



Gig Economy dan Politik Perlindungan Pekerja Indonesia

Oleh Prof Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudycct.com/cv.pdf | IBM - ASMI



Prof Rudy C Tarumingkeng, PhD

1 Apa itu Gig Economy?

Gig economy adalah sistem kerja berbasis tugas, proyek, atau order jangka pendek yang banyak dimediasi oleh platform digital.



Contoh: ojek online, kurir, delivery makanan, freelancer digital, content creator, programmer, desainer, microtask worker.



2 Peluang Utama



1. Fleksibilitas waktu dan tempat kerja
2. Akses cepat ke peluang pendapatan
3. Membuka ruang kerja bagi UMKM dan talenta digital
4. Efisiensi pencarian pasar melalui aplikasi
5. Mendorong inklusi ekonomi dan transformasi digital

3 Risiko Utama bagi Pekerja



1. Status kerja ambigu: pekerja atau mitra?
2. Pendapatan tidak stabil dan tergantung order
3. Biaya operasional ditanggung pekerja
4. Jam kerja panjang tanpa kepastian upah layak
5. Perlindungan sosial masih terbatas
6. Suspend/deaktivasi akun akibat penilaian algoritmik

4 Politik Perlindungan Pekerja



5 Isu Kunci di Indonesia



- Transparansi tarif, bonus, dan potongan platform
- Hak atas informasi dan kejelasan algoritma
- Akses BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
- Perlindungan kecelakaan kerja dan hari tua
- Mekanisme keberatan atas suspend/deaktivasi
- Hak berserikat dan dialog sosial
- Perlindungan bagi pekerja perempuan dan kelompok rentan

6 Arah Kebijakan yang Dibutuhkan



Standar kontrak yang adil dan mudah dipahami



Skema jaminan sosial yang portabel dan fleksibel



Standar penghasilan layak dan perlindungan biaya kerja



Audit algoritma dan transparansi sistem rating



Mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat



Pelatihan, reskilling, dan literasi digital



Kemitraan yang adil antara negara, platform, dan pekerja

7 Prinsip Besar **Fleksibilitas harus disertai perlindungan.**



Adil



Transparan



Portabel



Inklusif



Berkelanjutan



RudyCT Academic Series

Gig Economy bukan sekadar soal teknologi, tetapi juga soal martabat kerja, keadilan sosial, dan masa depan perlindungan pekerja Indonesia.



Gig Economy dan Politik Perlindungan Pekerja Indonesia

Oleh

Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD

www.rudyct.com/cv.pdf

IBM - ASMI

Artikel Akademik - 2026

Abstrak

Gig economy mengubah struktur pasar kerja Indonesia melalui platform digital yang mempertemukan permintaan dan penawaran jasa secara cepat, terukur, serta dikelola oleh algoritma. Model ini memperluas kesempatan memperoleh penghasilan dan menawarkan fleksibilitas waktu, tetapi sekaligus menimbulkan persoalan mendasar mengenai status hukum, distribusi risiko, kelayakan pendapatan, jaminan sosial, keselamatan kerja, transparansi algoritma, mekanisme suspend, dan hak untuk berorganisasi. Artikel ini menganalisis gig economy sebagai fenomena ekonomi-politik, bukan semata-mata inovasi teknologi. Fokus utamanya adalah pertanyaan: siapa memperoleh nilai ekonomi dari platform, siapa menanggung risiko, dan bagaimana negara seharusnya membangun perlindungan yang memadai tanpa mematikan inovasi serta fleksibilitas yang justru menjadi daya tarik ekonomi platform. Dengan menggunakan perspektif manajemen, ekonomi kelembagaan, hukum ketenagakerjaan, kebijakan publik, dan tata kelola digital, artikel ini menguraikan karakter pekerja platform di Indonesia, kelemahan kerangka hukum yang masih bertumpu pada dikotomi pekerja versus mitra, serta pentingnya pendekatan perlindungan berlapis. Analisis juga memperhatikan perubahan hukum ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, regulasi sektoral transportasi daring, skema BPJS bagi pekerja bukan penerima upah, dan perkembangan pemikiran internasional mengenai platform work. Artikel mengusulkan suatu kerangka kebijakan “flexicurity platform Indonesia” yang mempertahankan fleksibilitas, tetapi menetapkan rantai hak minimum yang tidak dapat dikesampingkan oleh kontrak kemitraan. Rantai hak tersebut mencakup pendapatan layak setelah biaya, perlindungan kecelakaan kerja, jaminan sosial portabel, hak atas penjelasan keputusan algoritmik, prosedur keberatan terhadap suspend, representasi kolektif, perlindungan data, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat. Kesimpulan utama adalah bahwa masa depan gig economy Indonesia tidak seharusnya dipilih antara inovasi atau perlindungan, melainkan dirancang sebagai ekosistem yang inovatif sekaligus berkeadilan.

Kata Kunci: Gig economy; pekerja platform; ojek daring; kurir; freelancer; algoritma; kemitraan; hubungan kerja; jaminan sosial; perlindungan pekerja; flexicurity; tata kelola digital; Indonesia.

Catatan Ruang Lingkup dan Pembaruan

Artikel ini disusun sebagai telaah akademik dan kebijakan, bukan nasihat hukum untuk perkara individual. Pembahasan regulasi mengacu pada kerangka yang dapat diverifikasi hingga 2026, termasuk UU No. 6 Tahun 2023, Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, Permenhub PM 12/2019, perkembangan BPJS, serta literatur Indonesia terbaru mengenai pekerja platform. Karena kebijakan platform dan regulasi teknis dapat berubah cepat, pembaca disarankan memeriksa peraturan pelaksanaan terbaru ketika artikel digunakan untuk keputusan hukum atau bisnis.

Daftar Isi Ringkas

1. 1. Pendahuluan: Gig Economy sebagai Wajah Baru Pasar Kerja Indonesia
2. 2. Memahami Gig Economy: Konsep, Tipologi, dan Batas-batasnya
3. 3. Mengapa Gig Economy Tumbuh Pesat di Indonesia
4. 4. Pekerja sebagai 'Mitra': Antara Kemandirian dan Ketergantungan
5. 5. Algoritma sebagai Manajer: Kekuasaan Digital yang Tidak Terlihat
6. 6. Politik Tarif, Pendapatan, dan Biaya Kerja
7. 7. Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Risiko yang Dialihkan
8. 8. Jaminan Sosial Portabel untuk Pasar Kerja yang Fleksibel
9. 9. Status Hukum Pekerja Platform dalam Kerangka Indonesia
10. 10. Perbandingan Internasional dan Pelajaran bagi Indonesia
11. 11. Serikat, Asosiasi, Koperasi, dan Politik Representasi
12. 12. Gender, Disabilitas, Wilayah, dan Ketimpangan dalam Gig Economy
13. 13. Gig Economy, AI, dan Masa Depan Pekerjaan
14. 14. Kerangka Kebijakan: Flexicurity Platform Indonesia
15. 15. Agenda Implementasi 2026-2030
16. 16. Kasus Ilustratif: Tiga Wajah Gig Economy Indonesia
17. 17. Implikasi bagi Manajemen Platform dan Dunia Usaha
18. 18. Implikasi bagi Perguruan Tinggi dan Pendidikan Manajemen
19. 19. Skenario Masa Depan: Dari Perlombaan Biaya ke Ekosistem Produktif
20. 20. Penutup: Melindungi Manusia di Balik Platform
21. 21. Ekonomi Politik Platform: Siapa Menciptakan dan Menangkap Nilai?
22. 22. Gig Economy dan Sektor Informal: Formalisasi tanpa Menghilangkan Fleksibilitas
23. 23. Perlindungan Konsumen dan Perlindungan Pekerja: Dua Sisi Ekosistem yang Sama
24. 24. Pajak, Pembiayaan Perlindungan, dan Keadilan Fiskal
25. 25. Kedaulatan Data Pekerja dan Privasi dalam Ekonomi Platform
26. 26. Penyelesaian Sengketa yang Cepat, Murah, dan Dapat Dipercaya
27. 27. Koperasi Platform dan Model Bisnis Alternatif
28. 28. Pengukuran Kualitas Pekerjaan Gig: Dari Headcount ke Decent Work Dashboard
29. 29. Agenda Riset untuk Indonesia
30. 30. Prinsip Etika untuk Ekonomi Platform yang Berpusat pada Manusia
31. 31. Rekomendasi Kebijakan Prioritas
32. 32. Refleksi Akhir: Politik Perlindungan sebagai Investasi Produktivitas
33. 33. Politik Regulasi: Mengapa Reformasi Perlindungan Sering Lambat
34. 34. Kota, Infrastruktur, dan Ruang Kerja Pekerja Platform

- 35. 35. UMKM, Restoran, dan Rantai Nilai Platform
- 36. 36. Krisis, Resiliensi, dan Fungsi Gig Economy sebagai Jaring Pengaman
- 37. 37. Kerangka Evaluasi Kebijakan: Efektivitas, Efisiensi, Keadilan, dan Adaptabilitas
- 38. 38. Blueprint Tata Kelola Nasional Pekerja Platform
- 39. 39. Kesimpulan Kebijakan yang Diperluas
- 40. 40. Indikator Kebijakan yang Dapat Digunakan Pemerintah dan Platform
- 41. 41. Roadmap Praktis bagi Platform: Dari Kepatuhan Minimum menuju Responsible Platform
- 42. 42. Epilog: Menuju Kontrak Sosial Baru bagi Kerja Digital Indonesia
- 43. 43. Lampiran Analitis: Dua Belas Prinsip Desain Regulasi Pekerja Platform

1. Pendahuluan: Gig Economy sebagai Wajah Baru Pasar Kerja Indonesia

Dalam dua dekade terakhir, digitalisasi telah mengubah cara orang mencari pekerjaan, menjual keterampilan, mengakses konsumen, dan memperoleh penghasilan. Transformasi tersebut tampak paling jelas dalam gig economy, yakni bagian dari perekonomian yang mengorganisasikan pekerjaan melalui tugas, proyek, perjalanan, pengantaran, atau kontrak jangka pendek, sering kali dengan perantara platform digital. Di Indonesia, bentuk yang paling terlihat adalah pengemudi ojek daring, pengemudi taksi daring, kurir barang, pengantar makanan, pekerja jasa rumah tangga berbasis aplikasi, freelancer desain dan penulisan, programmer lepas, konsultan, pekerja kreatif, pekerja microtask, serta berbagai bentuk pekerjaan berbasis proyek yang semakin luas. Mereka tidak selalu disebut “karyawan”. Banyak platform mendefinisikannya sebagai “mitra”, “penyedia jasa independen”, atau “pengguna penyedia layanan”. Namun, nama kontraktual belum tentu menggambarkan realitas ekonomi dan organisasi hubungan tersebut.

Gig economy menarik karena menawarkan janji kebebasan. Seorang pengemudi dapat menentukan kapan ia mulai bekerja. Seorang desainer dapat menerima proyek dari klien di kota atau negara lain. Seorang pekerja rumah tangga dapat memperoleh permintaan jasa tanpa bergantung pada agen tradisional. Bagi mahasiswa, pekerja muda, korban pemutusan hubungan kerja, ibu rumah tangga, atau pekerja yang membutuhkan tambahan pendapatan, platform digital dapat menjadi pintu masuk yang relatif cepat ke pasar. Hambatan administratif lebih rendah dibanding melamar pekerjaan formal. Dalam konteks negara dengan sektor informal besar, fleksibilitas ini bukan hal kecil; ia dapat berfungsi sebagai katup penyerapan tenaga kerja dan sumber pendapatan bagi jutaan rumah tangga.

Namun fleksibilitas memiliki sisi lain. Jika pendapatan hanya muncul ketika order datang, maka risiko permintaan dipindahkan kepada pekerja. Jika sepeda motor, telepon seluler, bahan bakar, kuota data, perawatan kendaraan, asuransi, dan waktu menunggu dibiayai sendiri, maka biaya produksi juga dipindahkan kepada pekerja. Jika tarif ditentukan secara sepihak atau disesuaikan oleh algoritma, pekerja mungkin memiliki kebebasan memilih jam, tetapi tidak memiliki kekuasaan yang setara dalam menentukan harga. Jika akses terhadap order tergantung pada rating, acceptance rate, completion rate, lokasi, atau aturan platform yang tidak sepenuhnya transparan, maka kontrol manajerial tidak hilang; ia berubah bentuk menjadi kontrol digital. Inilah paradoks gig economy: pekerja tampak independen di permukaan, tetapi dapat sangat bergantung pada infrastruktur dan keputusan platform.

Karena itu persoalan gig economy bukan hanya teknis mengenai aplikasi. Ia adalah persoalan politik ekonomi: bagaimana nilai diciptakan dan dibagikan, bagaimana risiko didistribusikan, siapa memiliki data, siapa mengendalikan algoritma, siapa menentukan harga, dan siapa menanggung konsekuensi ketika pasar melemah. Platform adalah organisasi ekonomi yang memiliki kekuatan untuk membentuk aturan interaksi. Algoritma bukan sekadar kode netral; ia juga merupakan instrumen manajemen. Rating bukan hanya

informasi reputasi; ia dapat menjadi alat disiplin. Insentif bukan hanya hadiah; ia dapat mengubah perilaku dan mendorong jam kerja panjang. Suspend bukan hanya fitur keamanan; ia dapat berfungsi seperti pemutusan akses terhadap mata pencaharian.

Badan Pusat Statistik telah menunjukkan bahwa digitalisasi semakin terkait dengan kerja bebas. Publikasi BPS berbasis SAKERNAS Agustus 2023 mengenai pekerja bebas berbasis digital menggambarkan dua klaster yang berbeda: kelompok lebih muda dengan rata-rata usia sekitar akhir dua puluhan, jam kerja sekitar pertengahan tiga puluhan per minggu dan pendapatan relatif lebih rendah, serta kelompok yang lebih tua dengan jam kerja lebih panjang dan pendapatan lebih tinggi. Gambaran ini penting karena menegaskan bahwa pekerja digital bukan kelompok homogen. Mereka berbeda dalam pendidikan, pengalaman, lokasi, aset, kebutuhan rumah tangga, dan tingkat ketergantungan pada platform. Karena itu desain perlindungan tidak boleh didasarkan pada stereotip bahwa seluruh pekerja gig hanya “mencari tambahan”. Bagi sebagian orang gig work merupakan pekerjaan sampingan, tetapi bagi sebagian lain merupakan sumber nafkah utama.

Politik perlindungan pekerja berarti proses menentukan batas tanggung jawab negara, platform, pekerja, konsumen, dan masyarakat. Negara dihadapkan pada dilema. Perlindungan yang terlalu lemah dapat mendorong perlombaan menurunkan standar kerja, mengalihkan risiko secara berlebihan kepada pekerja, dan memperbesar biaya sosial yang pada akhirnya kembali ditanggung negara. Sebaliknya, regulasi yang terlalu kaku dan secara otomatis memaksakan model hubungan kerja konvensional pada semua bentuk gig work dapat mengurangi fleksibilitas, menaikkan hambatan masuk, dan mendorong platform mengurangi kesempatan kerja. Tantangannya adalah membangun aturan yang membedakan fleksibilitas yang nyata dari fleksibilitas semu, kemitraan yang setara dari subordinasi terselubung, serta kewirausahaan mandiri dari ketergantungan ekonomi.

Artikel ini berangkat dari tesis bahwa perlindungan tidak harus identik dengan menyeragamkan status. Yang lebih penting adalah menetapkan hak minimum yang mengikuti orang dan aktivitas kerja, bukan semata-mata label kontrak. Seorang pekerja dapat tetap fleksibel, menerima pekerjaan dari lebih dari satu platform, dan mengatur waktunya sendiri, namun tetap berhak atas keselamatan, pendapatan yang transparan, jaminan sosial yang portabel, perlindungan data, prosedur keberatan, serta hak untuk berunding secara kolektif. Dengan cara demikian, kebijakan publik dapat bergerak dari dikotomi lama “pegawai atau mitra” menuju spektrum perlindungan yang lebih sesuai dengan ekonomi digital.

Indonesia membutuhkan pendekatan tersebut karena gig economy akan semakin terhubung dengan kecerdasan buatan, otomasi keputusan, kendaraan listrik, logistik instan, layanan kesehatan digital, pendidikan daring, dan pasar kerja lintas negara. Regulasi yang dirancang hari ini bukan hanya menjawab ojek online, melainkan membentuk fondasi pasar kerja digital Indonesia untuk satu atau dua dekade mendatang. Pertanyaan mendasarnya bukan apakah gig economy akan bertahan, melainkan bentuk institusional apa yang akan mengaturnya dan nilai sosial apa yang hendak dipertahankan ketika teknologi semakin mampu mengorganisasikan pekerjaan tanpa manajer manusia yang terlihat.

