkan tuntutan mereka. Dalam penelitian tersebut, mereka mendapatkan temuan bahwa kondisi buruh digital belum memenuhi standar kerja layak dan adil sehingga menempatkan buruh berada dalam kondisi yang rentan. Beberapa tulisan tersebut pada dasarnya hanya memfokuskan pembahasannya kepada buruh digital secara umum ataupun buruh digital berbasis *gig/lokasi*. Bahasan



tersebut berbeda dengan tulisan ini yang berfokus kepada buruh digital berbasis *cloud*. Walaupun tingkat kerentanan yang dialami buruh digital berbasis *cloud* tidak setinggi buruh digital berbasis *gig*, tulisan ini berupaya untuk menunjukkan bahwa buruh digital berbasis *cloud* juga memiliki kerentanan yang patut untuk diperhatikan. Dapat dikatakan, kerentanan yang dihadapi oleh pekerja *cloud* menjadi kondisi yang tidak dapat dihindarkan di tengah pesatnya teknologi digital. Di tengah kerentanan yang mereka hadapi, buruh digital berbasis *cloud* masih memiliki ruang untuk melakukan siasat demi memperjuangkan kondisinya dengan melakukan kegiatan yang menguntungkan seperti memanfaatkan jejaring sosial, memiliki pekerjaan tambahan, sampai meminimalisir pengeluaran. Untuk itu, tulisan ini berupaya untuk menganalisis siasat pekerja *cloud* dalam memanfaatkan ruang negosiasi dari praktik kekuasaan asimetri dalam sistem ekonomi *platform*.

## ***Flexibility of Labour Market* dan Etika Subsistensi sebagai Kerangka Teoritik**

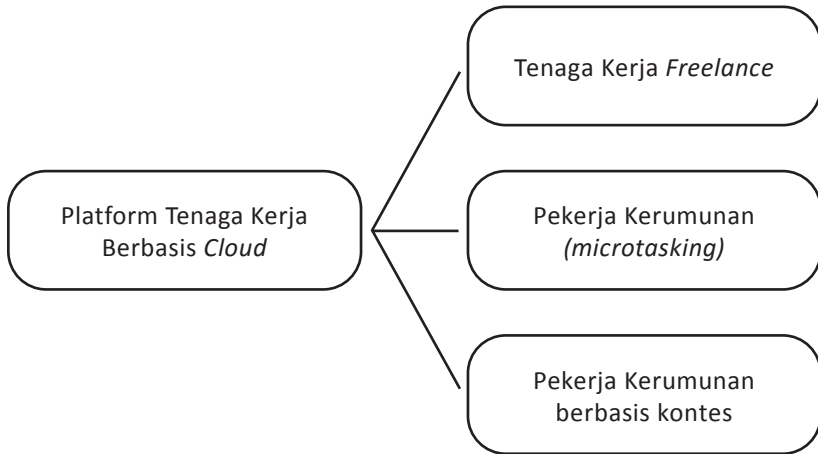
Kajian ini menggunakan teori *flexibility of labour market* dan teori etika subsistensi sebagai kerangka teoritik. *Flexibility of labour market* merupakan sebuah teori yang mengkaji tentang sistem ekonomi yang memberikan tantangan-tantangan politik yang menjadikan buruh digital berada pada kondisi yang rentan. Teori etika subsistensi merupakan teori tentang prinsip yang dilakukan oleh pihak inferior dalam melakukan siasat guna memperbaiki posisinya untuk mendapat keuntungan yang lebih. Jadi, teori etika subsistensi digunakan dalam kajian ini untuk membedah siasat buruh digital dalam menghadapi kerentanan yang diakibatkan adanya praktik kekuasaan asimetri dalam sistem ekonomi *platform* yang nantinya akan ditelaah menggunakan teori *flexibility of labour market*.

Teori *flexibility of labour market* merupakan teori yang dikembangkan oleh Schmidt (2017) dalam merespons perkembangan sistem ekonomi *platform*. Sistem ekonomi *platform* adalah sebuah fenomena kompleks yang memanfaatkan perkembangan teknologi internet sebagai mekanisme dasar dalam mempertemukan orang-orang yang memiliki pasokan/keahlian (pekerja) dengan orang-orang

yang membutuhkan layanan (klien). Sistem ekonomi *platform* tidak membutuhkan alat produksi untuk menciptakan sebuah produk tertentu. Namun, sistem ini menciptakan alat koneksi yang menjadi sebuah kekuatan bagi sistem ekonomi *platform* dalam menghilangkan batas ruang dan waktu yang menjadi sebuah permasalahan serius dalam sistem ekonomi tradisional (Doloitte, 2019). Peran penyedia *platform* berfungsi sebagai perantara dalam mempertemukan dan mengoordinasikan sisi penawaran dan permintaan sehingga memungkinkan penyedia *platform* untuk mengalihkan sebagian besar biaya, risiko, dan kewajiban terhadap pekerja.

Florian A. Schmidt membagi *flexibility of labour market* berbasis *cloud* menjadi tiga jenis, yaitu tenaga kerja *freelance*, pekerjaan kerumunan, dan pekerjaan kerumunan berbasis kontes.

**Figur 1. Kategorisasi Tenaga Kerja Digital Berbasis *Cloud***



Sumber: Dikutip dari Schmidt (2017)

Tulisan ini berfokus pada kategorisasi tenaga kerja *freelance*. Tenaga kerja *freelance* merupakan salah satu jenis *platform* yang memiliki prinsip serupa dengan *outsourcing*, dimana terdapat proses penyediaan jasa dan penyaluran tenaga kerja dengan keahlian tertentu kepada klien (Heeks, 2017). Berkaitan dengan tenaga kerja *freelance* klien bebas memilih *freelancer* atau pekerja yang sesuai dengan kualifikasi *skill* yang dimiliki, kemudian tugas yang diberikan oleh klien juga hanya dikerjakan oleh seorang pekerja (Schmidt, 2017). Hal tersebut berbeda dengan jenis *platform* lain, seperti pekerjaan kerumunan (*microtasking*) dan pekerjaan kerumunan berbasis kontes. Tulisan ini memfokuskan kajian

pada *platform* tenaga kerja berbasis *cloud* dengan jenis pasar tenaga kerja *freelance* untuk menghindarkan adanya bias, karena klasifikasi yang dilakukan oleh Schmidt ini bukan tanpa alasan, jenis pasar tenaga kerja *freelance*, pekerjaan kerumunan, dan pekerjaan kerumunan berbasis kontes memiliki sistem kerja yang berbeda, sehingga risiko kerja dan kerentanan yang ditanggung oleh masing-masing jenis kerja tersebut juga berbeda.