2. Memahami Gig Economy: Konsep, Tipologi, dan Batas-batasnya

Istilah gig economy sering digunakan secara luas sehingga mudah kehilangan ketepatan analitis. Secara sederhana, gig economy adalah pengorganisasian pekerjaan menjadi tugas atau proyek yang relatif terpisah, dengan pembayaran yang sering dikaitkan langsung pada penyelesaian tugas. Namun tidak semua pekerja kontrak adalah pekerja gig, dan tidak semua pekerja gig bergantung pada platform digital. Untuk kepentingan analisis Indonesia, sedikitnya ada empat kategori yang perlu dibedakan. Pertama, location-based platform

work, yaitu pekerjaan yang disalurkan melalui aplikasi tetapi dilaksanakan secara fisik di lokasi tertentu, seperti transportasi penumpang, pengantaran makanan, kurir, jasa kebersihan, perawatan, dan jasa teknis. Kedua, online freelancing, seperti desain grafis, penulisan, penerjemahan, pengembangan perangkat lunak, konsultasi, pemasaran digital, dan pekerjaan kreatif lain. Ketiga, crowdwork atau microtask, yakni pekerjaan digital yang dipecah menjadi tugas kecil seperti anotasi data, transkripsi, klasifikasi gambar, moderasi konten, atau pengujian antarmuka. Keempat, creator-based gig work yang memperoleh pendapatan dari konten, endorsement, afiliasi, live commerce, atau kontrak kampanye jangka pendek.

Perbedaan tersebut menentukan jenis risiko. Pengemudi dan kurir menghadapi kecelakaan lalu lintas, cuaca, kelelahan, biaya kendaraan, dan perubahan tarif lokal. Freelancer daring menghadapi ketidakpastian pembayaran, persaingan global, fluktuasi nilai tukar, reputasi digital, dan risiko platform menutup akun. Crowdworker menghadapi fragmentasi kerja, upah mikro, ketidakjelasan siapa pemberi tugas sebenarnya, serta ketergantungan pada sistem rating. Kreator menghadapi volatilitas algoritma, ketidakpastian monetisasi, pelanggaran hak cipta, dan tekanan psikososial. Karena itu regulasi yang hanya memikirkan ojek online akan terlalu sempit, sementara regulasi yang menggunakan satu pola untuk semua pekerja platform akan terlalu kasar.

Konsep kedua yang penting adalah derajat ketergantungan. Dua orang dapat memiliki kontrak yang sama-sama disebut kemitraan tetapi berada dalam posisi ekonomi yang sangat berbeda. Freelancer profesional yang memiliki banyak klien, menentukan tarif sendiri, memiliki merek pribadi, memilih proyek, dan dapat berpindah platform mungkin lebih dekat dengan wirausaha independen. Sebaliknya, pengemudi yang mengandalkan satu aplikasi sebagai sumber utama penghasilan, mengikuti tarif yang ditentukan platform, menerima penalti ketika menolak terlalu banyak order, dan berisiko kehilangan akun berdasarkan sistem otomatis berada pada posisi yang lebih dekat dengan dependent self-employment. Kategori terakhir inilah yang menjadi tantangan besar bagi hukum ketenagakerjaan modern.

Dalam literatur, masalah klasifikasi sering disebut misclassification: pekerja ditempatkan dalam kategori hukum yang tidak sesuai dengan realitas hubungan kerja. Namun klasifikasi tidak selalu mudah. Platform benar ketika menyatakan bahwa banyak pekerja memiliki fleksibilitas yang lebih besar daripada karyawan biasa. Pekerja dapat login atau logout, menggunakan aset sendiri, dan pada beberapa platform menerima pekerjaan dari pesaing. Tetapi pekerja juga benar ketika menyatakan bahwa pilihan mereka dibatasi oleh desain insentif, distribusi order, penilaian performa, dan kekuatan platform menentukan syarat. Karena itu fokus analitis seharusnya bukan mencari satu indikator tunggal, melainkan menilai kombinasi kontrol, ketergantungan ekonomi, kemampuan menentukan harga, kepemilikan pelanggan, risiko usaha, investasi aset, dan kebebasan nyata.

Perspektif manajemen membantu memahami mengapa platform dapat mengendalikan pekerjaan tanpa struktur hierarki tradisional. Dalam organisasi konvensional, supervisor memberi instruksi, memantau kinerja, memberi penghargaan, dan menjatuhkan sanksi. Dalam platform, fungsi tersebut dapat dipindahkan ke kode. Sistem menentukan urutan order, menghitung estimasi waktu, mengukur pembatalan, meminta pelanggan memberi rating, memicu notifikasi, menawarkan bonus, dan menonaktifkan akun. Manajemen algoritmik memungkinkan organisasi berskala sangat besar mengkoordinasikan ribuan atau jutaan penyedia jasa secara serentak. Efisiensi meningkat, tetapi hubungan kekuasaan menjadi kurang terlihat. Pekerja mungkin tidak tahu mengapa ia menerima lebih sedikit order, mengapa bonus berubah, atau mengapa akunnya terkena pembatasan. Ketika keputusan penting sulit dijelaskan, timbul problem fairness dan due process.

Batas lain yang perlu dijaga adalah perbedaan antara gig economy dan informalitas. Sebagian besar pekerjaan informal sudah ada sebelum platform digital. Warung, tukang ojek pangkalan, pedagang kaki lima, pekerja rumah tangga, buruh harian, dan pekerja serabutan adalah contoh klasik. Platform tidak menciptakan semua bentuk ketidakpastian tersebut, tetapi dapat melakukan dua hal sekaligus: memformalkan sebagian proses melalui pencatatan digital, namun juga mempertahankan status kerja nonformal. Data transaksi menjadi lebih rapi, identitas pekerja terverifikasi, pembayaran dapat dilacak, dan kualitas dapat diberi rating; tetapi jaminan sosial, upah minimum, dan hak kerja tidak otomatis ikut formal. Fenomena ini dapat disebut digitalisasi informalitas.

Karena data platform sangat kaya, gig economy sebenarnya membuka peluang kebijakan yang sebelumnya sulit. Negara dan platform dapat mengetahui intensitas kerja, pendapatan, lokasi risiko, pola kecelakaan, dan kontribusi pekerja secara lebih akurat. Data tersebut dapat mendukung desain jaminan sosial berbasis kontribusi mikro: setiap transaksi menyisihkan sebagian kecil untuk JKK, JKM, JHT, atau asuransi kesehatan. Masalahnya bukan ketidakmampuan teknis, tetapi tata kelola, pembagian biaya, privasi, dan kemauan politik. Dengan demikian, transformasi digital seharusnya tidak dipandang hanya sebagai ancaman terhadap regulasi lama; ia juga dapat menjadi infrastruktur untuk perlindungan sosial generasi baru.

Definisi kerja gig yang digunakan dalam artikel ini karena itu bersifat fungsional: pekerjaan berbayar yang relatif terfragmentasi dalam tugas atau proyek, dilakukan dengan tingkat fleksibilitas tertentu, dan dalam banyak kasus dimediasi oleh infrastruktur digital yang juga menjalankan fungsi alokasi pasar dan manajemen. Definisi ini cukup luas untuk mencakup keragaman pekerjaan, namun cukup spesifik untuk menyoroti peran platform sebagai aktor kelembagaan. Dengan definisi tersebut, persoalan pokok bergeser dari “apakah aplikasi hanyalah perantara?” menjadi “fungsi apa yang dijalankan platform dan konsekuensi apa yang timbul terhadap tanggung jawab sosialnya?”

3. Mengapa Gig Economy Tumbuh Pesat di Indonesia

Pertumbuhan gig economy Indonesia tidak dapat dijelaskan hanya oleh kecanggihan aplikasi. Ia lahir dari pertemuan antara struktur demografi, urbanisasi, penetrasi telepon pintar, kemacetan, kebutuhan logistik, ekonomi informal yang besar, pola konsumsi on-demand, pertumbuhan e-commerce, serta kebutuhan rumah tangga terhadap pekerjaan fleksibel. Platform menemukan pasar yang siap: konsumen membutuhkan kecepatan dan kenyamanan; pekerja membutuhkan akses penghasilan; UMKM membutuhkan distribusi; investor membutuhkan pertumbuhan; dan pemerintah membutuhkan saluran penyerapan tenaga kerja.

Dari sisi penawaran tenaga kerja, Indonesia memiliki jumlah penduduk usia kerja yang sangat besar. Bonus demografi menciptakan peluang sekaligus tekanan. Ekonomi harus menciptakan pekerjaan dalam jumlah cukup, sementara transformasi teknologi juga mengubah kebutuhan keterampilan. Ketika pekerjaan formal tidak tumbuh secepat jumlah pencari kerja, gig economy menjadi jembatan. Masuknya pekerja relatif mudah karena seleksi berbasis ijazah tidak selalu dominan. Pada transportasi dan pengantaran, modal utama adalah kendaraan, telepon pintar, SIM, serta kemampuan operasional. Pada freelancing, portofolio dapat lebih penting daripada gelar. Hal ini menjadikan platform sebagai mekanisme inklusi ekonomi, terutama bagi mereka yang sulit mengakses pekerjaan formal.

Dari sisi permintaan, masyarakat perkotaan terbiasa dengan layanan cepat. Makanan, barang, dokumen, transportasi, belanja harian, hingga jasa profesional dapat dipesan melalui aplikasi. Pandemi mempercepat kebiasaan tersebut, tetapi normalisasi setelah pandemi tidak menghapusnya. E-commerce dan live commerce juga memperluas kebutuhan last-mile delivery. Setiap pertumbuhan transaksi digital menciptakan

pekerjaan tambahan dalam logistik, pembayaran, customer support, pemasaran, dan konten. Karena itu gig economy tumbuh sebagai lapisan tenaga kerja yang menopang ekonomi digital secara keseluruhan.

Faktor penting lain adalah model subsidi dan investasi. Pada fase pertumbuhan, platform sering menggunakan diskon konsumen dan insentif pekerja untuk mempercepat adopsi. Pendapatan pekerja dapat tampak menarik karena bukan hanya berasal dari tarif dasar, tetapi juga bonus. Ketika platform beralih dari strategi growth-at-all-costs menuju profitabilitas, struktur insentif dapat berubah. Di sinilah konflik politik muncul. Pekerja terbiasa dengan tingkat pendapatan tertentu, sementara platform berusaha meningkatkan efisiensi dan mengendalikan biaya. Konsumen menginginkan harga rendah. Investor menuntut margin. Negara khawatir kenaikan harga akan memengaruhi inflasi dan daya beli. Dengan demikian, tarif layanan menjadi arena distribusi antara setidaknya empat pihak: pekerja, platform, konsumen, dan investor.

Gig economy juga tumbuh karena cocok dengan budaya multi-income. Banyak rumah tangga Indonesia tidak bergantung pada satu sumber pendapatan. Seseorang dapat bekerja formal pada siang hari dan mengambil order pada malam hari, menjalankan toko kecil sambil menerima pekerjaan kurir, atau menjadi mahasiswa yang bekerja paruh waktu melalui aplikasi. Pola ini meningkatkan resiliensi rumah tangga ketika pendapatan utama terganggu. Namun efeknya terhadap statistik pasar kerja harus dibaca hati-hati. Seseorang tercatat “bekerja”, tetapi pekerjaan tersebut belum tentu memberikan pendapatan layak atau jam kerja yang sehat. Karena itu kebijakan ketenagakerjaan tidak boleh berhenti pada penciptaan jumlah pekerjaan, tetapi harus mempertimbangkan kualitas pekerjaan.

Faktor kelembagaan juga penting. Hukum dan sistem jaminan sosial Indonesia sejak awal dirancang dengan perbedaan antara pekerja dalam hubungan kerja dan pekerja mandiri. Platform memanfaatkan ruang antara keduanya. Model kemitraan memberi fleksibilitas perusahaan untuk berkembang cepat tanpa menanggung seluruh kewajiban pemberi kerja. Dari sudut inovasi, struktur ini mengurangi biaya transaksi dan memungkinkan skala. Dari sudut perlindungan, struktur yang sama dapat menghasilkan externalization of risk: biaya kecelakaan, sakit, kendaraan rusak, waktu tunggu, atau masa sepi dialihkan kepada pekerja dan keluarganya.

Di sisi pekerja profesional daring, pertumbuhan didorong oleh globalisasi pasar jasa. Internet memungkinkan seorang desainer di Bandung, programmer di Yogyakarta, atau penerjemah di Manado menjual jasa ke luar negeri. Hal ini dapat meningkatkan pendapatan dan memperluas kesempatan, tetapi juga memasukkan pekerja ke pasar global yang sangat kompetitif. Upah tidak lagi hanya dibandingkan dengan pekerja lokal, melainkan dengan penawar dari berbagai negara. Platform memperoleh posisi strategis karena mengendalikan reputasi, escrow, pencarian klien, dan mekanisme dispute. Ketergantungan pada rating digital dapat menciptakan lock-in: pekerja enggan pindah platform karena reputasi yang sudah dibangun tidak mudah dipindahkan.

Perkembangan kecerdasan buatan akan menambah dinamika. AI generatif dapat meningkatkan produktivitas freelancer, tetapi juga menggantikan sebagian tugas seperti penulisan sederhana, desain dasar, penerjemahan, atau coding rutin. Pada saat yang sama, AI menciptakan pekerjaan baru: anotasi data, evaluasi model, prompt engineering, fact-checking, human-in-the-loop review, dan moderasi. Karena itu gig economy kemungkinan tidak menyusut, melainkan berubah komposisi. Pekerja dengan keterampilan rendah menghadapi risiko tekanan tarif, sementara pekerja yang mampu menggabungkan domain expertise dengan AI dapat naik kelas.

Kebijakan publik perlu membaca pertumbuhan gig economy sebagai proses struktural, bukan anomali sementara. Jika negara menganggapnya sekadar solusi transisi, perlindungan akan selalu tertinggal.

Sebaliknya, jika negara mengakui gig economy sebagai salah satu bentuk permanen pasar kerja modern, maka perlu dibangun statistik resmi, kategori administrasi, sistem kontribusi sosial, aturan data, dan mekanisme representasi yang sesuai. Yang harus dihindari adalah keadaan di mana ekonomi platform menjadi besar secara ekonomi tetapi tetap kecil dalam pengakuan institusional.

4. Pekerja sebagai 'Mitra': Antara Kemandirian dan Ketergantungan

Kata “mitra” memiliki kekuatan politik. Ia menyiratkan kesetaraan, kemandirian, dan hubungan bisnis antara dua pihak yang sama-sama memiliki kebebasan. Dalam kemitraan yang ideal, masing-masing pihak menentukan strategi usaha, menanggung risiko secara sadar, memiliki kekuatan tawar, dan dapat keluar dari hubungan tanpa kehilangan sumber penghidupan secara tidak proporsional. Dalam gig economy, sebagian hubungan memang mendekati gambaran tersebut. Namun sebagian lainnya menimbulkan pertanyaan apakah istilah mitra lebih merupakan konstruksi kontraktual daripada deskripsi sosiologis.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia secara tradisional mengenali hubungan kerja melalui unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kesulitan muncul karena “perintah” pada platform tidak selalu datang sebagai instruksi verbal dari atasan. Ia tertanam dalam desain sistem. Algoritma memilih order mana yang terlihat, menetapkan prioritas, menentukan wilayah ramai, mengirim notifikasi, mengukur penolakan, memberi insentif, dan mengaktifkan sanksi. Pekerja dapat memilih untuk tidak login, tetapi setelah login ia dapat masuk ke lingkungan aturan yang sangat ditentukan platform. Karena itu konsep subordinasi perlu dibaca secara fungsional: apakah pekerja memiliki kontrol nyata terhadap aspek penting pekerjaannya, atau kontrol tersebut berpindah dari supervisor manusia kepada sistem digital?

Ketergantungan ekonomi adalah dimensi kedua. Seorang mitra bisnis yang sehat umumnya memiliki akses pelanggan sendiri dan dapat menetapkan harga. Pada banyak platform, hubungan pelanggan dimiliki oleh platform. Pekerja tidak memperoleh identitas pelanggan untuk membangun relasi usaha jangka panjang. Harga dihitung oleh sistem. Promosi diputuskan platform. Jika akun dinonaktifkan, pekerja kehilangan akses pasar. Ini menciptakan asset asymmetry: pekerja memiliki kendaraan atau keterampilan, tetapi platform memiliki jaringan permintaan, data, reputasi, dan mekanisme pencocokan. Kedua pihak memang memiliki aset, tetapi kekuatan strategisnya tidak seimbang.

Argumen platform tentang kemitraan juga tidak dapat diabaikan. Banyak pekerja menghargai kebebasan menentukan jam, kebebasan bekerja lintas platform, dan tidak adanya kewajiban hadir pada jadwal tertentu. Memaksakan seluruh aturan ketenagakerjaan konvensional dapat mengurangi karakter tersebut. Jika setiap pekerja harus dianggap karyawan penuh, perusahaan mungkin membatasi jumlah mitra, membuat shift, menerapkan seleksi lebih ketat, atau melarang multi-apping. Sebagian pekerja justru dapat kehilangan fleksibilitas yang mereka pilih. Karena itu debat yang produktif bukan menuduh salah satu pihak, melainkan mencari parameter yang menentukan kapan fleksibilitas cukup kuat untuk membenarkan status mandiri dan kapan kontrol cukup kuat untuk memicu kewajiban perlindungan tambahan.

Di banyak negara, solusi berkembang dalam tiga arah. Pertama, reclassification: pekerja platform tertentu dinyatakan sebagai karyawan jika memenuhi indikator kontrol. Kedua, intermediate category: diciptakan kategori pekerja dependen yang bukan karyawan penuh tetapi memperoleh sebagian hak. Ketiga, universal rights: hak tertentu diberikan kepada semua pekerja tanpa bergantung pada klasifikasi. Masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Reclassification kuat dari sisi hak tetapi berisiko terlalu biner. Kategori antara fleksibel tetapi dapat menjadi kategori kelas dua yang justru menurunkan standar. Hak universal paling adaptif, tetapi membutuhkan desain pembiayaan dan administrasi yang cangguh.