Dalam sistem ekonomi *platform* terdapat relasi kuasa asimetri yang dipegang oleh pihak *platform*. Perusahaan *platform* mampu melakukan kontrol dan mengendalikan interaksi yang terjadi antara pihak pekerja dan klien (Schmidt, 2017b; Xu & Liu, 2021). Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat sebuah sistem yang mampu merekam sekaligus menyimpan segala aktivitas dan interaksi yang dilakukan oleh pihak lainnya di dalam *platform* sehingga membentuk big data (Schmidt, 2017). Dengan adanya big data, perusahaan *platform* memiliki kontrol penuh terhadap segala informasi dan data yang tercipta dari pola interaksi pihak pekerja dan klien sehingga menciptakan sebuah relasi yang tidak setara dan menjadikan pihak *platform* memiliki kekuasaan asimetri terhadap pihak pekerja dan klien. Seperti yang dikatakan oleh Schmidt (2017b:2), "*The platform provider is also the only of*

*the three parties that has full access to and control over data, process and rules of the platform. The particular software of the digital platform cause a systematic information asymmetry and, through that, a power asymmetry.”*

Dalam relasi tiga sisi tersebut, pekerja *cloud* menjadi pihak yang paling dirugikan. Pihak *platform* sebagai perusahaan komersial akan terus berupaya mengembangkan perusahaannya untuk terus mendapat perhatian klien dengan cara memenuhi segala keinginan dan tuntutan dari klien (Heeks *et.al.*, 2020). Untuk itu, segala peraturan yang dikeluarkan oleh pihak *platform* bertujuan untuk meningkatkan jumlah keuntungan perusahaan, bukan berorientasikan pada kesejahteraan pekerja *cloud*.

Schmidt (2017) juga menghadirkan beberapa dimensi utama dalam mengkaji *flexibility of labour market*, yaitu tiga sisi asimetri daya, sistem upah, juga fleksibilisasi, dan atomisasi tenaga kerja. Dimensi yang pertama, yaitu tiga sisi asimetri daya. Dimensi ini menjelaskan bahwa dalam sistem ekonomi *platform* selalu ada tiga pihak yang saling berinteraksi, yaitu pekerja, klien, dan pihak *platform* sebagai perantara. Dalam hal ini, setidaknya terdapat dua pihak pengguna *platform* yang saling berhadapan, yaitu pekerja dan klien. Pihak *platform* memiliki akses terhadap segala

aktivitas yang dilakukan klien dan pekerja pada *platform* yang mereka kelola. Untuk itu, pihak *platform* mampu melakukan kontrol terhadap interaksi yang tercipta antara klien dan pekerja secara teknis, legal, dan melalui desain antar muka.

Dimensi yang kedua yang tak kalah penting adalah sistem upah. Dalam sistem ekonomi *platform* terdapat sistem upah per potong (*piece rate*) yang mendasarkan besaran upah pada jumlah barang/jasa yang diselesaikan. Artinya, upah yang pekerja terima bukan berdasarkan waktu tertentu seperti buruh pada umumnya yang menerima upah per bulan atau per minggu. Sistem upah per potong berdampak pada kerentanan buruh karena upah yang mereka dapatkan sangat kecil dan tidak memiliki jumlah yang pasti dalam kurun waktu tertentu (ILO, 2018).

Dimensi yang ketiga, yaitu fleksibilitas dan atomisasi tenaga kerja. buruh digital dalam melakukan pekerjaannya mendapatkan fleksibilitas berupa kebebasan dalam hal waktu dan lokasi kerja (Schmidt, 2017). Pekerja *cloud* akan mengerjakan tugasnya hanya ketika permintaan tersedia dan bekerja sebagai pekerja tidak tetap. Mereka dipekerjakan untuk tugas-tugas tertentu saja

dan diberhentikan setelah tugas yang diberikan selesai. Dimensi ini juga menjelaskan tentang porsi pekerjaan yang dibebankan kepada buruh digital akan dibagi ke porsi yang kecil dan waktu yang lebih singkat.

Tulisan ini menggunakan teori etika subsistensi milik Scott (1989) untuk menganalisis siasat buruh digital berbasis *cloud* dalam merespons kondisi mereka yang rentan akibat adanya kekuasaan asimetri dalam sistem ekonomi *platform*. Hubungan antara buruh dengan pengusaha selalu menghasilkan konflik kepentingan karena adanya orientasi yang sama sekali bertolak belakang. Relasi kuasa yang terjadi selalu menempatkan pihak yang memiliki modal untuk berkuasa atas pihak yang lemah. Scott dalam tulisannya berjudul *Moral Ekonomi Petani* menjelaskan petani Asia Tenggara pada abad ke-19 yang mengalami ketergantungan terhadap tuan tanah melakukan siasat untuk merespons relasi kuasa yang terjadi dengan istilah etika subsistensi.

Etika adalah seperangkat aturan yang terdiri dari norma dan nilai moral yang membimbing manusia dalam menjalani hidup mereka di situasi yang paling konkret. Etika juga merupakan seperangkat pedoman bagi manusia untuk berpikir, berbicara, dan bertindak sebagai manusia sesuai dengan hakikat mereka sebagai individu, makhluk sosial, dan makhluk Tuhan (Susilo & Purwanti, 2017). Sikap



yang didasarkan pada etika harus dilakukan berdasarkan kesadaran penuh yang membimbing individu untuk memilih jalan hidup yang baik dari berbagai kondisi. Dalam konteks pekerja, pilihan hidup yang hadir akan sangat dipengaruhi oleh adanya relasi kuasa antara pekerja dan perusahaan. Relasi kuasa yang terjadi menghasilkan konflik kepentingan antara pekerja yang menginginkan kondisi sejahtera dengan perusahaan yang berorientasikan pada keuntungan sehingga mengesampingkan kepentingan pekerja yang dinilai mampu mengurangi keuntungan pihak perusahaan (Goods *et.al.*, 2019). Dengan kondisi tersebut, pekerja harus lebih cermat dalam menentukan pilihan hidup agar mampu keluar dari kondisi rentan dan mampu mendapatkan lebih banyak keuntungan.

Scott (1989) membagi teori etika subsistensi menjadi tiga upaya, yakni melakukan pengendalian atas pengeluaran, memiliki pekerjaan tambahan, dan memanfaatkan jejaring di luar keluarga. Melakukan pengendalian terhadap pengeluaran, dalam hal ini merupakan siasat yang dilakukan untuk mengurangi sebanyak mungkin segala biaya pengeluaran yang harus dikeluarkan untuk menunjang keperluan hidup sehari-hari (Bryant & Garnham, 2014). Selain melakukan pengendalian terhadap pengeluaran, petani juga memiliki siasat dengan cara memiliki pekerjaan tambahan

untuk menambah penghasilan. Dalam hal ini, petani dituntut untuk mengorbankan tenaga lebih banyak dari biasanya. Siasat terakhir, petani juga mampu memanfaatkan jejaring di luar keluarga dengan melakukan gotong-royong atau mendirikan sebuah komunitas (Brown, 2014).

Beberapa upaya ini dilakukan oleh kaum petani untuk merespons adanya relasi kuasa yang merugikan pihaknya. Jika ketergantungan terhadap tuan tanah terus terjadi tanpa adanya perubahan, para petani berkemungkinan untuk menghadapi kondisi yang semakin buruk (Luthfi, 2011). Karenanya, untuk memperbaiki kondisi ekonominya, petani perlu melakukan siasat berkegiatan yang dinilai menguntungkan. Dari sini, dapat dilihat bahwa para petani mampu memanfaatkan adanya ruang negosiasi dari relasi kuasa yang terjadi antara pihak mereka dan tuan tanah. Untuk itu, kaum petani dapat melakukan siasat dengan melakukan kegiatan demi menghindarkan risiko kerja dan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Dalam konteks buruh digital berbasis *cloud* yang berada dalam kondisi rentan akibat praktik kekuasaan asimetri perusahaan *platform*, pekerja *cloud* harus memanfaatkan ruang negosiasi dari relasi kuasa yang tidak menguntungkan petani dengan melakukan siasat. Siasat yang dilakukan buruh digital, yaitu dengan melakukan

pengetatan terhadap pengeluaran, memiliki pekerjaan tambahan dan memanfaatkan jaringan di luar keluarga untuk keluar dari kerentanan yang mereka hadapi seperti apa yang telah dilakukan oleh kaum tani dalam teori etika subsistensi. Teori etika subsistensi menjadi relevan dalam konteks buruh digital karena kerentanan yang dialami petani dan pekerja *cloud* sama-sama bersumber dari adanya kekuasaan di atas mereka yang menuntut untuk melakukan siasat demi mendapat keuntungan yang lebih. Walaupun dalam konteks pekerja *cloud*, etika subsistensi yang mereka lakukan tidak sepenuhnya dilakukan untuk merespons batas subsisten yang mereka alami, tetapi juga sebagai bentuk strategi ekonomi dalam memanfaatkan fleksibilitas dalam sistem ekonomi *platform*.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan pada kajian ini menggunakan *mixed-method analysis* dengan strategi metode sekuensial (*sequential mixed methods*), yaitu menggabungkan atau memperluas temuan yang diperoleh dari satu metode dengan temuan dari metode lain secara bertahap (Craswell, 2010; Migiro & Magangi, 2011). Tulisan ini diawali dengan observasi terlebih dahulu untuk memetakan permasalahan yang terjadi. Lalu, diikuti dengan metode survei kuantitatif dengan sejumlah sampel untuk mendapatkan hasil secara umum dari suatu populasi. Kemudian, diakhiri dengan metode *interview* untuk memperdalam temuan-temuan yang didapatkan dari metode survei. Metode kuantitatif dalam kajian ini berupa pembagian kuesioner kepada responden, sedangkan metode kualitatif berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Tulisan ini memfokuskan penelitian pada Komunitas *Freelancer* Indonesia. Komunitas *Freelancer* Indonesia merupakan komunitas yang berbasis di sosial media Facebook yang berisikan pekerja *freelance* dari seluruh Indonesia dan dari berbagai perusahaan *platform* yang berbeda. Facebook dipilih sebagai fokus penelitian karena Facebook menjadi media sosial yang mampu memberikan kesempatan bagi kelompok-kelompok tertinggal dan tidak diuntungkan

dalam tatanan sosial untuk mengekspresikan diri mereka (Cammaerts, 2015). Komunitas *Freelancer* Indonesia digunakan sebagai wadah pekerja *freelance* untuk *sharing* sesama *freelancer* dan juga sebagai wadah untuk mencari pekerjaan. Komunitas *Freelancer* Indonesia dipilih menjadi tempat penelitian karena dinilai mampu merepresentasikan berbagai anggota perusahaan *platform* kerja digital yang ada saat ini. Berikut penjabaran mengenai metode penelitian yang digunakan dalam tulisan ini.