Indonesia dapat menggabungkan ketiganya. Hubungan yang secara faktual sangat subordinatif harus tetap dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja berdasarkan substance over form. Di luar itu, pekerja platform yang benar-benar mandiri tetap menerima hak dasar tertentu karena risiko sosial tidak hilang hanya karena status kontraknya berbeda. Misalnya, keselamatan kerja di jalan adalah kepentingan publik; perlindungan terhadap suspend sewenang-wenang adalah prinsip procedural fairness; transparansi potongan dan tarif adalah syarat pasar yang sehat; dan portabilitas reputasi serta data adalah elemen persaingan.

Kemitraan yang sehat juga membutuhkan bargaining symmetry. Jika terms and conditions dapat diubah sepihak dan pekerja hanya memiliki pilihan menerima atau keluar, kesepakatan tersebut secara formal sukarela tetapi substantifnya lemah. Hal yang sama berlaku ketika perubahan tarif diumumkan tanpa konsultasi, sementara pekerja telah melakukan investasi kendaraan berdasarkan ekspektasi pendapatan sebelumnya. Dalam teori kontrak, ketidakseimbangan informasi dan switching cost dapat membuat persetujuan tidak sepenuhnya mencerminkan kehendak bebas. Karena itu negara dapat membatasi klausula tidak adil tanpa harus menghapus model kemitraan.

Konsep “mitra” seharusnya diperkuat, bukan sekadar dipertahankan sebagai label. Jika platform sungguh ingin pekerja diperlakukan sebagai mitra, maka prinsip kemitraan harus nyata: informasi transparan, perubahan kontrak yang wajar, mekanisme konsultasi, akses terhadap data sendiri, prosedur banding, pembagian risiko yang seimbang, dan ruang menentukan pilihan ekonomi. Mitra yang tidak boleh mengetahui bagaimana tarif dihitung, tidak memiliki mekanisme membantah sanksi, dan menanggung seluruh risiko bukanlah gambaran kemitraan ideal. Dengan demikian, politik perlindungan pekerja dapat dirumuskan sebagai politik untuk membuat istilah kemitraan lebih substantif.

5. Algoritma sebagai Manajer: Kekuasaan Digital yang Tidak Terlihat

Salah satu inovasi paling penting dalam gig economy adalah algorithmic management. Teknologi memungkinkan tugas manajerial yang dahulu dikerjakan manusia dilakukan oleh sistem: merekrut atau mengaktifkan akun, menentukan siapa mendapat order, mengalokasikan pekerjaan, menghitung rute, menetapkan harga, memantau kecepatan, menilai kinerja, memberi bonus, dan bahkan menjatuhkan sanksi. Kellogg, Valentine, dan Christin menyebut perkembangan ini sebagai arena baru kontrol algoritmik dalam organisasi. Bagi manajemen, sistem meningkatkan konsistensi dan skala. Bagi pekerja, sistem dapat terasa seperti atasan yang selalu hadir tetapi sulit diajak berbicara.

Masalah pertama adalah opasitas. Algoritma sering merupakan rahasia dagang, tetapi keputusan algoritma memiliki konsekuensi ekonomi langsung. Jika pekerja tidak tahu variabel apa yang memengaruhi distribusi order, ia tidak dapat memahami mengapa pendapatannya turun. Jika rating pelanggan menjadi dasar penalti tetapi rating dipengaruhi faktor di luar kendali pekerja—kemacetan, restoran terlambat, kesalahan peta, atau cuaca—maka sistem dapat menghasilkan ketidakadilan. Opasitas juga memperbesar asimetri informasi: platform mengetahui pola kerja ribuan pekerja, sementara pekerja hanya melihat layar akun sendiri.

Masalah kedua adalah gamification. Insentif, badge, target, streak, notifikasi area ramai, dan countdown dapat mendorong pekerja memperpanjang jam kerja. Dari sisi desain perilaku, fitur tersebut efektif meningkatkan supply ketika permintaan tinggi. Tetapi jika pekerja mengejar target sampai kelelahan, risiko keselamatan meningkat. Di sini tanggung jawab tidak dapat dibebankan sepenuhnya pada individu. Platform yang merancang sistem memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk memasukkan safety-by-design: peringatan setelah jam kerja panjang, batas insentif yang tidak mendorong perilaku berbahaya, serta desain yang tidak menghukum pekerja ketika berhenti untuk istirahat.

Masalah ketiga adalah deactivation atau suspend. Dalam pekerjaan platform, akun adalah gerbang menuju penghasilan. Suspend dapat setara secara ekonomi dengan kehilangan pekerjaan, walaupun secara hukum disebut penghentian akses. Karena itu due process menjadi isu inti. Pekerja harus mengetahui alasan, bukti, durasi, dan mekanisme banding. Untuk pelanggaran serius seperti fraud atau keselamatan, platform memang perlu bertindak cepat. Tetapi tindakan preventif dapat dibedakan dari keputusan final. Sistem yang baik memungkinkan suspend sementara untuk investigasi, lalu memberikan review manusia dan pemulihan bila tidak terbukti. Prinsip ini semakin menjadi standar dalam diskusi global mengenai platform work.

Masalah keempat adalah diskriminasi algoritmik. Model prediksi dapat mempelajari pola historis yang tidak adil atau menggunakan proxy yang berdampak berbeda pada kelompok tertentu. Dalam platform transportasi, wilayah tempat tinggal, jenis perangkat, pola waktu kerja, atau rating pelanggan dapat menciptakan efek tidak langsung. Di platform freelancer, sistem pencarian dapat lebih menonjolkan profil tertentu sehingga pekerja baru sulit berkembang. Transparansi penuh kode tidak selalu diperlukan, tetapi audit dampak dan keterjelasan kriteria penting untuk menjaga akuntabilitas.

Bagi Indonesia, regulasi algoritma pekerja sebaiknya fokus pada keputusan berisiko tinggi. Tidak semua rekomendasi aplikasi perlu diatur. Namun keputusan yang memengaruhi akses pendapatan, harga, sanksi, reputasi, dan keselamatan harus memenuhi standar lebih tinggi. Minimal terdapat empat hak: hak mengetahui bahwa keputusan utama dibuat secara otomatis; hak memperoleh penjelasan yang bermakna mengenai faktor utama; hak meminta review manusia; dan hak mengoreksi data yang salah. Prinsip ini sejalan dengan perkembangan tata kelola AI yang lebih luas.

Dari perspektif perusahaan, transparansi juga bermanfaat. Konflik sering muncul bukan hanya karena hasil ekonomi buruk, tetapi karena pekerja tidak memahami proses. Perusahaan dapat mengembangkan worker dashboard yang menunjukkan komponen tarif, potongan, biaya, alasan order, metrik performa, dan riwayat perubahan kebijakan. Transparansi mengurangi rumor, meningkatkan kepercayaan, dan dapat menurunkan biaya penyelesaian konflik. Dalam manajemen modern, trust adalah aset produktif.

Algoritma juga dapat digunakan untuk perlindungan. Sistem dapat mendeteksi pola kelelahan, wilayah rawan kecelakaan, anomali tarif, potensi fraud dari pihak pelanggan, atau pekerja yang pendapatannya terlalu rendah setelah biaya. Data ini memungkinkan intervensi cepat. Karena itu diskusi tidak seharusnya bersifat anti-algoritma. Yang dibutuhkan adalah accountable algorithmic management: teknologi yang dapat diaudit, dijelaskan, diprotes, dan dirancang untuk tujuan keselamatan serta kesejahteraan, bukan hanya efisiensi.

Dalam jangka panjang, kemampuan platform mengorganisasi pekerjaan melalui AI akan semakin kuat. Generative AI dapat menjadi dispatcher, coach, evaluator, bahkan negosiator otomatis. Jika hukum menunggu sampai konflik muncul, regulasi akan selalu tertinggal. Indonesia perlu membangun prinsip sekarang: keputusan digital tidak boleh menghapus tanggung jawab manusia dan korporasi. Semakin otomatis suatu sistem, semakin penting kejelasan siapa yang bertanggung jawab atas hasilnya.

6. Politik Tarif, Pendapatan, dan Biaya Kerja

Perdebatan mengenai pendapatan pekerja gig sering terjebak pada angka tarif bruto. Padahal pertanyaan yang relevan adalah pendapatan bersih setelah biaya dan waktu kerja. Seorang pengemudi dapat menerima nilai transaksi yang tampak besar, tetapi sebagian digunakan untuk bahan bakar, servis, depresiasi kendaraan, cicilan, telepon, kuota, parkir, dan biaya tidak langsung. Waktu menunggu juga merupakan sumber daya ekonomi. Jika pekerja menghabiskan sepuluh jam online tetapi hanya enam jam menghasilkan

order, pendapatan per jam harus dihitung terhadap keseluruhan waktu yang dicurahkan, bukan hanya waktu perjalanan berbayar.

Inilah alasan prinsip fair pay dalam studi platform internasional menggunakan konsep pendapatan setelah biaya. Upah minimum formal tidak dapat langsung diterapkan secara mekanis kepada pekerja independen karena struktur jam dan biaya berbeda, tetapi upah minimum tetap berguna sebagai benchmark sosial. Kebijakan dapat menggunakan konsep equivalent hourly net earnings: pendapatan bersih per jam aktif dan waktu menunggu yang wajar dibandingkan dengan standar lokal. Jika platform secara konsisten menghasilkan pendapatan jauh di bawah benchmark bagi pekerja yang mengikuti pola kerja normal, terdapat indikasi desain pasar yang tidak sehat.

Tarif memiliki dimensi politik karena menyentuh kepentingan konsumen. Harga terlalu tinggi dapat menurunkan permintaan, mengurangi order, dan mendorong konsumen beralih. Harga terlalu rendah meningkatkan permintaan tetapi menekan pendapatan pekerja. Platform membutuhkan komisi untuk teknologi, pemasaran, dukungan, pembayaran, keamanan, dan keuntungan. Negara sering tergoda menetapkan batas tarif untuk menjaga keterjangkauan, terutama pada transportasi. Namun tarif administratif yang tidak responsif terhadap biaya dapat menjadi usang ketika harga bahan bakar, suku cadang, atau inflasi berubah.

Regulasi tarif yang lebih baik membutuhkan formula transparan. Komponen biaya sebaiknya mencakup biaya langsung, depresiasi, waktu produktif, waktu tunggu yang masuk akal, serta kontribusi sosial. Formula juga perlu ditinjau berkala. Untuk layanan dengan karakter lokal seperti ojek online, indeks biaya wilayah dapat relevan. Untuk freelancer global, negara tidak mungkin menetapkan tarif proyek, tetapi dapat mengatur transparansi biaya platform, perlindungan pembayaran, dan larangan praktik tidak adil.

Bonus dan insentif perlu dipisahkan dari pendapatan dasar. Jika pekerja hanya dapat mencapai pendapatan layak dengan memenuhi target sangat berat, maka insentif berubah fungsi menjadi tekanan. Pendapatan dasar per satuan kerja seharusnya cukup wajar, sedangkan bonus menjadi tambahan. Prinsip ini juga mengurangi perilaku berisiko. Insentif yang mengharuskan sejumlah perjalanan tanpa mempertimbangkan kondisi lalu lintas dapat mendorong kecepatan berlebihan atau pengabaian istirahat.

Transparansi potongan juga penting. Pekerja perlu melihat gross fare, komisi platform, biaya promosi, pajak atau pungutan bila ada, serta net earning. Konsumen sebaiknya memperoleh gambaran yang cukup mengenai bagaimana pembayaran dibagi, tanpa harus membuka rahasia komersial secara berlebihan. Transparansi meningkatkan legitimasi ketika tarif berubah. Dalam konflik platform, ketidakpercayaan sering muncul karena masing-masing pihak menggunakan angka berbeda.

Pendapatan gig juga sangat volatil. Hari hujan, perubahan permintaan, musim, kebijakan promo, jumlah pekerja aktif, dan gangguan sistem dapat mengubah pemasukan harian. Karena itu perlindungan pekerja tidak cukup dengan tarif. Diperlukan mekanisme smoothing: tabungan otomatis, jaminan sosial mikro, akses kredit yang tidak predatori, dan literasi keuangan. Platform dapat menyediakan opsi penyesuaian sukarela atau default ringan dari setiap transaksi untuk tabungan darurat. Negara dapat memberi matching contribution bagi kelompok berpendapatan rendah.

Kebijakan fiskal juga dapat berperan. Jika seluruh biaya perlindungan dibebankan pada pekerja, kepesertaan rendah. Jika seluruhnya dibebankan platform, biaya layanan naik dan peluang kerja dapat berkurang. Model kontribusi bersama dapat lebih seimbang: pekerja menyumbang persentase kecil dari pendapatan, platform memberikan kontribusi berdasarkan transaksi, dan negara menambah subsidi terarah untuk kelompok rentan. Infrastruktur digital memungkinkan pemungutan kontribusi mikro secara real-time.

Persoalan pendapatan pada akhirnya menyangkut definisi pekerjaan layak. Pekerjaan yang memberi fleksibilitas tetapi memerlukan jam berlebihan hanya untuk mencapai kebutuhan dasar tidak sepenuhnya memenuhi tujuan pembangunan. Sebaliknya, perlindungan yang membuat model ekonomi tidak berkelanjutan juga tidak membantu pekerja. Pendekatan yang diperlukan adalah evidence-based rate governance: data biaya aktual, survei pendapatan bersih, dialog tripartit-plus, dan evaluasi dampak regulasi terhadap order, harga, serta kesempatan kerja.

7. Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Risiko yang Dialihkan

Bagi pengemudi dan kurir, risiko paling nyata adalah kecelakaan. Jalan raya adalah tempat kerja mereka, tetapi kendaraan biasanya milik sendiri. Dalam pekerjaan formal, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban manajemen yang jelas. Dalam model kemitraan, tanggung jawab lebih tersebar. Platform dapat mengatakan bahwa pekerja adalah pengendara independen, namun aplikasi tetap memengaruhi rute, target, waktu pengantaran, dan perilaku kerja. Karena itu pembagian tanggung jawab keselamatan perlu ditata berdasarkan kemampuan masing-masing pihak mengendalikan risiko.

Permenhub Nomor 12 Tahun 2019 telah memberikan kerangka perlindungan keselamatan bagi penggunaan sepeda motor untuk kepentingan masyarakat. Regulasi ini penting karena mengakui bahwa layanan berbasis sepeda motor membutuhkan standar keselamatan, keamanan, kenyamanan, keterjangkauan, dan keteraturan. Namun ruang lingkup transportasi tidak sama dengan perlindungan ketenagakerjaan. Kewajiban terhadap pengguna dan persyaratan operasional belum otomatis menjawab siapa membayar ketika pengemudi cedera, kehilangan penghasilan, atau mengalami cacat jangka panjang.

BPJS Ketenagakerjaan memungkinkan pekerja bukan penerima upah mengikuti program seperti Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Skema ini merupakan fondasi yang berharga karena tidak bergantung pada status karyawan. Tantangan utamanya adalah kepesertaan efektif dan kesinambungan iuran. Pekerja gig dengan pendapatan fluktuatif dapat menunda pembayaran. Karena risiko kecelakaan justru melekat pada aktivitas kerja, model opt-in individual tidak selalu cukup. Platform dapat menjadi channel pendaftaran dan pembayaran, bahkan bila status hukum tetap kemitraan.

Kontribusi berbasis transaksi adalah solusi teknis yang logis. Setiap order menyisihkan nominal atau persentase kecil untuk perlindungan kecelakaan. Pekerja yang menggunakan beberapa platform memiliki akun jaminan sosial yang sama, sehingga kontribusi bersifat portabel. Platform mengirim data kontribusi tanpa harus menjadi pemberi kerja dalam arti penuh. Negara mengatur interoperabilitas dan perlindungan data. Dengan skema ini, jaminan mengikuti pekerja, bukan perusahaan.

Keselamatan juga berkaitan dengan jam kerja. Pekerja independen bebas menentukan durasi kerja, tetapi platform mengetahui berapa lama akun aktif. Sistem dapat memberi peringatan setelah jam tertentu dan membatasi fitur insentif yang mendorong kerja berlebihan. Pembatasan total login mungkin dianggap mengurangi kebebasan, tetapi nudging keselamatan dan cooling-off untuk kondisi ekstrem dapat dipertimbangkan. Kebijakan harus berbasis bukti mengenai hubungan antara jam kerja, kelelahan, dan kecelakaan.

Risiko psikososial sering kurang dibahas. Ketidakpastian pendapatan, tekanan rating, interaksi dengan pelanggan agresif, ancaman suspend, dan kebutuhan selalu responsif terhadap notifikasi dapat menimbulkan stres. Pekerja platform juga bekerja sendirian tanpa dukungan rekan seperti di kantor. Platform dapat menyediakan kanal dukungan, prosedur penanganan kekerasan, dan akses konseling. Negara dapat memasukkan risiko psikososial dalam pedoman K3 platform.

Bagi pekerja digital daring, risiko berbeda. Mereka menghadapi repetitive strain, jam kerja malam untuk klien lintas zona waktu, isolasi sosial, dan tekanan deadline. Konten moderator menghadapi paparan materi traumatis. Pekerja data dapat mengalami beban kognitif monoton. Karena itu konsep K3 perlu diperluas dari bahaya fisik menuju kesehatan digital dan psikologis.

Perlindungan juga harus mencakup risiko pihak ketiga. Pengemudi dapat menjadi korban order fiktif, penipuan, kekerasan, atau pencurian. Freelancer dapat menjadi korban chargeback palsu atau klien yang menolak membayar. Platform memiliki kemampuan lebih besar daripada individu untuk mendeteksi pola fraud karena melihat data sistemik. Dengan demikian, duty of care platform seharusnya mencakup pencegahan dan pembagian kerugian ketika risiko berasal dari desain marketplace.

Prinsip umumnya sederhana: risiko seharusnya ditanggung oleh pihak yang paling mampu mencegah, mengendalikan, atau mengasuransikannya dengan biaya terendah. Jika pekerja mengendalikan cara mengemudi, ia menanggung tanggung jawab perilaku. Jika platform mengendalikan desain insentif atau verifikasi pelanggan, platform harus memikul bagian risiko. Jika kecelakaan merupakan risiko sosial yang tidak dapat dieliminasi, asuransi kolektif menjadi mekanisme efisien. Pendekatan ini lebih rasional daripada menyerahkan semua risiko pada perdebatan status hukum.

8. Jaminan Sosial Portabel untuk Pasar Kerja yang Fleksibel

Sistem jaminan sosial tradisional dibangun berdasarkan hubungan kerja yang relatif stabil: satu pekerja, satu perusahaan, satu payroll. Gig economy memecah pola tersebut. Seorang pekerja dapat memperoleh pendapatan dari tiga platform, beberapa klien, dan pekerjaan formal secara bersamaan. Jika jaminan sosial melekat hanya pada satu pemberi kerja, pekerja bergerak akan mudah jatuh di antara celah administrasi. Karena itu prinsip portabilitas menjadi kunci.

Portabilitas berarti hak sosial mengikuti individu sepanjang berpindah pekerjaan dan platform. Nomor kepesertaan tunggal dapat menerima kontribusi dari berbagai sumber. Setiap pembayaran gig dapat secara otomatis menyisihkan kontribusi sesuai aturan. Ketika pekerja berhenti dari satu platform, saldo dan perlindungan tidak hilang. Ketika ia kembali bekerja formal, sistem tetap terintegrasi. Indonesia sebenarnya memiliki modal institusional karena BPJS merupakan sistem nasional; tantangannya adalah membangun koneksi data dan mekanisme kontribusi untuk pendapatan non-payroll.

Skema portabel harus membedakan program jangka pendek dan jangka panjang. Untuk JKK dan JKM, kontribusi perlu aktif ketika pekerja melakukan aktivitas berisiko. Untuk JHT, kontribusi dapat bersifat akumulatif dari setiap transaksi. Untuk kesehatan, integrasi dengan JKN membutuhkan desain agar pekerja tidak mengalami duplikasi atau tunggakan. Untuk kehilangan pekerjaan, persoalannya lebih rumit karena gig worker tidak mengalami PHK tradisional. Namun mereka dapat mengalami kehilangan akses platform atau penurunan permintaan ekstrem. Indonesia dapat mempertimbangkan unemployment savings atau income shock protection khusus pekerja mandiri daripada memaksakan skema JKP formal.

Siapa membayar? Prinsip kontribusi bersama lebih adil daripada beban tunggal. Pekerja memperoleh manfaat langsung sehingga wajar berkontribusi. Platform memperoleh pendapatan dari transaksi dan mendapat manfaat dari tenaga kerja yang sehat sehingga juga wajar berkontribusi. Negara memiliki kepentingan mengurangi kemiskinan dan biaya sosial sehingga subsidi untuk pekerja berpendapatan rendah dapat dibenarkan. Komposisi persentase harus diuji berdasarkan aktuaria dan elastisitas pasar.

Platform dapat berfungsi sebagai collecting agent tanpa secara otomatis mengubah klasifikasi hubungan kerja. Hal ini penting secara politik karena memisahkan isu jaminan sosial dari perdebatan status. Jika setiap

reformasi harus menunggu penyelesaian klasifikasi, pekerja akan terus tidak terlindungi. Universal minimum protection dapat berjalan lebih dulu. Di sisi lain, platform tidak boleh menggunakan kontribusi sosial sebagai bukti bahwa tidak ada hubungan kerja. Klasifikasi dan perlindungan universal adalah dua jalur berbeda.

Portabilitas juga relevan bagi pekerja lintas negara. Freelancer Indonesia yang dibayar klien luar negeri mungkin tidak memiliki platform lokal yang mudah diwajibkan memotong kontribusi. Negara dapat menyediakan voluntary API atau rekening kontribusi otomatis yang terhubung dengan payment gateway. Insentif pajak atau matching contribution dapat meningkatkan partisipasi. Desain harus sederhana karena pekerja mikro tidak akan bertahan dalam administrasi kompleks.

Literasi sangat penting. Banyak pekerja muda menilai iuran sebagai biaya sekarang untuk manfaat jauh di masa depan. Platform dapat menampilkan saldo dan manfaat secara real-time. Misalnya, setelah setiap seratus order, aplikasi menunjukkan jumlah kontribusi yang telah terkumpul, masa perlindungan, dan manfaat kecelakaan. Visualisasi membuat perlindungan sosial lebih nyata.

Data jaminan sosial juga dapat membantu kebijakan, tetapi harus dijaga. Negara tidak seharusnya membangun pengawasan berlebihan terhadap setiap aktivitas pekerja. Data yang diperlukan adalah pendapatan agregat dan kontribusi, bukan seluruh lokasi atau interaksi pelanggan. Prinsip data minimization harus diterapkan.

Sistem portabel adalah contoh bagaimana digitalisasi dapat memperbaiki perlindungan, bukan hanya mengancamnya. Jika berhasil, model ini bahkan dapat diperluas ke pekerja informal non-platform. Pedagang, petani, pekerja harian, dan pelaku UMKM dapat menggunakan mekanisme pembayaran mikro serupa. Gig economy dengan demikian dapat menjadi laboratorium reformasi jaminan sosial Indonesia menuju sistem yang lebih universal dan adaptif.

9. Status Hukum Pekerja Platform dalam Kerangka Indonesia

Kerangka hukum Indonesia menghadapi tantangan karena kategori utama hubungan kerja dibangun sebelum platform digital menjadi aktor dominan. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap berpusat pada konsep pekerja/buruh, pengusaha, perjanjian kerja, upah, dan perintah. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 kemudian memberikan sejumlah penafsiran konstitusional terkait pengupahan, hubungan kerja, PHK, dan perlindungan pekerja. Perubahan tersebut penting bagi pasar kerja formal, tetapi belum secara khusus menciptakan kategori platform worker.

Pada praktiknya, banyak platform menggunakan perjanjian kemitraan. Konsekuensinya, sengketa pekerja platform sering tidak masuk ke jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena prasyaratnya adalah hubungan kerja. Jika seorang pengemudi menggugat suspend sebagai PHK, persoalan pertama justru apakah ia pekerja. Ketidakpastian yurisdiksi meningkatkan biaya penegakan hak. Untuk pekerja dengan penghasilan rendah, proses panjang dapat membuat hak secara teoritis ada tetapi secara praktis tidak dapat diakses.

Literatur hukum Indonesia terbaru menyoroti kekosongan ini. Izzati dan Kwang (2025) mengusulkan tiga pilihan: undang-undang khusus platform work dengan kategori sui generis; redefinisi hubungan kerja dalam revisi hukum ketenagakerjaan agar mencakup bentuk kerja nonstandar; atau reformasi bertahap melalui peraturan teknis yang memberikan perlindungan parsial. Masing-masing pilihan mewakili trade-off antara kepastian dan kecepatan. Undang-undang khusus paling komprehensif tetapi memerlukan proses politik panjang. Redefinisi hubungan kerja menyelesaikan masalah struktural tetapi berpotensi memicu perdebatan luas. Regulasi teknis lebih cepat tetapi berisiko terfragmentasi.

Indonesia sebaiknya menghindari satu kategori “gig worker” yang terlalu luas. Kategori hukum harus mengikuti tingkat kontrol dan ketergantungan. Presumption of employment dapat diterapkan jika beberapa indikator terpenuhi, misalnya platform menentukan batas tarif secara dominan, membatasi kebebasan menerima klien, mengawasi performa secara rinci, menjatuhkan sanksi berdasarkan aturan internal, dan pekerja secara ekonomi bergantung pada platform. Presumption harus rebuttable: platform dapat menunjukkan bahwa pekerja benar-benar menjalankan usaha independen.

Bagi pekerja yang tidak memenuhi presumption, tetap perlu hak minimum. Inilah pendekatan dual-track. Track pertama adalah classification test untuk menentukan siapa yang seharusnya masuk hubungan kerja. Track kedua adalah platform worker bill of rights yang berlaku lebih luas. Dengan cara ini, sengketa klasifikasi tidak menghalangi perlindungan paling mendesak.

Perlindungan minimum dapat diatur melalui Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden lintas sektor jika dasar delegasinya memadai, sambil menyiapkan legislasi lebih komprehensif. Kementerian Ketenagakerjaan sebaiknya menjadi koordinator hubungan kerja, Kementerian Perhubungan menangani keselamatan dan tarif transportasi, Komdigi menangani sistem digital dan data, BPJS menangani jaminan sosial, KPPU mengawasi kompetisi, dan pemerintah daerah memberi dukungan pelaksanaan. Tanpa koordinasi, platform menghadapi aturan tumpang tindih sementara pekerja tetap tidak memperoleh kepastian.

Kontrak kemitraan juga dapat diatur dengan standar klausula minimum. Perjanjian harus menggunakan bahasa yang jelas, mudah diakses sebelum persetujuan, menjelaskan komisi, hak dan kewajiban, dasar suspend, penggunaan data, mekanisme perubahan syarat, dan forum sengketa. Perubahan material sebaiknya memerlukan pemberitahuan dalam jangka waktu wajar. Klausula yang membebaskan platform dari seluruh tanggung jawab meskipun risiko berasal dari sistemnya perlu dinilai sebagai klausula tidak adil.

Hak berorganisasi adalah bagian krusial. Pekerja mandiri secara tradisional dapat menghadapi masalah hukum persaingan ketika melakukan collective bargaining karena dianggap pelaku usaha yang bersepakat harga. Namun pekerja platform yang lemah secara individual membutuhkan representasi. Hukum harus memberikan safe harbour agar organisasi pekerja gig dapat berunding mengenai standar pendapatan, keselamatan, dan prosedur tanpa dianggap kartel. Representasi tidak harus berbentuk serikat konvensional; dapat berupa asosiasi pengemudi, koperasi, atau councils yang dipilih pekerja.

Akhirnya, tujuan hukum bukan hanya menentukan label, tetapi mengoreksi ketidakseimbangan kekuasaan. Kategori hukum adalah instrumen. Jika aturan menghasilkan transparansi, keamanan, penghasilan wajar, dan penyelesaian sengketa efektif sambil mempertahankan fleksibilitas, maka hukum menjalankan fungsinya. Jika debat terhenti pada terminologi, transformasi pasar kerja akan terus mendahului regulasi.

10. Perbandingan Internasional dan Pelajaran bagi Indonesia

Perdebatan platform work bersifat global karena model bisnis relatif serupa di banyak negara. Namun respons hukum berbeda, menunjukkan tidak ada satu formula universal. Inggris melalui putusan Supreme Court terhadap Uber pada 2021 mengakui pengemudi sebagai “worker”, kategori antara employee dan self-employed yang memperoleh beberapa hak seperti upah minimum dan cuti berbayar. Pelajaran pentingnya bukan bahwa Indonesia harus menyalin kategori Inggris, melainkan bahwa pengadilan melihat realitas kontrol lebih penting daripada label kontrak.

Uni Eropa memilih pendekatan regulasi yang lebih sistemik melalui Platform Work Directive. Fokusnya meliputi perbaikan penentuan status kerja serta transparansi dan pengawasan manajemen algoritmik. Gagasan presumption of employment mencerminkan kekhawatiran bahwa pekerja individual sulit

membuktikan hubungan kerja ketika seluruh data kontrol dimiliki platform. Pembalikan sebagian beban pembuktian dapat menyeimbangkan posisi litigasi.

Spanyol memperkenalkan “Riders Law” yang mengarahkan pengemudi delivery menuju status pekerja dan mewajibkan informasi tentang algoritma yang memengaruhi kondisi kerja. Hasilnya memberikan perlindungan lebih kuat bagi sebagian pekerja, tetapi juga memicu perubahan model bisnis dan kontroversi implementasi. Pelajarannya: regulasi klasifikasi harus memperhitungkan respons strategis perusahaan. Platform dapat mengubah kontrak, menggunakan subcontractor, atau mengurangi pekerja langsung. Karena itu enforcement sama pentingnya dengan teks hukum.

California menawarkan contoh tarik-menarik politik yang tajam. Assembly Bill 5 memperketat klasifikasi pekerja independen, tetapi perusahaan platform kemudian mendukung Proposition 22 yang memberi status khusus kepada pengemudi aplikasi dengan paket manfaat terbatas. Kasus ini menunjukkan besarnya kekuatan politik dan ekonomi platform, serta bagaimana pemilih, pekerja, konsumen, dan perusahaan dapat memiliki preferensi berbeda. Indonesia juga akan menghadapi lobi serupa ketika reformasi menyentuh biaya bisnis dan harga konsumen.

Malaysia mengesahkan Gig Workers Act 2025 yang membangun kerangka khusus bagi pekerja gig, termasuk perlindungan terkait perjanjian, pembayaran, penonaktifan, penyelesaian sengketa, dan aspek lain. Kedekatan institusional dan struktur pasar membuat pengalaman Malaysia sangat relevan. Salah satu ide penting adalah prosedur yang lebih jelas ketika akses pekerja ditangguhkan atau dinonaktifkan. Indonesia dapat mempelajari bagaimana kategori khusus dapat memberi hak prosedural tanpa langsung mengubah seluruh pekerja menjadi karyawan.

Singapura memilih pendekatan bertahap melalui perlindungan platform workers, termasuk kontribusi sosial tertentu. Negara tersebut menunjukkan bahwa jaminan sosial dapat diperluas kepada pekerja platform dengan pembagian kontribusi tanpa menghilangkan seluruh fleksibilitas. Pelajaran utamanya adalah desain transisi: kenaikan kontribusi dapat dilakukan bertahap agar pendapatan bersih pekerja dan biaya platform tidak terguncang sekaligus.

Namun kebijakan internasional tidak boleh diimpor mentah. Indonesia memiliki sektor informal lebih besar, pendapatan rata-rata lebih rendah, banyak pekerja menggunakan sepeda motor, dan sensitivitas harga konsumen tinggi. Regulasi yang dapat ditanggung pasar Eropa belum tentu cocok. Di sisi lain, alasan pendapatan rendah justru memperkuat kebutuhan perlindungan, karena pekerja memiliki buffer keuangan lebih kecil ketika terjadi kecelakaan atau kehilangan akun.

Pelajaran yang paling dapat ditransfer adalah prinsip, bukan angka. Pertama, substance over form dalam klasifikasi. Kedua, transparansi manajemen algoritmik. Ketiga, due process untuk keputusan yang memengaruhi mata pencaharian. Keempat, jaminan sosial portabel. Kelima, hak representasi kolektif. Keenam, evaluasi dampak agar perlindungan tidak menghilangkan kesempatan kerja secara tidak disengaja.

Indonesia juga dapat mengambil peran normatif di ASEAN. Dengan populasi besar dan platform regional yang kuat, Indonesia memiliki posisi untuk mendorong standar minimum regional bagi pekerja platform. Hal ini penting karena platform lintas negara dapat menghadapi regulatory arbitrage: memilih struktur yang paling longgar. Koordinasi ASEAN mengenai data, perlindungan pekerja, pembayaran lintas batas, dan portable benefits dapat meningkatkan daya tawar kawasan.

Perbandingan internasional akhirnya menunjukkan bahwa konflik gig economy bukan anomali Indonesia. Semua negara menghadapi pertanyaan yang sama: bagaimana menyesuaikan institusi abad ke-20 dengan organisasi kerja abad ke-21. Keunggulan Indonesia adalah dapat belajar dari eksperimen negara lain sebelum

memilih desain sendiri. Kekurangannya adalah jika terlalu lama menunggu, struktur pasar dan ketergantungan akan mengeras sehingga reformasi lebih sulit.

11. Serikat, Asosiasi, Koperasi, dan Politik Representasi

Pekerja gig menghadapi collective action problem. Mereka tersebar, tidak memiliki tempat kerja bersama, jamnya berbeda, dan sering bersaing memperebutkan order yang sama. Kondisi ini membuat organisasi tradisional lebih sulit. Namun platform juga menyediakan identitas bersama: seluruh pengemudi mengalami perubahan sistem yang sama, seluruh freelancer menghadapi kebijakan fee yang sama, dan seluruh kurir terpapar aturan suspend yang sama. Dari sinilah komunitas digital dan asosiasi pekerja berkembang.

Representasi penting karena negosiasi individual hampir selalu tidak seimbang. Seorang pekerja yang menolak syarat baru dapat digantikan oleh ribuan pekerja lain. Exit bukan selalu bargaining power karena switching cost tinggi. Collective voice memberi jalan lain. Melalui organisasi, pekerja dapat menyampaikan data biaya, usulan tarif, keluhan sistem, dan kebutuhan keselamatan. Bagi platform, dialog kolektif juga efisien dibanding menghadapi protes sporadis tanpa perwakilan jelas.