## 1. Metode Kuantitatif

Metode Kuantitatif dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada anggota komunitas buruh digital berbasis *cloud* dengan nama *Freelancer* Indonesia yang dilakukan pada tanggal 16–24 Juli 2022. Metode kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana Pengaruh Sistem Ekonomi Platform terhadap Etika Subsistensi Buruh Digital Berbasis Cloud ?” Populasi penelitian ini adalah anggota Komunitas *Freelancer* Indonesia yang pernah atau sedang bekerja lepas minimal satu bulan dan berusia minimal 17 tahun. Oleh karena jumlah populasi tidak diketahui, maka pengambilan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Cochran (Sugiyono, 2015):

$$n = \frac{(za)^2(p)(q)}{e^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,10)^2}$$

$$n = 96,4 = 97 \text{ orang}$$

Keterangan:

n = sampel

z = harga dalam kurva normal untuk simpangan 5%.

Dengan nilai 1,96

p = peluang benar 50% = 0,5

q = peluang salah 50% = 0,5

e = margin error 10%

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* karena tidak diketahui jumlah anggotanya dan dengan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. Teknik pengumpulan data kuesioner dilakukan secara *online* dengan bantuan *google form* dan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis uji reabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji hepotesis, dan analisis koefisien determinasi.

## 2. Metode Kualitatif

Metode kualitatif pada penelitian ini dilakukan dengan *interview*, observasi, dan literatur review. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Metode kualitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana Siasat Pekerja Cloud dalam Melakukan Negosiasi Kuasa di Tengah Kekuasaan Asimetri Perusahaan Platform?” Teknik pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu subjek dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2015). Kriteria yang ditentukan sebagai subjek penelitian dalam tulisan ini adalah mereka yang pernah atau sedang bekerja sebagai pekerja *cloud* minimal 1 bulan pengalaman kerja dan bersedia untuk diwawancarai. Berdasarkan kriteria tersebut, terdapat tiga informan yang masing-masing memiliki pekerjaan digital yang berbeda. Responden yang pertama Adam Gabriel Mounir (22 tahun) *UX researcher*, Wahida Rahmania Arifah (25 tahun) *writer*, dan Kasyfi Zulkaisi AUFAR (21 tahun) desainer grafis.

Teknik pengumpulan data berikutnya adalah observasi. Penelitian dalam tulisan ini menggunakan metode observasi partisipan, artinya peneliti ikut terlibat dalam proses kegiatan dari subjek yang diteliti. Kegiatan observasi dilakukan dengan

menjadi bagian dari anggota komunitas *Freelancer* Indonesia selama tiga bulan dari bulan Juni-Agustus 2022. Kemudian, teknik pengumpulan data berikutnya adalah literatur review. Teknik literatur review dilakukan dengan menganalisis berbagai data sekunder yang berbentuk data jurnal, buku, berita, tesis, skripsi, dan laporan riset dari instansi terkait.

## TEMUAN DAN ANALISIS

### Uji Reabilitas

**Tabel 1. Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	Cut of Value	Keterangan
Sistem Ekonomi Platform (X)	0,797	0,600	Reliabel
Etika Subsistensi Pekerja Cloud (Y)	0,869	0,600	Reliabel

*Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2022*

Berdasarkan data tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach alpha variabel Sistem ekonomi *platform* (X) dan etika subsistensi pekerja *cloud* (Y) masing-masing lebih besar dari *Cut of Value* (0,600) sehingga semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.



## Uji Normalitas

**Tabel 2. Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Kormogonov Smirnov	Asymp. Sig	Keterangan
Standardized Residual	0,062	0,200	Distribusi Normal

*Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2022*

Berdasarkan output uji normalitas data dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig. dari uji Kolmogorov-Smirnov Standardized residual variable adalah 0,62 lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05).

## Uji Heterokedastisitas

**Tabel 3. Uji Heterokedastisitas**

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Sistem Ekonomi Platform	0,320	Tidak Ada Heterokedastisitas

*Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2022*

Berdasarkan uji heterokedastisitas dengan metode Spearman dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t variabel sistem ekonomi *platform* lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05) dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedasitas dalam model regresi.

### Uji Hipotesis

**Tabel 4. Uji Hipotesis**

No	Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Sig
1	Sistem Ekonomi Platform	0,341	3,123	1,98	0,002

*Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2022*

Konstanta = 31,684

Koefisien Determinasi = 0,090

Adjusted R Square = 0,081

F hitung = 9,755

Berdasarkan tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X + \varepsilon$$

$$Y = 31,684 + 0,341X + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 31,684, artinya apabila instrumentalitas sistem ekonomi *platform* nilainya 0, maka etika subsistensi memiliki nilai sebesar 31,684.
2. Koefisien regresi variabel instrumentalitas sistem ekonomi *platform* (X) sebesar 0,341, artinya jika instrumentalitas sistem ekonomi *platform* naik sebesar satu satuan, maka sistem ekonomi *platform* akan mengalami peningkatan sebesar 0,341.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,100 <sup>a</sup>	0,090	0,081	6,67259

Sumber: Output SPSS, data primer diolah 2022

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,081 (8,1%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model instrumentalitas sistem ekonomi *platform* (X) menerangkan variasi variabel etika subsistensi pekerja (Y) sebesar 8,1% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya.