Serikat pekerja formal menghadapi hambatan jika anggota tidak dianggap pekerja. Karena itu bentuk kelembagaan harus fleksibel. Asosiasi profesi, perkumpulan, koperasi, dan worker council dapat memainkan fungsi berbeda. Koperasi menarik karena tidak hanya mengadvokasi, tetapi dapat menyediakan layanan ekonomi: pembelian suku cadang, asuransi kelompok, kredit kendaraan, ruang istirahat, pelatihan, bahkan platform alternatif milik pekerja. Namun koperasi memerlukan tata kelola profesional agar tidak sekadar simbol.

Pemerintah dapat membangun social dialogue council khusus platform work dengan representasi pemerintah, platform, organisasi pekerja, konsumen, dan ahli independen. Model “tripartit-plus” diperlukan karena konsumen dan regulator teknologi juga terdampak. Dewan dapat membahas formula tarif, keselamatan, perubahan besar algoritma, dan jaminan sosial. Keputusannya tidak harus selalu mengikat, tetapi proses konsultasi meningkatkan legitimasi.

Hak berorganisasi juga harus dilindungi dari retaliation. Pekerja yang aktif dalam asosiasi tidak boleh kehilangan akses order atau terkena suspend karena kegiatan kolektif yang sah. Sistem algoritmik perlu diaudit agar tidak secara tidak langsung mendiskriminasi pengurus organisasi. Dalam ekonomi digital, union busting dapat terjadi tanpa surat pemecatan; cukup dengan mengurangi visibility atau prioritas. Karena itu perlindungan harus mencakup bentuk digital.

Representasi data menjadi isu baru. Organisasi pekerja membutuhkan akses agregat terhadap informasi tarif, distribusi pendapatan, jam kerja, dan suspend untuk dapat berunding berbasis bukti. Platform dapat memberikan data yang dianonimkan melalui mekanisme terkontrol. Tanpa data, dialog akan dipenuhi klaim yang sulit diverifikasi. Negara dapat menetapkan kewajiban pelaporan statistik tanpa membuka rahasia bisnis sensitif.

Koperasi data juga dapat menjadi inovasi. Pekerja menyimpan salinan data aktivitas sendiri dan dapat menggabungkannya untuk analisis. Dengan persetujuan anggota, koperasi dapat menghitung biaya, pendapatan bersih, atau pola risiko. Data tersebut memperkuat posisi tawar dan membantu pemerintah memahami kondisi sebenarnya. Portabilitas data juga memudahkan pekerja pindah platform karena reputasi dan riwayat kerja tidak sepenuhnya terkunci.

Politik representasi pada akhirnya menyangkut demokrasi ekonomi. Platform bukan negara, tetapi menetapkan aturan yang memengaruhi kehidupan ribuan orang. Ketika kekuasaan privat semakin besar, mekanisme voice menjadi penting. Tidak semua keputusan harus dinegosiasikan, tetapi keputusan yang mendasar terhadap kondisi kerja seharusnya memiliki kanal konsultasi. Prinsip ini sejalan dengan tata kelola korporasi modern yang mengakui stakeholders, bukan hanya shareholders.

12. Gender, Disabilitas, Wilayah, dan Ketimpangan dalam Gig Economy

Gig economy sering dipromosikan sebagai pasar meritokratis: siapa pun dapat login, menerima tugas, dan memperoleh penghasilan. Kenyataannya, akses dan hasil dipengaruhi gender, aset, lokasi, pendidikan, disabilitas, dan tanggung jawab rumah tangga. Karena itu kebijakan perlindungan perlu menggunakan perspektif inklusi.

Bagi perempuan, fleksibilitas dapat sangat berharga karena memungkinkan kombinasi kerja berbayar dan tanggung jawab pengasuhan. Pekerjaan daring juga dapat mengurangi hambatan mobilitas. Namun perempuan menghadapi risiko keamanan lebih besar dalam layanan berbasis lokasi, potensi pelecehan, dan diskriminasi rating. Waktu kerja fleksibel dapat berubah menjadi double burden jika pekerjaan dilakukan di sela pekerjaan domestik. Platform perlu menyediakan fitur keselamatan, mekanisme pelaporan, dan kebijakan anti-harassment yang kuat.

Bagi penyandang disabilitas, platform digital dapat membuka kesempatan baru terutama pekerjaan daring. Namun aksesibilitas antarmuka, verifikasi identitas, dan mekanisme komunikasi harus dirancang inklusif. Algoritma yang menilai kecepatan respons secara seragam dapat merugikan sebagian pengguna. Prinsip reasonable accommodation perlu diterjemahkan ke sistem digital.

Kesenjangan wilayah juga nyata. Di kota besar, kepadatan permintaan membuat gig work lebih produktif. Di daerah dengan permintaan rendah, pekerja menempuh jarak lebih panjang dan waktu tunggu lebih besar. Tarif yang sama belum tentu menghasilkan pendapatan setara. Di sisi lain, freelancing online dapat mengurangi hambatan geografis jika internet memadai. Kebijakan broadband dan keterampilan digital karena itu merupakan bagian tidak langsung dari perlindungan pekerja.

Ketimpangan aset memengaruhi hasil. Pengemudi yang memiliki kendaraan sendiri menghadapi biaya berbeda dari yang mencicil atau menyewa. Freelancer yang memiliki laptop kuat dan koneksi stabil dapat mengambil proyek lebih kompleks. Pekerja miskin sering membayar biaya modal lebih mahal karena kredit berbunga tinggi. Platform dan lembaga keuangan dapat menawarkan pembiayaan berbasis data transaksi, tetapi perlindungan konsumen harus kuat agar data pekerja tidak digunakan untuk mendorong utang berlebihan.

Pendidikan dan keterampilan menentukan mobilitas. Pekerja dengan skill dasar mudah terjebak dalam tugas berupah rendah. Program reskilling tidak boleh sekadar slogan. Platform memiliki data mengenai permintaan keterampilan dan dapat bermitra dengan pemerintah untuk menyediakan micro-credentials. Pekerja yang menyelesaikan pelatihan dapat memperoleh akses proyek bernilai lebih tinggi. Dengan demikian, gig economy dapat menjadi tangga mobilitas, bukan perangkap permanen.

Perspektif life-course juga penting. Gig work mungkin cocok sebagai transisi bagi usia muda, tetapi perlindungan pensiun menjadi masalah bila dilakukan bertahun-tahun tanpa tabungan. Pekerja usia lanjut menghadapi risiko kesehatan lebih besar. Sistem jaminan sosial dan pelatihan harus mempertimbangkan tahap kehidupan.

Indikator keberhasilan kebijakan sebaiknya tidak hanya rata-rata pendapatan. Perlu dilihat distribusi: persentase pekerja di bawah benchmark, gender pay gap, perbedaan wilayah, tingkat kecelakaan, suspend, kepesertaan sosial, dan mobilitas ke pekerjaan lebih produktif. Data terdisagregasi membantu mencegah kebijakan yang tampak berhasil secara agregat tetapi meninggalkan kelompok tertentu.

13. Gig Economy, AI, dan Masa Depan Pekerjaan

Kecerdasan buatan akan mempercepat transformasi gig economy melalui dua jalur. Pertama, AI mengotomatisasi tugas yang saat ini dilakukan pekerja. Kedua, AI meningkatkan kemampuan platform mengelola dan memecah pekerjaan. Kedua jalur tersebut dapat berjalan bersamaan. Seorang freelancer menggunakan AI untuk bekerja lebih cepat, tetapi klien juga menggunakan AI sehingga kebutuhan jasa dasar berkurang. Seorang kurir belum mudah digantikan robot dalam semua konteks Indonesia, tetapi rute, dispatch, pricing, dan evaluasi semakin otomatis.

Dalam pekerjaan pengetahuan, generative AI menurunkan biaya produksi konten awal. Pekerjaan copywriting sederhana, desain template, penerjemahan rutin, dan coding dasar menghadapi tekanan. Nilai bergeser ke problem framing, verifikasi, kreativitas, domain expertise, integrasi sistem, dan hubungan klien. Pekerja gig perlu naik dari task executor menjadi augmented professional. Pendidikan vokasi dan perguruan tinggi harus mengajarkan bagaimana menggunakan AI secara kritis, bukan hanya tool operation.

AI juga menciptakan invisible labour. Model membutuhkan data berlabel, evaluasi, moderasi, dan feedback manusia. Banyak pekerjaan tersebut dapat dialihkan melalui platform microtask ke pekerja berupah rendah. Ironinya, teknologi yang dipersepsikan otomatis sebenarnya ditopang oleh tenaga manusia yang tidak terlihat. Politik perlindungan perlu memastikan bahwa human-in-the-loop work tidak menjadi sweatshop digital.

Di transportasi, kendaraan otonom masih menghadapi hambatan infrastruktur dan regulasi, tetapi otomasi parsial sudah terjadi. Sistem prediksi permintaan, dynamic pricing, fraud detection, dan navigation akan semakin canggih. Pekerja menghadapi asymmetry of intelligence: platform memiliki AI yang menganalisis seluruh pasar, sedangkan pekerja membuat keputusan dengan informasi terbatas. Worker-side AI dapat menyeimbangkan: aplikasi independen yang menghitung pendapatan bersih, membandingkan platform, mengingatkan risiko, dan membantu negosiasi.

Tata kelola AI pada platform harus memasukkan human oversight. Keputusan suspend otomatis, perubahan skor, atau dugaan fraud seharusnya dapat ditinjau manusia. Model perlu diuji terhadap bias dan false positives. Dataset latihan tidak boleh menggunakan data pekerja secara tidak terbatas tanpa tujuan jelas. Transparansi harus proporsional dengan dampak.

AI juga memungkinkan regulasi lebih cerdas. Regulator dapat menggunakan data agregat untuk mendeteksi perubahan tarif, kecelakaan, atau pola pendapatan. Namun negara harus menghindari techno-solutionism. Data bukan pengganti dialog. Model prediksi dapat membantu pengawasan, tetapi keputusan normatif—berapa pendapatan yang adil, siapa menanggung risiko—tetap memerlukan proses politik.

Masa depan pekerjaan tidak ditentukan teknologi saja. Teknologi menentukan apa yang mungkin; institusi menentukan bagaimana manfaat dibagi. AI dapat meningkatkan produktivitas platform dan pekerja. Jika produktivitas hanya diterjemahkan menjadi margin lebih besar, ketimpangan meningkat. Jika sebagian dibagi melalui tarif, jaminan sosial, pelatihan, dan waktu kerja lebih pendek, kesejahteraan meningkat. Karena itu diskusi AI harus selalu dihubungkan dengan distribusi produktivitas.

Indonesia memiliki peluang membangun model “human-centered platform economy”. Dengan pasar besar dan ekosistem digital kuat, kebijakan yang baik dapat menjadi contoh bagi negara berkembang. Fokusnya bukan menahan teknologi, tetapi memastikan bahwa manusia tetap memiliki agency, voice, dan security ketika algoritma semakin dominan.

14. Kerangka Kebijakan: Flexicurity Platform Indonesia

Konsep flexicurity berasal dari upaya menggabungkan fleksibilitas pasar kerja dengan keamanan sosial. Dalam konteks platform, prinsipnya dapat dirumuskan ulang: pekerja tetap bebas memilih kapan, di mana, dan melalui platform mana ia bekerja, tetapi fleksibilitas tersebut berdiri di atas lantai perlindungan yang kuat. Saya mengusulkan istilah “Flexicurity Platform Indonesia” sebagai kerangka kebijakan yang tidak memaksa semua pekerja menjadi karyawan, namun juga tidak membiarkan kontrak kemitraan menghapus seluruh hak sosial.

Pilar pertama adalah classification fairness. Negara menetapkan tes hubungan kerja yang memperhitungkan kontrol algoritmik, ketergantungan ekonomi, kebebasan menetapkan harga, kepemilikan pelanggan, risiko usaha, dan kemampuan menolak pekerjaan. Jika indikator subordinasi cukup kuat, ada presumption of employment yang dapat dibantah dengan bukti. Tes harus sederhana agar tidak memerlukan litigasi mahal.

Pilar kedua adalah universal platform worker rights. Terlepas dari status, pekerja berhak atas kontrak transparan, rincian tarif dan potongan, pemberitahuan perubahan material, perlindungan data, keselamatan, akses jaminan sosial, penjelasan keputusan otomatis berisiko tinggi, review manusia, dan mekanisme pengaduan. Hak ini adalah floor, bukan ceiling; pekerja yang diklasifikasikan sebagai karyawan memperoleh hak tambahan sesuai ketenagakerjaan.

Pilar ketiga adalah portable benefits. Kontribusi sosial dipungut secara mikro dari transaksi dan masuk ke akun individu. Platform, pekerja, dan negara berbagi pembiayaan. Sistem interoperabel antaraplikasi. BPJS dapat menjadi backbone, sementara platform bertindak sebagai collecting channel.

Pilar keempat adalah fair earnings architecture. Pemerintah tidak harus menetapkan satu upah nasional untuk semua gig work, tetapi menetapkan metodologi pengukuran pendapatan bersih dan benchmark. Untuk sektor tertentu seperti transportasi, formula tarif memasukkan biaya aktual dan diperbarui berkala. Platform wajib memberikan earnings statement yang jelas.

Pilar kelima adalah algorithmic accountability. Keputusan suspend, akses order, dan rating yang berdampak besar harus dapat dijelaskan dan diaudit. Audit tidak berarti membuka seluruh source code; regulator dapat menilai proses, data, indikator, fairness, dan mekanisme kontrol. Worker representatives dapat menerima informasi yang relevan.

Pilar keenam adalah collective voice. Organisasi pekerja gig memperoleh hak berunding atas standar kerja tanpa risiko dianggap melakukan praktik anti-persaingan. Social dialogue council dibentuk di tingkat nasional dan, bila perlu, sektoral. Platform wajib memiliki kanal konsultasi untuk perubahan kebijakan besar.

Pilar ketujuh adalah rapid dispute resolution. Indonesia membutuhkan forum khusus atau mekanisme administratif untuk sengketa platform yang cepat dan murah. Misalnya, tahap internal maksimal beberapa hari, kemudian mediasi digital independen, dan bila perlu adjudication sederhana. Sengketa klasifikasi yang kompleks tetap dapat dibawa ke pengadilan, tetapi suspend atau pembayaran kecil tidak seharusnya membutuhkan proses panjang.

Pilar kedelapan adalah skills mobility. Sebagian kontribusi atau dana bersama dialokasikan untuk pelatihan. Pekerja dapat mengumpulkan learning credits dari aktivitas platform. Micro-credentials dirancang bersama industri dan lembaga pendidikan. Tujuannya adalah mobilitas ke pekerjaan bernilai tambah lebih tinggi.

Pilar kesembilan adalah competition and data portability. Pekerja berhak memperoleh salinan data reputasi dan riwayat kerja dalam format standar. Hal ini menurunkan switching cost dan mencegah lock-in. KPPU perlu mengawasi praktik eksklusivitas atau pricing yang mengurangi persaingan secara tidak sehat.

Pilar kesepuluh adalah adaptive regulation. Aturan ditinjau berdasarkan data setiap dua atau tiga tahun. Regulatory sandbox dapat digunakan untuk mencoba model kontribusi, koperasi platform, atau teknologi baru. Regulasi harus cukup stabil untuk kepastian, tetapi cukup adaptif terhadap perubahan teknologi.

Kerangka ini menolak pilihan palsu antara inovasi dan perlindungan. Inovasi yang bergantung pada pengalihan risiko secara tidak terbatas bukan model berkelanjutan. Perlindungan yang menghapus fleksibilitas juga tidak sesuai dengan karakter pasar. Flexicurity menuntut kompromi institusional yang cermat dan berbasis bukti.

15. Agenda Implementasi 2026-2030

Reformasi gig economy perlu bertahap karena menyentuh jutaan pekerja, perusahaan besar, UMKM, konsumen, dan berbagai kementerian. Agenda pertama adalah pengukuran. BPS perlu mengembangkan statistik platform work yang rutin dan konsisten, membedakan pekerjaan utama dan sampingan, location-based dan online, serta mengukur pendapatan bersih, jam online, biaya, dan kepesertaan sosial. Tanpa baseline, kebijakan mudah didorong anekdot.

Agenda kedua adalah registri interoperabel sukarela-terdorong. Pekerja tidak perlu memiliki izin baru yang memberatkan, tetapi dapat menggunakan identitas tunggal untuk portable benefits. Platform menghubungkan akun dengan nomor kepesertaan sosial melalui API yang aman. Tahap awal dapat fokus pada transportasi dan delivery karena data transaksi jelas.

Agenda ketiga adalah automatic JKK/JKM micro-contribution. Setiap transaksi menyisihkan kontribusi minimal. Pekerja melihat jumlahnya secara real-time. Untuk mencegah penurunan pendapatan bersih mendadak, kontribusi platform dapat diperkenalkan bertahap. Pemerintah memberi subsidi bagi pekerja berpendapatan sangat rendah atau di wilayah tertentu.

Agenda keempat adalah standar nasional deactivation. Semua platform wajib menyediakan alasan tertulis/digital, kategori pelanggaran, bukti minimum, dan kanal banding. Untuk dugaan fraud serius, suspend sementara diperbolehkan, tetapi keputusan final harus melalui review manusia. Jika suspend salah, akses dipulihkan dan mekanisme kompensasi dapat dipertimbangkan.