## **ANALISIS**

### **Memaknai Kerentanan Pekerja *Cloud***

Perusahaan *platform* kerap menjanjikan fleksibilitas yang tinggi dan kemudahan mendapatkan uang untuk merekrut para pekerja. Pihak *platform* membuat narasi bahwa dengan teknologi internet pekerja mampu mendapatkan uang dari ranjang kasur bahkan tepi pantai. Namun, dengan mengklasifikasikan pekerja sebagai mitra atau kontraktor independen perusahaan *platform* mencoba untuk melepaskan diri dari tanggung jawab mengenai hukum dan hak-hak sosial yang seharusnya mereka tanggung. Termasuk upah minimum ataupun jaminan kesehatan. Relasi kerja yang terjalin antara perusahaan *platform* dengan pekerja *cloud* tentu bertentangan dengan prinsip-prinsip kemitraan yang tercantum dalam UU No. 28 Tahun 2008. Survei yang ditujukan kepada pekerja *cloud* dengan berbagai latar belakang perusahaan *platform* ini berusaha mengonfirmasi kerentanan yang mereka alami berdasarkan tanggapan para pekerja.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui survei kepada 97 pekerja *cloud* dari berbagai latar belakang perusahaan *platform* pada tahun 2022, menunjukkan bahwa pekerja *cloud* menanggung berbagai risiko kerja

yang membuat mereka berada pada kondisi yang rentan. Berdasarkan berbagai risiko yang mungkin pekerja dapatkan dalam sistem ekonomi *platform*, tulisan ini mengidentifikasi empat risiko yang menjadikan mereka rentan, yaitu sistem upah per potong, tidak adanya jaminan kesehatan, persaingan yang tinggi antar pekerja, dan beban alat produksi yang harus ditanggung sendiri (lihat tabel 1).

**Tabel 6. Risiko Kerja yang Dialami Pekerja *Cloud***

No	Risiko Kerja	Kondisi Pekerja <i>Cloud</i>	Keterangan
1	Upah per potong ( <i>piece rate</i> )	Sistem upah per potong menjadikan Upah yang diterima pekerja <i>cloud</i> masih tergolong rendah. Sebanyak 61,6% pekerja <i>cloud</i> yang merasa bahwa upah mereka belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.	Rentan
2	Kecelakaan Kerja	Dalam melakukan tugasnya sebagai pekerja <i>cloud</i> , mereka menanggung sendiri berbagai risiko kesehatan. Sebanyak 84,6% menanggung biaya kesehatan yang dialami ketika mengerjakan tugasnya. Sebanyak 69,2% pekerja <i>cloud</i> merasa khawatir dengan risiko kesehatan yang timbul dari proses pengerjaan tugas.	Rentan

3	Persaingan yang Tinggi	Banyaknya jumlah pekerja dan adanya atomisasi tugas kerja meningkatkan persaingan antar pekerja <i>cloud</i> . Terdapat 64,7% pekerja <i>cloud</i> yang merasa persaingan yang sangat tinggi menuntut mereka untuk mendapat upah yang rendah.	Rentan
4	Beban Alat Produksi	Pekerja <i>platform</i> harus menanggung biaya alat produksi yang berupa laptop/ <i>handphone</i> dan kuota internet. Sebanyak 71,6% pekerja <i>cloud</i> tidak mendapat fasilitas kuota internet	Rentan

Sumber: diolah dari hasil survei

Sistem upah per potong yang menjadikan mereka berada pada kondisi yang rentan bukan hanya pada besaran upah yang rendah, melainkan juga tidak adanya jumlah yang pasti dalam kurun waktu tertentu. Tidak adanya jumlah upah yang pasti dikarenakan sistem upah pekerja *cloud* berdasarkan banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pekerja itu sendiri, bukan berdasarkan hitungan hari atau bulan. Jadi, dapat dikatakan jika ingin mendapat upah yang lebih besar, pekerja *cloud* harus menyelesaikan sebanyak mungkin tugas yang ada di *platform*. Namun, yang menjadi permasalahan serius adalah tugas yang diberikan oleh *platform* tidak tersedia setiap saat, tetapi tergantung adanya *request* dari pihak klien.

Ketersediaan pekerjaan yang tidak pasti juga menjadi sumber kerentanan pekerja *cloud*. Seperti yang dirasakan oleh salah satu informan kami yang bergabung dengan *fiverr.com*, akun yang dikelola olehnya tidak mendapatkan proyek kerja sama sekali dalam kurun waktu satu bulan. Menurutnya, hal tersebut dikarenakan adanya persaingan yang tinggi antar pekerja *cloud*. Ditambah ia hanya bergabung dengan satu platform, yaitu *fiverr.com* sehingga peluang dipilih oleh klien menjadi kecil. Sistem pemberian kerja berbasis *freelance* adalah klien memilih langsung pekerja yang terdaftar di *platform* tertentu sesuai dengan keahlian dan kebutuhan klien. Besaran dan sistem pembayaran akan dinegosiasikan secara individu yang pada akhirnya hanya ada satu orang yang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh klien (Schmidt, 2017). Artinya, tugas yang dapat dikerjakan oleh buruh digital tidak tersedia setiap waktu karena sangat dipengaruhi oleh permintaan klien yang secara otomatis akan sangat memengaruhi upah yang diterima pekerja *cloud* dalam kurun waktu tertentu.

Kerentanan yang juga perlu menjadi perhatian khusus adalah mengenai tidak adanya jaminan kesehatan yang disediakan oleh pihak *platform* kepada pekerja, meski risiko kecelakaan kerja yang ditanggung pekerja digital berbasis *cloud* tidak setinggi para pekerja berbasis lokasi yang harus

bertemu secara langsung dengan klien (Yogi *et.al.*, 2018). Dengan pengerjaan tugas sepenuhnya berbasis internet dan tidak bertemu langsung dengan klien, itu bukan berarti pekerja *cloud* tidak memiliki risiko kesehatan sama sekali. Pekerja *cloud* kerap kali mengalami gangguan kesehatan ketika mengerjakan tugasnya. Seperti salah satu informan kami yang bekerja sebagai UX *researcher* di salah satu *platform* kerap mengalami pusing dan gangguan pendengaran, gangguan kesehatan tersebut terjadi karena dia harus melakukan riset yang tak jarang menuntutnya untuk menggunakan *earphone* secara intens. Kemungkinan adanya gangguan kesehatan diperparah dengan kondisi pekerja *cloud* yang memiliki kegiatan lain, seperti kuliah sehingga menuntut dia untuk mengerjakan tugas *platform* sampai larut malam.



## **SIASAT PEKERJA *CLOUD* DALAM MERESPONS RELASI KUASA YANG MERUGIKAN**

Pihak yang lemah akan selalu memiliki motivasi lebih untuk melakukan siasat dalam memperbaiki kondisinya untuk terus bertahan hidup dalam relasi kuasa yang tidak menguntungkan (Scott, 1989). Prinsip tersebut juga menjadi dasar analisis terhadap siasat yang dilakukan buruh digital berbasis *cloud* dalam menghadapi kerentanan yang mereka alami. Bagian sebelumnya telah dipaparkan berbagai kerentanan yang dialami pekerja *cloud*, seperti upah yang rendah, risiko kecelakaan kerja, persaingan yang tinggi, dan beban produksi yang ditanggung sendiri. Bagian ini, penulis akan memaparkan siasat yang dilakukan pekerja *cloud* dalam merespons kerentanan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya dengan memanfaatkan ruang negosiasi dari kekuasaan asimetri perusahaan platform dengan cara memanfaatkan jejaring, memiliki pekerjaan tambahan, mengurangi porsi pekerjaan, dan meminimalisir pengeluaran (lihat tabel 2).

**Tabel 2. Siasat Pekerja Cloud dalam Merespon Risiko Kerja**

No	Risiko Kerja	Siasat	Keterangan
1	Upah per potong	Memiliki Pekerjaan Tambahan	Pekerja <i>cloud</i> tidak terikat oleh kontrak yang mengharuskan mereka untuk meng- <i>handle</i> 1 tugas pekerjaan dalam waktu yang sama. Mereka hanya dibebankan untuk menyelesaikan tugas yang telah disepakati oleh klien. Jadi pekerja mampu menambah jumlah pekerjaan baik dalam <i>platform</i> yang sama ataupun <i>platform</i> lain. Dengan begitu pekerja <i>cloud</i> akan mendapat upah yang lebih besar dan mengurangi dampak persaingan yang tinggi. Sebanyak 82,3% pekerja <i>cloud</i> memilih untuk menambah porsi pekerjaan demi menambah penghasilan.
2	Persaingan yang tinggi		
3	Kecelakaan kerja	Menolak/ mengurangi tugas yang diberikan platform	Pekerja <i>cloud</i> memiliki keleluasaan dalam memilih untuk menerima atau menolak tugas <i>platform</i> . Jadi pekerja <i>cloud</i> mampu menolak/mengurangi projek dalam beberapa kondisi yang dirasa mampu membahayakan Kesehatan pekerja. Sebanyak 87,7% pekerja <i>cloud</i> memilih menolak tugas platform jika tidak memungkinkan.

4	Beban Alat Produksi	Meminimalisir pengeluaran	Pekerja <i>cloud</i> yang sepenuhnya melakukan aktivitasnya di dalam jaringan sangat bergantung dengan internet. Untuk menyiasati beban kuota internet yang tidak difasilitasi <i>platform</i> , para pekerja <i>cloud</i> memilih untuk menggunakan Wi-Fi gratis dan menggunakan paket internet yang lebih murah. Dengan begitu pekerja mampu meminimalisir pengeluaran. Sebanyak 58,3% pekerja <i>cloud</i> memilih untuk menggunakan Wi-Fi gratis dan 67,6% memilih untuk menggunakan paket internet yang lebih murah demi meminimalisir pengeluaran.
---	---------------------	---------------------------	--

*Sumber: diolah dari hasil survei*

Dalam merespons rendahnya upah yang diterima, pekerja *cloud* akan berupaya untuk menambah jumlah pekerjaan yang mereka *handle* dalam satu waktu. Terdapat beberapa cara yang dilakukan pekerja *cloud* untuk mendapatkan pekerjaan tambahan, yaitu melalui *platform* kerja digital sejenis atau melalui media sosial.

Cara yang pertama, pekerja *cloud* menambah pekerjaan mereka melalui *platform* tenaga kerja yang sejenis. Pekerja *cloud* akan membuat akun di beberapa *platform* tenaga kerja sesuai dengan keahlian mereka. Seperti, salah satu responden dalam tulisan ini,

seorang UX *researcher* (22 tahun) yang memilih untuk menambah porsi pekerjaannya dengan memiliki beberapa akun *platform* tenaga kerja, yakni fiverr.com dan freelancer.com guna menambah jumlah upah yang dia dapatkan.

Cara yang kedua, pekerja *cloud* menambah pekerjaan melalui media sosial. Pekerja *cloud* akan mempromosikan jasa atau keahlian mereka pada laman media sosial pribadi mereka. Melalui media sosial, pekerja *cloud* lebih memiliki kebebasan dibanding melalui *platform* kerja digital. Hal tersebut terjadi karena pekerja *cloud* tidak terikat oleh segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan *platform*. Namun, akses terhadap klien pada media sosial cenderung lebih sempit karena jangkauan terhadap klien sangat bergantung dengan jumlah *followers* akun tersebut. Tidak seperti akses klien yang ditawarkan oleh *platform* kerja tertentu yang memang dibuat untuk mempertemukan pekerja dengan klien yang membutuhkan jasa yang dibutuhkan. Media sosial yang kerap digunakan oleh pekerja *cloud* adalah Facebook dan Instagram dikarenakan fitur dari media sosial tersebut mendukung untuk mempresentasikan contoh dari hasil jasa yang ditawarkan oleh pekerja *cloud*.

Selain adanya sistem upah per potong yang menjadikan pekerja *cloud* mendapat upah yang rendah dan tidak pasti. Pekerja *cloud* juga harus menghadapi persaingan yang sangat

tinggi antar pekerja. Dalam konteks pekerjaan berbasis internet, persaingan antar pekerja tidak hanya terjadi dalam skala daerah tetapi berskala internasional. Untuk merespons persaingan yang tinggi, pekerja *cloud* terpaksa harus memberikan harga yang rendah namun dengan *value* yang lebih tinggi dibanding pekerja *cloud* lain. Terlebih, terhadap pekerja *cloud* yang berasal dari dunia bagian barat yang memiliki harga tawar lebih tinggi dibanding pekerja *cloud* yang berasal dari dunia bagian timur (Wood *et.al.*, 2019).