Agenda kelima adalah earnings transparency. Platform memberikan ringkasan bulanan: pendapatan bruto, biaya platform, insentif, tip, kontribusi sosial, dan estimasi waktu aktif. Informasi ini membantu pekerja menghitung produktivitas dan membantu regulator mengukur kondisi kerja tanpa meminta data terlalu rinci.

Agenda keenam adalah code of algorithmic management. Kementerian terkait menyusun standar keputusan otomatis: dokumentasi, human oversight, pengujian bias, data accuracy, dan audit. Fokus pada high-impact decisions. Code dapat dimulai sebagai pedoman lalu diperkuat berdasarkan evaluasi.

Agenda ketujuh adalah social dialogue platform council. Pemerintah mengundang organisasi pekerja yang representatif, platform, akademisi, konsumen, BPJS, dan pemerintah daerah. Dewan membahas isu tarif, keselamatan, dan kebijakan algoritma. Representasi pekerja perlu dirancang agar tidak dikuasai kelompok tertentu.

Agenda kedelapan adalah dispute resolution digital. Sistem pengaduan nasional dapat mengintegrasikan bukti dari aplikasi, timestamp, dan riwayat transaksi. Mediasi dilakukan daring untuk biaya rendah. Target waktu penyelesaian harus jelas.

Agenda kesembilan adalah upskilling account. Pekerja mendapat kredit pelatihan berdasarkan kontribusi transaksi atau matching pemerintah. Kampus, BLK, platform, dan lembaga sertifikasi menyediakan modul singkat: keuangan, keselamatan, digital marketing, AI literacy, bahasa Inggris, coding, data work, dan kewirausahaan.

Agenda kesepuluh adalah evaluasi dampak. Setiap regulasi besar diuji terhadap indikator: pendapatan bersih, harga konsumen, jumlah order, jumlah pekerja aktif, jam kerja, kecelakaan, kepesertaan sosial, dan konsentrasi pasar. Jika dampak tidak diinginkan muncul, aturan disesuaikan. Kebijakan adaptif bukan tanda kelemahan, melainkan praktik manajemen publik yang belajar.

Periode 2026-2030 penting karena ekonomi digital Indonesia memasuki fase konsolidasi. Platform tidak lagi sekadar start-up eksperimental; mereka menjadi infrastruktur ekonomi sehari-hari. Karena itu standar tata kelolanya harus naik kelas dari eksperimentasi menuju institusi yang matang.

16. Kasus Ilustratif: Tiga Wajah Gig Economy Indonesia

Kasus pertama adalah Arif, pengemudi ojek daring di Jabodetabek. Ia bekerja rata-rata sembilan sampai sebelas jam sehari karena sebagian waktu habis menunggu. Kendaraan miliknya sendiri tetapi masih mencicil. Ia memilih kapan login, namun tarif tidak ia tentukan. Ketika sistem mengubah insentif, pendapatannya turun. Arif secara formal adalah mitra, tetapi secara ekonomi sangat bergantung pada platform. Kebijakan yang tepat untuk Arif bukan sekadar memaksanya menjadi karyawan. Ia membutuhkan pendapatan transparan setelah biaya, JKK otomatis, perlindungan ketika suspend, dan akses berunding melalui asosiasi. Jika indikator kontrol menunjukkan subordinasi tinggi, jalur klasifikasi hubungan kerja harus tetap terbuka.

Kasus kedua adalah Maya, desainer grafis di Bandung yang menggunakan dua platform global dan beberapa klien langsung. Ia menentukan tarif sendiri, memilih proyek, memiliki website, dan dapat membawa klien keluar dari platform sesuai aturan. Ia lebih dekat dengan wirausaha independen. Namun Maya tetap membutuhkan perlindungan pembayaran, portabilitas reputasi, mekanisme dispute yang adil, dan akses jaminan sosial. Memaksanya ke status karyawan tidak masuk akal karena tidak ada satu pemberi kerja dominan. Kasus Maya menunjukkan mengapa hak universal lebih tepat daripada klasifikasi tunggal.

Kasus ketiga adalah Budi, pekerja microtask yang mengerjakan anotasi data AI. Ia dibayar per tugas dalam jumlah kecil dan tidak mengetahui perusahaan akhir yang menggunakan datanya. Platform memberi rating otomatis dan dapat menolak hasil tanpa penjelasan rinci. Budi bekerja dari rumah dan tidak menghadapi risiko lalu lintas, tetapi menghadapi risiko upah rendah, penolakan pembayaran, dan invisibility. Perlindungan baginya perlu fokus pada standar pembayaran, transparansi rejection, audit kualitas, serta perlindungan data dan mental health bila tugas sensitif.

Tiga kasus ini memperlihatkan bahwa gig economy adalah spektrum. Kebijakan yang hanya dirancang berdasarkan pengemudi akan mengabaikan pekerja digital global. Kebijakan yang hanya meniru aturan freelancer akan mengabaikan risiko keselamatan transportasi. Kerangka Indonesia perlu modular: hak dasar universal, ditambah perlindungan sektoral sesuai risiko.

Kasus ilustratif juga menunjukkan pentingnya capability approach. Tujuan perlindungan bukan hanya memberi hak di atas kertas, tetapi memperluas kemampuan pekerja untuk hidup layak, memilih pekerjaan, mengembangkan keterampilan, dan menghadapi risiko. Arif membutuhkan kemampuan keluar dari ketergantungan jika ia ingin. Maya membutuhkan kemampuan bersaing global. Budi membutuhkan kemampuan memperoleh transparansi dan menaikkan skill. Kebijakan yang berhasil meningkatkan agency, bukan hanya kepatuhan administratif.

17. Implikasi bagi Manajemen Platform dan Dunia Usaha

Perlindungan pekerja sering dipandang sebagai biaya, padahal dari perspektif manajemen strategis ia juga dapat menjadi investasi. Platform bergantung pada reliability supply. Jika turnover tinggi, konflik berulang, atau pekerja tidak percaya sistem, kualitas layanan turun. Customer experience pada akhirnya dihasilkan oleh manusia yang mengantarkan, mengemudi, mendesain, menulis, atau menyelesaikan tugas. Karena itu worker experience adalah bagian dari service quality.

Platform sebaiknya mengadopsi responsible platform governance. Dewan direksi tidak hanya memantau growth, GMV, take rate, dan profitability, tetapi juga indikator kesejahteraan: pendapatan bersih median, distribusi jam kerja, kecelakaan, tingkat suspend yang dibatalkan setelah banding, kepesertaan sosial, dan trust score pekerja. Indikator tersebut dapat masuk ESG dan laporan keberlanjutan.

Desain algoritma juga sebaiknya melalui ethics-by-design. Tim produk perlu menilai apakah fitur insentif mendorong perilaku berisiko, apakah rating adil, apakah keputusan otomatis memiliki fallback manusia, dan apakah pekerja memahami perubahan. Product manager harus melihat pekerja sebagai user utama, bukan hanya supply variable.

Komunikasi perubahan sangat penting. Perubahan tarif atau insentif yang tiba-tiba menimbulkan rasa kehilangan kontrol. Platform dapat menerapkan notice period dan menyediakan simulasi dampak. Consultation beta dengan kelompok pekerja sebelum rollout dapat mengidentifikasi masalah. Pendekatan ini mirip change management di organisasi besar.

Perusahaan juga perlu melihat portable benefits sebagai reputational advantage. Platform yang menawarkan perlindungan lebih baik dapat menarik pekerja berkualitas dan membangun loyalitas tanpa harus mengikat mereka secara eksklusif. Dalam jangka panjang, persaingan dapat bergeser dari harga konsumen saja menuju kualitas ekosistem pekerja.

Bagi perusahaan yang membeli jasa freelancer melalui platform, tanggung jawab tidak berhenti pada platform. Procurement policy dapat menetapkan standar pembayaran tepat waktu, larangan unpaid test berlebihan, dan perlindungan IP. Perusahaan besar dapat menggunakan responsible sourcing untuk digital labour sebagaimana mereka mengatur rantai pasok fisik.

Investor juga memiliki peran. Due diligence terhadap platform sebaiknya menilai regulatory risk dan worker relation risk. Model bisnis yang profitnya bergantung pada celah hukum rentan terhadap perubahan kebijakan. Sebaliknya, platform yang sudah menginternalisasi perlindungan memiliki ketahanan lebih baik.

Dari perspektif strategi, masa depan platform bukan sekadar efisiensi algoritma, tetapi legitimacy. Ketika platform menjadi infrastruktur publik de facto, ekspektasi masyarakat meningkat. Perusahaan yang mampu membangun legitimasi melalui fairness, safety, dan dialogue akan lebih mampu bertahan menghadapi regulasi dan perubahan sosial.

18. Implikasi bagi Perguruan Tinggi dan Pendidikan Manajemen

Gig economy merupakan bahan ajar ideal untuk manajemen modern karena menggabungkan strategi, sumber daya manusia, teknologi, etika, operasi, pemasaran, hukum, dan kebijakan publik. Mahasiswa dapat melihat bahwa organisasi tidak lagi selalu berbentuk perusahaan dengan gedung, departemen, dan karyawan tetap. Platform mengoordinasikan ekosistem melalui data, API, algoritma, dan kontrak.

Dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia, kasus gig economy menantang definisi employee lifecycle. Bagaimana merekrut orang yang tidak menjadi karyawan? Bagaimana mengelola kinerja tanpa supervisor? Bagaimana memberi motivasi melalui desain aplikasi? Bagaimana memastikan fairness dalam rating? Pertanyaan tersebut memperluas HRM menjadi people ecosystem management.

Dalam manajemen strategis, mahasiswa dapat menganalisis network effects. Semakin banyak konsumen, semakin menarik bagi pekerja; semakin banyak pekerja, semakin cepat layanan bagi konsumen. Tetapi network effects dapat menghasilkan konsentrasi pasar. Strategi platform perlu dipahami bersama kebijakan kompetisi dan switching cost.

Dalam business ethics, kasus gig economy memperlihatkan perbedaan antara legal compliance dan moral responsibility. Sesuatu dapat legal tetapi belum tentu fair. Apakah perusahaan boleh mengalihkan seluruh risiko kepada mitra hanya karena kontrak memungkinkan? Apakah algoritma yang rahasia dapat membuat keputusan terhadap penghasilan? Diskusi ini membantu mahasiswa memahami stakeholder theory.

Dalam operations management, gig economy menunjukkan real-time matching, routing, dynamic pricing, dan capacity management. Namun optimasi tidak boleh hanya meminimalkan waktu antar. Objective function dapat memasukkan keselamatan, pendapatan minimum, dan fairness. Ini mengajarkan bahwa model kuantitatif selalu mengandung pilihan nilai.

Perguruan tinggi juga dapat membantu pekerja gig melalui micro-credentials dan recognition of prior learning. Pengalaman ribuan jam sebagai pengemudi dapat mengandung kompetensi layanan pelanggan, navigasi, problem solving, dan manajemen waktu. Freelancer memiliki portofolio nyata. Pendidikan harus mampu mengakui pengalaman tersebut dan memberi jalur naik kelas.

Riset multidisiplin diperlukan. Fakultas manajemen dapat bekerja sama dengan hukum, informatika, ekonomi, kesehatan masyarakat, dan transportasi. Data platform memungkinkan penelitian eksperimen kebijakan, tetapi akses data menjadi tantangan. Kemitraan kampus-platform perlu disertai independensi akademik agar hasil tidak bias.

Bagi generasi muda, pesan pentingnya adalah bahwa fleksibilitas bukan pengganti kompetensi. Gig economy dapat menjadi pintu masuk, tetapi mobilitas jangka panjang memerlukan upskilling. AI membuat skill cepat usang. Kemampuan belajar, berpikir kritis, membangun reputasi, dan mengelola keuangan menjadi modal utama.

19. Skenario Masa Depan: Dari Perlombaan Biaya ke Ekosistem Produktif

Masa depan gig economy Indonesia dapat dibayangkan melalui tiga skenario. Skenario pertama adalah race to the bottom. Persaingan platform menekan tarif, pekerja bertambah lebih cepat daripada permintaan, jaminan sosial tetap rendah, dan algoritma semakin ketat. Konsumen menikmati harga murah dalam jangka pendek, tetapi biaya sosial meningkat: kecelakaan, kemiskinan pekerja, utang, dan konflik. Negara akhirnya menanggung biaya melalui subsidi dan layanan publik. Ini bukan equilibrium yang sehat.

Skenario kedua adalah over-formalization. Negara merespons dengan memaksa hampir semua pekerja platform menjadi karyawan penuh. Platform mengurangi jumlah pekerja, memperketat seleksi, menerapkan shift, dan menaikkan harga. Pekerja yang lolos memperoleh perlindungan kuat, tetapi banyak pekerja fleksibel kehilangan akses. Informalitas dapat pindah ke luar platform yang lebih sulit diawasi. Skenario ini memperbaiki sebagian masalah tetapi menciptakan exclusion.

Skenario ketiga adalah productive flexicurity. Klasifikasi dilakukan berdasarkan realitas, sementara hak dasar mengikuti semua pekerja. Kontribusi sosial portabel, algoritma akuntabel, dan dialog kolektif berkembang. Platform bersaing bukan hanya harga, tetapi kualitas ekosistem. Pekerja memiliki data dan portable reputation, sehingga mobilitas meningkat. Pelatihan memungkinkan perpindahan ke pekerjaan bernilai lebih tinggi. Inilah skenario yang paling seimbang.

Untuk mencapai skenario ketiga, kebijakan harus memahami bahwa produktivitas adalah sumber utama ruang distribusi. Jika teknologi meningkatkan jumlah order per jam dan menurunkan idle time, ada surplus yang dapat dibagi. Regulasi yang hanya membagi kue tanpa meningkatkan produktivitas akan menghadapi resistensi. Karena itu perlindungan perlu berjalan bersama infrastruktur, keterampilan, efisiensi pembayaran, keamanan jalan, dan inovasi logistik.

Kota juga berperan. Pemerintah daerah dapat menyediakan titik istirahat pengemudi, charging station kendaraan listrik, toilet, area tunggu, dan keselamatan jalan. Infrastruktur kecil ini meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Kota dapat bekerja sama dengan platform berbasis data agregat untuk menentukan lokasi.

Transisi hijau akan mengubah ekonomi pengemudi. Kendaraan listrik dapat menurunkan biaya energi dan emisi, tetapi harga awal dan baterai menjadi tantangan. Skema pembiayaan harus menghindari debt lock-in. Jika pengemudi terikat utang kendaraan kepada ekosistem platform, ketergantungan meningkat. Kebijakan kendaraan listrik harus memasukkan perlindungan finansial.

Pada pekerjaan daring, masa depan ditentukan kemampuan Indonesia naik dalam value chain. Jika pekerja hanya melakukan microtask murah, nilai tambah rendah. Jika mereka menjadi analis data, engineer AI, designer, konsultan, dan creator global, gig economy dapat menjadi sumber ekspor jasa. Kebijakan pendidikan dan broadband menjadi kunci.

Skenario bukan prediksi, tetapi alat manajemen. Ia menunjukkan bahwa hasil teknologi bergantung pada keputusan sekarang. Indonesia memiliki peluang memilih jalur yang lebih produktif dan adil sebelum struktur pasar terlalu mengeras.

20. Penutup: Melindungi Manusia di Balik Platform

Gig economy telah menjadi bagian penting ekonomi Indonesia karena menjawab kebutuhan nyata: kesempatan pendapatan, layanan cepat, efisiensi logistik, dan fleksibilitas. Menolakinya bukan pilihan realistis. Tetapi menerima semua konsekuensinya sebagai harga inovasi juga tidak perlu. Sejarah pembangunan menunjukkan bahwa pasar yang produktif membutuhkan institusi. Kontrak, standar keselamatan, jaminan sosial, dan penyelesaian sengketa bukan penghalang ekonomi; semuanya adalah infrastruktur kepercayaan.

Tantangan terbesar adalah menghindari pemikiran biner. Tidak semua pekerja gig adalah karyawan terselubung, tetapi tidak semua mitra benar-benar independen. Tidak semua algoritma eksploitatif, tetapi algoritma dapat menjalankan fungsi kontrol. Tidak semua regulasi menghambat inovasi, tetapi regulasi buruk

memang dapat mengurangi kesempatan. Karena itu kebijakan harus berbasis bukti, proporsional, dan adaptif.

Indonesia perlu menggeser fokus dari label menuju fungsi dan risiko. Jika platform mengendalikan suatu risiko, ia harus ikut bertanggung jawab. Jika pekerja memiliki kemandirian nyata, hukum harus menghormati fleksibilitasnya. Jika risiko sosial melekat pada aktivitas kerja, jaminan harus mengikuti pekerja. Jika keputusan otomatis memengaruhi mata pencaharian, harus ada penjelasan dan banding. Jika kekuatan tawar sangat timpang, harus ada ruang representasi kolektif.

Kerangka Flexicurity Platform Indonesia menawarkan satu arah: classification fairness, hak minimum universal, portable benefits, fair earnings, akuntabilitas algoritmik, collective voice, dispute resolution cepat, skills mobility, data portability, dan adaptive regulation. Kerangka tersebut bukan akhir debat, melainkan struktur untuk debat yang lebih produktif.

Politik perlindungan pekerja pada akhirnya adalah politik tentang jenis masyarakat yang ingin dibangun. Ekonomi digital yang maju tidak seharusnya hanya diukur dari valuasi perusahaan, jumlah transaksi, atau kecepatan pengantaran. Ia juga harus diukur dari apakah orang yang bekerja di balik layar dan di jalan dapat hidup layak, aman, didengar, dan memiliki masa depan. Inovasi terbaik adalah inovasi yang memperluas kemampuan manusia, bukan sekadar memindahkan risiko dari organisasi kepada individu.