Kondisi tersebut diperparah dengan adanya sistem rating berbasis algoritmik yang diberikan pada klien terhadap kinerja pekerja *cloud* ketika menyelesaikan pekerjaannya. Sistem rating berbasis algoritmik yang terdapat pada *platform* kerja ini akan menempatkan pekerja *cloud* dengan ulasan paling banyak dan rating tertinggi pada urutan yang paling tinggi. Hal tersebut menjadikan pekerja *cloud* yang memiliki rating tinggi lebih berpeluang dipilih oleh klien untuk mengerjakan sebuah projek. Untuk menyiasati hal tersebut, pekerja *cloud* pemula akan fokus terhadap peningkatan rating akun milik mereka terlebih dahulu dibanding dengan besaran upah yang ditawarkan kepada klien. Jika pekerja *cloud* dengan keahlian UX *researcher* yang sudah memiliki banyak ulasan dengan rating sempurna (5.0) menawarkan jasanya sebesar 30\$. Maka untuk menarik minat klien, pekerja *cloud* pemula

akan menawarkan jasanya sebesar 10\$, dengan *value* yang sama atau lebih besar dari pesaing lain. Selain untuk menarik perhatian klien, hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan rating yang baik dari klien, demi keberlanjutan akun pada *platform* mereka bekerja.

Di samping itu, terdapat siasat lain yang sangat berkaitan dengan berbagai siasat yang telah disebutkan sebelumnya. Siasat yang dimaksud adalah memanfaatkan jejaring di luar keluarga. Pekerja *cloud* memanfaatkan jejaring dengan bergabung bersama komunitas kerja *freelance* di media sosial. Pada umumnya, pekerja *cloud* memanfaatkan fitur *group* yang tersedia di media sosial untuk menjadi wadah para pekerja berkumpul dan berinteraksi secara *online*. Media sosial yang kerap digunakan sebagai wadah adalah Facebook, Instagram, dan Telegram.

Melalui kegiatan observasi di salah satu komunitas pekerja *cloud* yang berbasis di media sosial Facebook, tulisan ini menemukan pola aktivitas yang dilakukan anggota komunitas. Secara umum, aktivitas yang mereka lakukan adalah kegiatan mencari pekerjaan dan *sharing* sesama pekerja *cloud*. Pekerja *cloud* akan menuliskan berbagai

aktivitas mereka di laman group Facebook, baik berupa pengalaman, keluhan, sampai info lowongan pekerjaan. Kemudian, anggota grup dapat melihat postingan anggota lain dan dapat meresponsnya melalui fitur komentar.

Untuk itu, memanfaatkan jejaring di luar keluarga berupa bergabung dengan komunitas mampu menjadi siasat yang ideal dilakukan pekerja *cloud* dalam merespons berbagai kerentanan, seperti upah yang rendah hingga persaingan yang tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena aktivitas yang dilakukan di komunitas ini memungkinkan pekerja *cloud* untuk mendapatkan info tentang berbagai hal yang berkaitan dengan aktivitas *freelancer* atau pekerjaan berbasis *cloud*.

## **KESIMPULAN**

Melalui serangkaian uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem ekonomi platform berpengaruh secara signifikan terhadap etika subsistensi buruh digital berbasis *cloud*. Pekerja *cloud* juga dinilai mampu melakukan siasat dengan memanfaatkan ruang negosiasi dari praktik kekuasaan asimetri yang dipegang oleh perusahaan *platform* dalam sistem ekonomi *platform* di Indonesia. Pekerja *cloud* tidak hanya pasrah dengan kondisi rentan yang mereka alami. Di tengah praktik kekuasaan asimetri perusahaan *platform*, pekerja *cloud* mampu melakukan siasat dengan

melakukan kegiatan yang menguntungkan secara material, seperti mendapatkan upah yang lebih besar dengan menambah jumlah pekerjaan dan mampu meminimalisir pengeluaran dengan memanfaatkan layanan internet yang lebih murah bahkan gratis. Di samping siasat material, pekerja *cloud* juga melakukan siasat berupa kegiatan yang mampu meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dengan menolak proyek pekerjaan yang dinilai tidak sesuai dengan kemampuan pekerja dan bergabung dengan komunitas pekerja *cloud* untuk mencari informasi lowongan pekerjaan atau *sharing* sesama pekerja *cloud*.

Siasat yang dilakukan pekerja *cloud* merupakan respons dari kondisi rentan yang disebabkan adanya kekuasaan asimetri pihak *platform*. Kekuasaan asimetri memberikan kuasa yang sangat dominan pada *platform* untuk melakukan kontrol atas data dan peraturan *platform*. Kondisi tersebut menjadikan *platform* mampu membuat peraturan yang berorientasikan pada keuntungan perusahaan dan keinginan klien tanpa memperhatikan kesejahteraan buruh sehingga melahirkan risiko kerja yang menjadikan pekerja *cloud* berada pada kondisi yang rentan.

Risiko kerja yang dialami oleh pihak *platform* berdasar pada hak-hak dasar pekerja yang tidak dipenuhi oleh pihak *platform*. Pihak platform hanya mengklasifikasi pekerja



cloud sebagai mitra atau kontraktor independen yang bekerja dengan risiko dan tanggung jawab mereka sendiri. Pekerja *cloud* menerima upah yang rendah dan tidak pasti karena adanya sistem upah per potong (*piece rate*). Sistem upah per potong merupakan sistem upah yang mendasarkan pembayaran pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan bukan berdasarkan pada waktu tertentu. Pekerja *cloud* juga tidak mendapatkan jaminan kesehatan meskipun risiko kerja yang mereka tanggung sangat mengkhawatirkan. Kemudian, pekerja *cloud* harus menghadapi persaingan kerja yang sangat tinggi, baik di tingkat nasional maupun internasional. Selain itu, pekerja *cloud* harus menanggung biaya alat produksi berupa handphone dan kuota internet. Namun pada akhirnya, pekerja *cloud* mampu merespons risiko kerja yang mereka alami dengan memanfaatkan ruang negosiasi dari kekuasaan asimetri pihak *platform*.

## REFERENSI

- BPS. (2022). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,83 Persen dan Rata-rata Upah Buruh Sebesar 2,89 Juta Rupiah per Bulan*.
- Brown, T. (2014). Chipko Legacies: Sustaining an Ecological Ethic in the Context of Agrarian Change. *Asian Studies Review*, 38 (4), 639–657. <https://doi.org/10.1080/10357823.2014.956686>.
- Bryant, L & Garnham, B. (2014). Economies, Ethics and Emotions: Farmer Distress within the Moral Economy of Agribusiness. *Journal of Rural Studies*, 34, 304–312. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2014.03.006>.
- Cammaerts, B. (2015). Social Media and Activism. *The International Encyclopedia of Digital Communication Dan Society*, 1027–1034.
- Craswell, J. W. (2010). *Research Desain Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. (penj. Ahmad Fawaid). Pustaka Pelajar.
- Deloitte. (2019). *The Rise of the Platform Ekonomi*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/humancapital/deloitte-nl-hc-the-rise-of-the-platform-economy-report.pdf>.

- Fan, S., Udwal, G., Alessandro, C., & Gianluca, D. (2020). CrowdCO-OP: Sharing Risks and Rewards in Crowdsourcing. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 4 (CSCW2). <https://doi.org/10.1145/3415203>.
- Fuchs, C. & Seignani, S. (2013). What is Digital Labour? What is Digital Work? What's Their Difference? And Why Do These Questions Matter for Understanding Social Media? *TripleC*, 11. (2), 237–293. <https://doi.org/10.31269/triplec.v11i2.461>.
- Goods, C., Alex, V., Tom, B., (2019). "Is Your Gig Any Good?" Analysing Job Quality in the Australian Platform-Based Food-Delivery Sector. *Journal of Industrial Relations*, 61 (4), 502–527. <https://doi.org/10.1177/0022185618817069>.
- Graham, M., Isis, H., & Vili, L. (2017). Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods. *Transfer*, 23 (2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>.
- Heeks, R. (2017). Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdsourcing, etc. *Development*, 32 (University of Manchester), 45. <http://www.digitale-chancen.de/transfer/downloads/MD280.pdf>.

- Heeks, R., Karsten, E., Fareesa, M., & Brian, N. (2020). Digital Labour Platforms in the Global South: Filling or Creating Institutional Voids? *Manchester Centre for Digital Development Working Paper 86 Digital*, 1–14.
- Hohberg, M. & Lay, J. (2015). The Impact of Minimum Wages on Informal and Formal Labor Market Outcomes: Evidence from Indonesia. *IZA Journal of Labor and Development*, 4 (1). <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0036-4>.
- ILO. (2018). Digital Labour and The Future of Work. In *Towards Decent Work in the Online World*.
- Luthfi, A. N. (2011). *Melacak Sejarah Pemikiran Agraria: Sumbangan Mazhab Bogor*. Bogor: STPN Press bekerjasama dengan Sajogyo Institute dan Ifada Pustaka.
- Migiro, S. O. & Magangi, B. A. (2011). Mixed Methods: A Review of Literature and the Future of the New Research Paradigm. *African Journal of Business Management*, Vol. 5, 3758–3764.
- Mustika, W. & Savirani, A. (2021). “Ghost Accounts”, “Joki Accounts” and “Account Therapy”: Everyday Resistance Among Ride-Hailing Motorcycle Drivers in Yogyakarta, Indonesia. *Copenhagen Journal of Asian Studies*, 39 (1), 48–67. <https://doi.org/10.22439/CJAS.V39I1.6175>.

- Preenen, P. T. Y., Robert, V., Karolus, K., & Steven, D. (2017). Labour Productivity and Innovation Performance: The Importance of Internal Labour Flexibility Practices. *Economic and Industrial Democracy*, 38 (2), 271–293. <https://doi.org/10.1177/0143831X15572836>.
- Schmidt, F. A. (2017a). *Crowd Design: From Tools for Empowerment to Platform Capitalism*. Walter de Gruyter GmbH.
- Schmidt, F. A. (2017b). Digital Labour Markets in the Platform Economy. *Division for Economic and Social Policy*, January, 1–30. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>.
- Scott, J. C. (1989). *Moral Ekonomi Petani*. Terjemahan oleh Hasan Basari. Jakarta: LP3ES
- Setiawan, A. B. (2018). Revolusi Bisnis Berbasis Platform Sebagai Penggerak Ekonomi Digital Di Indonesia. *Masyarakat Telematika Dan Informasi: Jurnal Penelitian Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 9 (1), 61. <https://doi.org/10.17933/mti.v9i1.118>.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susilo, E. & Purwanti, P. (2017). New Perspective on Subsistence Ethics: Criticism on the Fishery Development in Indonesia. *Journal of Research in Ecology*. [https://www.academia.edu/download/56868834/JRE\\_New\\_Perpsective\\_of\\_Subsistence\\_Ethic.pdf](https://www.academia.edu/download/56868834/JRE_New_Perpsective_of_Subsistence_Ethic.pdf).

- Wood, A. J., Mark, G., Vili, L., & Isis, H. (2019). Networked but Commodified: The (Dis) Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. *Sociology*, 53(5), 931–950. <https://doi.org/10.1177/0038038519828906>.
- Xu, Y. & Liu, D. (2021). Decent Work for the Digital Platform Workers. A Preliminary Survey in Beijing. *Digital Law Journal*, 48–63.
- Yogi, D. A., Nurhadi, & Abdul, R. (2018). Strategi Adaptasi Ojek Konvensional dalam Merespon Adanya Ojek Online di Kota Surakarta. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 6 (2), 125–132. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v6i2.2594>.