Jika Indonesia mampu membangun keseimbangan tersebut, gig economy dapat berkembang dari sekadar pasar kerja fleksibel menjadi ekosistem produktivitas dan mobilitas sosial. Pekerja tidak diperlakukan sebagai variabel yang dapat dinyalakan dan dimatikan, tetapi sebagai stakeholder utama. Platform tidak diposisikan sebagai musuh, melainkan sebagai institusi ekonomi yang memperoleh legitimasi karena bertanggung jawab. Negara tidak menjadi pengatur yang kaku, melainkan arsitek aturan yang menjaga kompetisi, inovasi, dan keadilan. Itulah fondasi pasar kerja digital yang tahan terhadap disrupsi teknologi dan layak diwariskan kepada generasi berikutnya.

21. Ekonomi Politik Platform: Siapa Menciptakan dan Menangkap Nilai?

Platform digital menciptakan nilai melalui koordinasi. Tanpa platform, pengemudi harus mencari penumpang sendiri, konsumen harus mencari penyedia jasa, freelancer harus membangun saluran pemasaran satu per satu, dan pembayaran serta reputasi memerlukan biaya transaksi lebih besar. Platform menurunkan search cost, matching cost, payment risk, dan coordination cost. Karena itu wajar jika platform memperoleh bagian dari nilai transaksi. Persoalan politik ekonomi bukan apakah platform boleh memperoleh keuntungan, melainkan bagaimana surplus produktivitas dibagi dan apakah pembagian tersebut terjadi dalam kondisi persaingan serta daya tawar yang wajar.

Nilai platform berasal dari kombinasi modal teknologi, jaringan pengguna, data, merek, pembiayaan, dan tenaga kerja. Pengemudi menyediakan kendaraan dan waktu; restoran menyediakan makanan; konsumen menyediakan permintaan dan data; platform menyediakan sistem. Karena nilai bersifat co-created, tata kelola stakeholder lebih tepat daripada pandangan bahwa hanya satu pihak yang menjadi sumber nilai. Namun co-creation tidak otomatis berarti co-distribution. Pihak yang menguasai aturan pasar dapat menangkap bagian lebih besar dari surplus.

Network effects memperkuat posisi platform yang sudah besar. Pekerja memilih platform dengan banyak konsumen karena peluang order lebih tinggi. Konsumen memilih platform dengan banyak pekerja karena waktu tunggu lebih rendah. Efek lingkaran ini dapat menciptakan winner-takes-most dynamics. Ketika konsentrasi meningkat, pekerja secara teoritis bebas pindah, tetapi alternatif mungkin tidak memberikan

volume permintaan yang sama. Karena itu kompetisi antaraplikasi adalah bagian dari perlindungan pekerja. Semakin banyak pilihan platform yang viable, semakin tinggi exit power pekerja.

Take rate atau komisi platform sering menjadi pusat konflik. Persentase komisi sendiri tidak cukup untuk menilai fairness karena layanan yang diberikan berbeda. Platform yang menanggung asuransi, promosi, customer service, fraud, dan pembayaran dapat memiliki struktur biaya lebih besar. Kebijakan lebih baik meminta transparansi dan mencegah perubahan sepihak daripada menetapkan satu angka komisi untuk semua industri. Regulator dapat memantau effective take rate setelah biaya tersembunyi dan promosi.

Data adalah sumber nilai tambahan. Riwayat transaksi membantu platform meningkatkan algoritma, memprediksi permintaan, dan menjual layanan baru. Pekerja turut menghasilkan data tersebut, tetapi biasanya tidak memiliki kontrol signifikan atas pemanfaatannya. Konsep data rights dapat memasukkan hak akses, koreksi, portabilitas, dan penjelasan penggunaan. Ini tidak berarti pekerja memiliki seluruh database, tetapi mengakui kontribusinya terhadap aset informasi.

Investor memainkan peran dalam menentukan horizon strategi. Pada masa pendanaan murah, platform mengejar pertumbuhan dan subsidi. Ketika pasar modal menuntut profitabilitas, efisiensi meningkat dan insentif dapat berkurang. Perubahan ini terasa langsung pada pekerja, meskipun keputusan berasal dari tekanan finansial global. Karena itu ekonomi politik gig economy menghubungkan pekerja lokal dengan arus modal internasional.

Negara juga menangkap nilai melalui pajak dan manfaat ekonomi yang lebih luas. Platform meningkatkan efisiensi UMKM dan mobilitas kota. Namun jika perlindungan sosial rendah, negara menanggung external costs: kecelakaan, kesehatan, kemiskinan usia tua, dan bantuan sosial. Analisis kebijakan harus menggunakan social cost accounting, bukan hanya pendapatan pajak atau harga konsumen.

Konsep rent juga relevan. Keuntungan yang berasal dari inovasi berbeda dari keuntungan yang berasal dari lock-in atau hambatan kompetisi. Kebijakan sebaiknya mendorong innovation rents yang memberi insentif investasi, tetapi mengurangi monopoly rents. Portabilitas data, interoperabilitas pembayaran, dan larangan eksklusivitas yang berlebihan dapat menjaga pasar contestable.

Dengan demikian, politik perlindungan pekerja bukan redistribusi setelah ekonomi berjalan. Ia bagian dari desain institusi pasar. Aturan menentukan bargaining power, akses data, biaya pindah, tanggung jawab risiko, dan hak kolektif. Semua ini memengaruhi distribusi nilai sebelum pajak dan bantuan sosial. Kebijakan terbaik adalah predistribution yang membuat pasar menghasilkan hasil lebih adil sejak awal.

22. Gig Economy dan Sektor Informal: Formalisasi tanpa Menghilangkan Fleksibilitas

Indonesia memiliki sejarah panjang sektor informal. Banyak pekerjaan berlangsung tanpa kontrak tertulis, payroll, jaminan sosial, atau pencatatan pendapatan. Platform membawa paradoks: pekerjaan tetap nonformal dalam status, tetapi prosesnya sangat formal secara digital. Setiap order tercatat, pembayaran dihitung, lokasi dapat dilacak, dan kinerja diberi skor. Ini adalah formalization of transactions without full formalization of employment.

Paradoks tersebut membuka peluang. Salah satu hambatan perlindungan pekerja informal adalah ketidaktersediaan data pendapatan dan aktivitas. Platform justru memiliki data tersebut hampir real-time. Dengan consent dan tata kelola yang benar, data dapat memudahkan pendaftaran BPJS, akses kredit, bukti pendapatan, atau pengakuan pengalaman kerja. Pekerja yang sebelumnya invisible bagi sistem administrasi menjadi visible.

Tetapi visibilitas dapat berubah menjadi surveillance. Jika setiap transaksi digunakan untuk pajak, kredit scoring, atau penegakan lain tanpa perlindungan, pekerja dapat kehilangan kepercayaan dan pindah ke ekonomi tunai. Karena itu formalisasi digital harus mengikuti prinsip proportionality. Data digunakan hanya untuk tujuan yang jelas, pekerja diberi tahu, dan akses antarinstansi dibatasi.

Formalisasi juga tidak boleh identik dengan birokratisasi. Jika pekerja gig harus mengurus izin usaha, laporan rutin, dan prosedur kompleks, biaya kepatuhan dapat melebihi penghasilan. Pendekatan terbaik adalah automatic formalization: status administrasi dan kontribusi dihitung di belakang layar melalui platform, sementara antarmuka pekerja tetap sederhana.

Pajak merupakan isu sensitif. Pekerja berpendapatan rendah tidak boleh menghadapi beban yang tidak proporsional, tetapi ekonomi digital juga tidak boleh menjadi zona bebas pajak. Withholding sederhana dengan threshold dapat lebih baik daripada kewajiban pelaporan rumit. Pengeluaran usaha seperti bahan bakar atau alat kerja perlu diperhitungkan agar pajak dikenakan pada penghasilan neto secara adil.

Formalisasi dapat meningkatkan akses ke keuangan. Riwayat pendapatan digital membantu bank menilai kemampuan bayar. Namun credit scoring berbasis platform berisiko menciptakan dependency loop jika kredit kendaraan hanya tersedia melalui mitra yang terkait platform. Pekerja dapat terikat pada cicilan dan kehilangan kebebasan keluar. Karena itu open finance dan portabilitas data penting agar pekerja dapat membandingkan pemberi kredit.

Koperasi dapat menjadi jembatan antara informal dan formal. Pekerja bergabung secara sukarela, memperoleh pembelian kolektif, asuransi, dan pelatihan, sementara koperasi membantu administrasi. Model ini menjaga identitas sebagai pelaku usaha tetapi meningkatkan bargaining power dan perlindungan.

Tujuan formalisasi bukan membuat semua orang menjadi pegawai perusahaan besar. Tujuannya memperluas hak, produktivitas, dan akses institusi. Formalitas seharusnya menjadi manfaat, bukan hukuman. Platform economy memberi kesempatan untuk menciptakan model formalitas baru yang ringan, digital, dan portable.

23. Perlindungan Konsumen dan Perlindungan Pekerja: Dua Sisi Ekosistem yang Sama

Kebijakan platform sering memisahkan konsumen dan pekerja, padahal keduanya saling terkait. Konsumen menginginkan harga terjangkau, keselamatan, kecepatan, dan kualitas. Pekerja menginginkan pendapatan layak, keselamatan, dan kepastian prosedur. Platform berusaha memenuhi keduanya sambil menjaga profit. Kebijakan yang hanya berpihak pada satu sisi dapat merusak keseluruhan ekosistem.

Tarif terlalu rendah mungkin menyenangkan konsumen tetapi mendorong pekerja memperpanjang jam atau mengurangi perawatan kendaraan. Akhirnya keselamatan dan kualitas layanan menurun. Sebaliknya, tarif terlalu tinggi dapat mengurangi permintaan sehingga pendapatan pekerja total tidak naik. Karena itu consumer welfare tidak boleh diukur hanya harga terendah, melainkan kombinasi harga, kualitas, keselamatan, dan sustainability.

Rating pelanggan adalah mekanisme perlindungan konsumen tetapi dapat menjadi sumber ketidakadilan pekerja. Pelanggan memberi skor berdasarkan pengalaman, namun sering tidak mengetahui faktor eksternal. Sistem rating sebaiknya memisahkan komponen yang berada dalam kontrol pekerja dan yang tidak. Komentar yang mengandung diskriminasi atau pelecehan tidak boleh memengaruhi skor.

Tip juga menarik. Platform dapat memfasilitasi tip sukarela, tetapi tip tidak boleh menjadi substitusi tarif dasar. Transparansi penting agar pekerja menerima 100% tip jika demikian yang dijanjikan. Konsumen harus tahu apakah biaya layanan termasuk kontribusi untuk pekerja atau platform.

Keamanan konsumen memerlukan verifikasi pekerja, tetapi verifikasi harus proporsional dan melindungi privasi. Sebaliknya, pekerja juga perlu verifikasi pelanggan untuk mengurangi order fiktif dan kekerasan. Konsep mutual safety lebih adil daripada keselamatan satu arah.

Mekanisme dispute sebaiknya simetris. Konsumen dapat mengeluh terhadap layanan buruk; pekerja juga harus dapat mengeluh terhadap pelanggan abusive. Platform perlu mempunyai evidence handling yang adil, bukan otomatis mempercayai satu sisi karena konsumen dianggap selalu benar.

Kebijakan publik dapat mendorong transparency label pada layanan: misalnya menjelaskan komponen biaya, asuransi, dan standar keselamatan. Konsumen yang peduli dapat memilih platform yang lebih bertanggung jawab. Dengan demikian, preferensi pasar ikut mendorong perlindungan.

Dalam jangka panjang, kepercayaan konsumen bergantung pada kondisi kerja. Layanan kesehatan, pendidikan, transportasi, dan jasa rumah tangga adalah high-trust services. Pekerja yang sangat tertekan secara ekonomi mungkin sulit mempertahankan kualitas. Karena itu decent work dan consumer protection bukan agenda yang berlawanan, melainkan saling memperkuat.

24. Pajak, Pembiayaan Perlindungan, dan Keadilan Fiskal

Perlindungan sosial selalu memerlukan pembiayaan. Dalam ekonomi formal, iuran dan pajak mudah dipungut melalui payroll. Dalam gig economy, pendapatan terfragmentasi. Tantangannya adalah membangun sistem yang adil tanpa menciptakan beban administrasi tinggi.

Prinsip pertama adalah ability to pay. Pekerja dengan pendapatan rendah harus mendapat kontribusi subsidi lebih besar. Pekerja profesional berpendapatan tinggi dapat membayar proporsi lebih besar. Sistem digital memungkinkan progressive matching tanpa prosedur manual, selama data pendapatan akurat dan privasi terjaga.

Prinsip kedua adalah benefit incidence. Platform memperoleh manfaat dari pekerja yang terlindungi karena turnover dan gangguan menurun. Maka kontribusi platform rasional. Konsumen juga mendapat manfaat dari keselamatan dan stabilitas layanan; sebagian biaya pada akhirnya dapat tercermin dalam harga. Negara memperoleh manfaat karena pengeluaran sosial berkurang. Pembiayaan bersama mencerminkan distribusi manfaat.

Prinsip ketiga adalah neutrality. Pajak dan iuran tidak boleh mendorong arbitrase status secara berlebihan. Jika mempekerjakan karyawan jauh lebih mahal daripada menggunakan mitra untuk pekerjaan identik, perusahaan memiliki insentif misclassification. Sebaliknya, jika pekerja independen dibebani pajak tinggi tanpa hak, informalitas meningkat. Perbedaan beban harus merefleksikan perbedaan risiko nyata, bukan menciptakan loophole.

Kontribusi mikro per transaksi dapat sangat kecil tetapi akumulatif. Misalnya, persentase tertentu dibagi antara JKK, JKM, JHT, dan training account. Desain aktual harus ditetapkan berdasarkan kajian aktuarial, bukan angka politis. Sistem perlu menetapkan ceiling agar pekerja multi-platform tidak membayar melebihi kebutuhan program tertentu.

Platform global menambah kompleksitas. Freelancer menerima pembayaran melalui payment processor internasional. Negara dapat bekerja sama dengan penyedia pembayaran untuk menyediakan opsi kontribusi

otomatis, tetapi kewajiban ekstrateritorial harus realistis. Insentif dan kemudahan mungkin lebih efektif daripada enforcement yang sulit.

Pajak platform sendiri perlu dipisahkan dari kontribusi pekerja. Pajak korporasi membiayai fungsi negara secara umum; kontribusi sosial dialokasikan ke manfaat tertentu. Mencampur keduanya dapat mengurangi transparansi fiskal.

Pemerintah juga dapat menggunakan fiscal incentives untuk mendorong praktik baik. Kontribusi pelatihan atau asuransi di atas minimum dapat memperoleh pengakuan pajak tertentu. Namun insentif harus berbasis outcome agar tidak menjadi subsidi korporasi tanpa manfaat pekerja.

Keadilan fiskal berarti biaya transformasi digital tidak ditanggung kelompok dengan daya tawar paling rendah. Jika konsumen, platform, investor, dan negara memperoleh manfaat dari layanan gig, pembiayaan perlindungan seharusnya tersebar. Prinsip ini meningkatkan legitimasi reformasi.

25. Kedaulatan Data Pekerja dan Privasi dalam Ekonomi Platform

Pekerja platform menghasilkan data hampir setiap menit: lokasi, waktu login, kecepatan, jumlah order, komunikasi, pendapatan, rating, perangkat, bahkan pola perilaku. Data tersebut diperlukan untuk operasi, tetapi juga dapat digunakan untuk profiling dan prediksi. Perlindungan data pribadi karena itu merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja.

Persetujuan dalam konteks kerja memiliki keterbatasan. Pekerja dapat menekan tombol setuju karena tanpa itu ia tidak dapat memperoleh penghasilan. Karena itu legal basis tidak seharusnya bergantung pada consent luas. Pengumpulan harus dibatasi pada necessity dan purpose limitation. Data sensitif memerlukan perlindungan lebih tinggi.

Hak akses data penting untuk koreksi. Jika suspend disebabkan lokasi atau transaksi yang salah, pekerja harus dapat melihat dan membantah bukti. Black-box evidence tidak cukup untuk keputusan berat. Platform dapat melindungi fraud detection logic sambil tetap memberi alasan yang memungkinkan pembelaan.

Portabilitas data memperkuat kompetisi. Riwayat jumlah proyek, rating terverifikasi, on-time rate, dan sertifikasi dapat diekspor dalam format standar. Platform baru dapat membaca dengan izin pekerja. Ini mengurangi cold-start problem ketika pindah layanan dan menurunkan lock-in.

Data kolektif juga penting. Organisasi pekerja dapat menerima agregat mengenai pendapatan dan kebijakan tanpa identitas individu. Data bargaining memperbaiki kualitas dialog. Namun pekerja tidak boleh dipaksa menyerahkan data individual kepada organisasi.

Platform harus memiliki retention policy. Data lokasi detail tidak perlu disimpan tanpa batas. Semakin lama data disimpan, semakin tinggi risiko kebocoran atau misuse. Pekerja yang keluar perlu memperoleh informasi data apa yang tetap disimpan dan mengapa.

AI meningkatkan kebutuhan governance. Model dapat menggunakan data lama untuk scoring baru yang tidak pernah dibayangkan ketika data dikumpulkan. Purpose creep harus dicegah. Impact assessment diperlukan sebelum data pekerja dipakai untuk keputusan baru berisiko tinggi.

Kedaulatan data pekerja bukan berarti kepemilikan absolut, melainkan kemampuan memahami, mengakses, mengoreksi, memindahkan, dan membatasi penggunaan. Prinsip ini menyeimbangkan inovasi berbasis data dengan martabat individu.

26. Penyelesaian Sengketa yang Cepat, Murah, dan Dapat Dipercaya

Hak tanpa mekanisme penegakan hanyalah deklarasi. Pekerja gig menghadapi sengketa bernilai kecil tetapi berdampak besar: order tidak dibayar, bonus hilang, rating salah, akun ditangguhkan, atau klaim kecelakaan tertunda. Mengajukan perkara ke pengadilan tidak ekonomis. Karena itu dispute resolution perlu disesuaikan dengan skala digital.

Tahap pertama adalah internal resolution. Platform wajib menyediakan menu yang jelas, bukan chatbot berputar tanpa eskalasi. Pekerja mendapat ticket number, kategori masalah, target waktu, dan status. Untuk keputusan otomatis, kasus tertentu langsung masuk review manusia.

Tahap kedua adalah independent mediation. Mediator digital yang diakreditasi dapat mengakses bukti transaksi dengan izin. Proses sederhana dan gratis atau sangat murah. Banyak sengketa dapat selesai melalui klarifikasi data.

Tahap ketiga adalah small-claim adjudication atau tribunal khusus. Keputusan untuk nilai tertentu dapat bersifat mengikat dengan proses online. Negara dapat menempatkannya pada sistem ketenagakerjaan, perlindungan konsumen, atau lembaga baru; yang penting yurisdiksi tidak tergantung perdebatan status untuk hak universal.

Sengketa klasifikasi tetap memerlukan forum hukum lebih formal karena konsekuensinya besar. Namun presumption dan standar bukti dapat menyederhanakan. Platform memiliki kewajiban menyimpan data kontrol yang relevan.

Collective dispute juga perlu mekanisme. Jika ribuan pekerja terdampak perubahan tarif, menyelesaikan satu per satu tidak efisien. Representative complaint memungkinkan asosiasi mengajukan isu sistemik. Regulator dapat memerintahkan perbaikan untuk seluruh pekerja terdampak.

Transparansi statistik sengketa meningkatkan akuntabilitas. Platform melaporkan jumlah suspend, banding, keputusan dibatalkan, waktu penyelesaian, dan kategori keluhan. Data agregat tidak membuka rahasia individu tetapi menunjukkan kualitas governance.

Desain dispute system harus memperhatikan digital divide. Pekerja yang kurang literasi digital memerlukan bantuan hotline atau pusat layanan fisik terbatas. Bahasa harus sederhana dan lokal jika diperlukan.

Kepercayaan tumbuh ketika proses dapat diprediksi. Pekerja mungkin menerima keputusan yang tidak menguntungkan jika merasa prosedurnya adil dan alasannya jelas. Procedural justice karena itu sama pentingnya dengan hasil.

27. Koperasi Platform dan Model Bisnis Alternatif

Salah satu respons terhadap konsentrasi platform adalah platform cooperativism: platform dimiliki atau dikendalikan pekerja/pengguna. Dalam model ini, teknologi tetap digunakan untuk matching dan pembayaran, tetapi surplus dan governance lebih partisipatif. Indonesia memiliki tradisi koperasi yang secara normatif cocok, meskipun implementasinya menghadapi tantangan modal dan teknologi.

Koperasi pengemudi dapat mengembangkan aplikasi lokal, tetapi network effects membuat kompetisi sulit. Karena itu strategi lebih realistis adalah niche: layanan bandara, pariwisata, logistik kawasan, atau jasa khusus. Pemerintah daerah dapat membantu procurement dan infrastruktur tanpa menciptakan proteksionisme.

Koperasi juga tidak harus memiliki aplikasi sendiri. Ia dapat menjadi layer di atas platform komersial: membeli asuransi kelompok, menyewakan kendaraan dengan syarat adil, menyediakan charging, mengelola tabungan, dan menegosiasikan layanan. Model ini membutuhkan modal lebih kecil tetapi tetap meningkatkan bargaining power.

Governance koperasi harus profesional. Risiko klasik adalah elite capture, konflik internal, dan kurangnya kompetensi digital. One-member-one-vote tidak otomatis menghasilkan manajemen baik. Diperlukan transparansi, audit, dan profesional manager yang accountable.

Data cooperative dapat menjadi bentuk lain. Pekerja mengumpulkan data mereka dalam trust/koperasi dan memberi lisensi untuk riset atau layanan. Nilai data dapat kembali ke anggota. Namun keamanan siber harus tinggi.

Platform cooperatives bukan pengganti regulasi. Tidak realistis mengharapkan semua pekerja keluar dari platform besar. Tetapi keberadaan model alternatif meningkatkan contestability dan menunjukkan bahwa teknologi tidak menentukan satu bentuk kepemilikan.

Perguruan tinggi dapat berperan menyediakan teknologi open-source, inkubator, dan pendampingan tata kelola. BUMN atau pemerintah dapat menyediakan interoperable infrastructure seperti pembayaran dan identitas, sementara layanan tetap kompetitif.

Dalam perspektif politik ekonomi, koperasi memperluas pilihan institusional. Perlindungan pekerja tidak hanya melalui negara, tetapi juga melalui kepemilikan dan organisasi ekonomi yang lebih demokratis.

28. Pengukuran Kualitas Pekerjaan Gig: Dari Headcount ke Decent Work Dashboard

Pemerintah sering mengukur keberhasilan tenaga kerja melalui jumlah orang bekerja dan tingkat pengangguran. Gig economy menunjukkan keterbatasan indikator tersebut. Seseorang dapat bekerja tetapi memperoleh pendapatan rendah, jam berlebihan, atau tanpa jaminan. Karena itu dibutuhkan decent work dashboard khusus platform.

Dimensi pertama adalah earnings. Ukur median dan persentil pendapatan bersih per jam, setelah biaya. Pisahkan waktu aktif, waktu menunggu, dan total online. Bandingkan dengan benchmark lokal secara hati-hati.

Dimensi kedua adalah security. Ukur persentase pekerja dengan JKK, JKM, kesehatan, tabungan hari tua, dan emergency savings. Lihat kontinuitas kontribusi, bukan hanya pendaftaran.

Dimensi ketiga adalah safety. Ukur kecelakaan per juta jam/ perjalanan, near miss, fatigue indicators, dan waktu penyelesaian klaim.

Dimensi keempat adalah algorithmic fairness. Ukur suspend rate, appeal rate, reversal rate, waktu review, dan proporsi keputusan high-impact yang sepenuhnya otomatis.

Dimensi kelima adalah autonomy. Survei apakah pekerja benar-benar dapat menentukan jam, platform, harga, dan cara kerja. Autonomy perlu diukur, bukan diasumsikan dari kontrak.

Dimensi keenam adalah voice. Ukur akses organisasi, konsultasi kebijakan, dan kepercayaan terhadap grievance channel.

Dimensi ketujuh adalah progression. Ukur berapa banyak pekerja mengikuti pelatihan, meningkatkan pendapatan, berpindah ke pekerjaan bernilai lebih tinggi, atau membangun usaha sendiri.

Dimensi kedelapan adalah inclusion: gender, disabilitas, wilayah, usia, dan pendidikan. Rata-rata nasional dapat menyembunyikan kelompok rentan.

Dashboard sebaiknya dipublikasikan secara agregat dan metodologinya transparan. Platform dapat dibandingkan tanpa membuka data komersial sensitif. Reputational competition dapat mendorong perbaikan.

BPS, kementerian, akademisi, dan platform perlu menyepakati definisi. Tanpa standar, masing-masing menghasilkan angka berbeda. Statistik yang dipercaya adalah fondasi kebijakan yang rasional.

29. Agenda Riset untuk Indonesia

Banyak perdebatan gig economy menggunakan data anekdot atau survei kecil. Indonesia membutuhkan program riset jangka panjang. Pertanyaan pertama adalah size and composition: berapa pekerja gig yang menjadikan platform pekerjaan utama, sampingan, atau musiman? Bagaimana distribusinya per sektor dan wilayah?

Kedua, income dynamics. Studi perlu menghitung pendapatan bersih setelah biaya, bukan hanya gross receipts. Panel data membantu melihat perubahan sepanjang waktu dan dampak kebijakan tarif.

Ketiga, labor supply elasticity. Bagaimana pekerja merespons perubahan tarif dan insentif? Apakah jam meningkat ketika tarif turun untuk mempertahankan target pendapatan? Temuan ini penting bagi keselamatan.

Keempat, algorithmic effects. Eksperimen audit dapat menguji apakah distribusi order atau rating menghasilkan bias. Kerja sama platform diperlukan tetapi independensi peneliti harus dijaga.

Kelima, social protection experiments. Uji berbagai model kontribusi: opt-in, auto-enrolment, matching, dan contribution per transaction. Behavioral insights dapat membantu desain.

Keenam, career mobility. Apakah gig work menjadi stepping stone atau trap? Ikuti cohort pekerja beberapa tahun. Identifikasi faktor yang membuat sebagian naik kelas.

Ketujuh, gender and household effects. Analisis bagaimana pendapatan gig memengaruhi pembagian kerja domestik, keamanan, dan kesejahteraan keluarga.

Kedelapan, mental health dan fatigue. Data kesehatan perlu dikumpulkan etis dan anonim. Hubungkan jam online dengan kecelakaan dan stres.

Kesembilan, comparative regulatory impact. Bandingkan kota atau sektor dengan kebijakan berbeda. Indonesia yang besar memberi peluang natural experiments.

Kesepuluh, AI transition. Petakan tugas gig yang rentan otomatisasi dan skill baru yang tumbuh. Informasi ini penting untuk pendidikan.

Riset harus melibatkan pekerja sebagai co-researchers agar pertanyaan sesuai realitas. Data platform yang digunakan perlu governance ketat. Hasil harus dipublikasikan meski tidak menguntungkan salah satu pihak.

Evidence infrastructure adalah investasi publik. Tanpa itu, kebijakan mudah berubah mengikuti tekanan politik jangka pendek. Dengan data, Indonesia dapat membangun regulasi adaptif yang belajar dari hasil.

30. Prinsip Etika untuk Ekonomi Platform yang Berpusat pada Manusia

Selain hukum, gig economy memerlukan kompas etika. Hukum selalu tertinggal dari teknologi dan tidak dapat mengatur setiap desain aplikasi. Prinsip etika membantu perusahaan dan regulator mengambil keputusan ketika aturan belum jelas.

Prinsip pertama adalah dignity. Pekerja bukan sekadar supply unit atau titik GPS. Komunikasi, sanksi, dan customer support harus menghormati martabat. Bahasa otomatis yang dingin dapat memperburuk konflik ketika mata pencaharian dipertaruhkan.

Prinsip kedua adalah autonomy. Fleksibilitas harus nyata. Sistem tidak boleh memanipulasi pekerja melalui dark patterns agar bekerja lebih lama dari yang diinginkan. Informasi harus memungkinkan keputusan sadar.

Prinsip ketiga adalah fairness. Pembagian nilai, risiko, dan kesempatan tidak harus sama, tetapi harus dapat dibenarkan. Biaya yang berasal dari keputusan platform tidak sewajarnya seluruhnya dialihkan pada pekerja.

Prinsip keempat adalah transparency. Pekerja berhak memahami syarat ekonomi utama. Rahasia dagang bukan alasan untuk menyembunyikan dasar keputusan yang berdampak besar.

Prinsip kelima adalah accountability. Setiap keputusan otomatis harus memiliki pemilik tanggung jawab. “Sistem yang memutuskan” bukan jawaban etis.

Prinsip keenam adalah solidarity. Risiko sosial seperti kecelakaan dan usia tua lebih efisien dibagi kolektif daripada ditanggung individu. Platform economy tidak boleh memutus prinsip dasar masyarakat bahwa risiko besar perlu pooling.

Prinsip ketujuh adalah capability. Pekerjaan seharusnya memperluas kemampuan manusia, bukan mengunci pada tugas bernilai rendah. Akses belajar adalah tanggung jawab bersama.

Prinsip kedelapan adalah sustainability. Model bisnis harus layak bagi platform, pekerja, konsumen, dan lingkungan. Harga yang tidak menutup biaya nyata bukan efisiensi, tetapi pemindahan biaya.

Prinsip etika tidak menggantikan regulasi, tetapi meningkatkan kualitas keputusan sehari-hari. Platform yang menjadikannya bagian dari product governance dapat mencegah masalah sebelum menjadi sengketa hukum.

31. Rekomendasi Kebijakan Prioritas

Dari keseluruhan analisis, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diprioritaskan karena manfaatnya tinggi dan tidak harus menunggu reformasi hukum besar. Pertama, wajibkan mekanisme deactivation yang adil: alasan, bukti, banding, review manusia, dan statistik. Ini langsung menyentuh keamanan pendapatan tanpa menentukan status semua pekerja.

Kedua, bangun portable JKK/JKM berbasis kontribusi transaksi untuk sektor berisiko tinggi. Platform menjadi collecting channel. Langkah ini dapat diuji pada transportasi dan kurir.

Ketiga, standar earnings statement nasional agar pekerja melihat pendapatan, potongan, insentif, dan kontribusi. Data agregat membantu regulator.

Keempat, susun tes klasifikasi yang memasukkan algorithmic control. Hal ini memberi kepastian bagi platform dan pekerja sekaligus membuka jalur koreksi misclassification.

Kelima, beri safe harbour untuk collective bargaining pekerja platform. Dialog lebih baik daripada konflik jalanan atau perubahan sepihak.

Keenam, tetapkan high-impact algorithm rules: pemberitahuan otomatisasi, penjelasan faktor utama, human review, audit, dan koreksi data.

Ketujuh, bangun data portability standard. Reputasi kerja harus dapat dibawa sehingga pekerja tidak terkunci.

Kedelapan, integrasikan reskilling dengan transaksi melalui learning account. Gig economy harus menjadi pintu mobilitas, bukan dead-end.

Kesembilan, bentuk unit koordinasi lintas kementerian agar aturan transportasi, ketenagakerjaan, data, persaingan, dan jaminan sosial konsisten.

Kesepuluh, evaluasi kebijakan secara periodik berdasarkan decent work dashboard. Regulasi yang berdampak negatif perlu diperbaiki, bukan dipertahankan demi gengsi institusi.

Urutan implementasi penting. Pemerintah dapat memulai hak prosedural dan jaminan sosial yang relatif tidak kontroversial, lalu melanjutkan klasifikasi dan bargaining. Early wins membangun kepercayaan.

Rekomendasi ini juga menuntut kapasitas negara. Regulator perlu data scientist, ahli algoritma, ekonom tenaga kerja, dan mediator digital. Transformasi teknologi harus diikuti transformasi birokrasi.

32. Refleksi Akhir: Politik Perlindungan sebagai Investasi Produktivitas

Perlindungan pekerja sering dibingkai sebagai kompromi terhadap efisiensi. Perspektif tersebut terlalu sempit. Pekerja yang sehat, aman, memiliki keterampilan, dan mempercayai sistem lebih produktif. Jaminan sosial mengurangi risiko rumah tangga dan memungkinkan pengambilan keputusan ekonomi yang lebih rasional. Due process mengurangi konflik. Transparansi menurunkan biaya informasi. Voice membantu perusahaan menemukan masalah operasional lebih cepat. Dengan demikian, perlindungan dapat menjadi productivity infrastructure.

Konsep ini penting bagi Indonesia yang ingin keluar dari jebakan produktivitas rendah. Jika gig economy hanya menyerap tenaga kerja tanpa meningkatkan skill dan capital formation pekerja, kontribusinya terhadap transformasi struktural terbatas. Jika platform menjadi saluran pelatihan, pembiayaan aset produktif, formalitas ringan, dan reputasi portabel, ia dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Politik perlindungan juga merupakan politik kepercayaan. Masyarakat menerima inovasi ketika merasa manfaat dan risiko dibagi secara wajar. Ketika pekerja merasa sistem sepihak, legitimasi menurun dan konflik meningkat. Ketika platform merasa regulasi tidak dapat diprediksi, investasi menurun. Negara harus menciptakan credible rules yang stabil dan dapat dipahami.

Kunci akhirnya adalah institutional innovation. Teknologi platform adalah inovasi organisasi; responsnya tidak harus mengembalikan semua hubungan ke model pabrik abad lalu. Kita dapat menciptakan portable benefits, worker data trusts, algorithm audits, digital mediation, dan learning accounts. Ini adalah bentuk institusi baru yang sesuai ekonomi digital.

Indonesia memiliki tradisi gotong royong dan jaminan sosial nasional yang dapat menjadi dasar normatif. Flexicurity platform dapat diterjemahkan sebagai gotong royong digital: individu tetap memiliki kebebasan, tetapi risiko besar tidak dibiarkan sepenuhnya pribadi. Platform ikut menanggung karena mendapat manfaat; negara ikut menanggung karena menjaga kesejahteraan; pekerja ikut menanggung sesuai kemampuan.

Dengan visi tersebut, gig economy tidak perlu menjadi simbol precarious work. Ia dapat menjadi bentuk kerja fleksibel yang tetap bermartabat. Pilihan ini tidak akan terjadi otomatis. Ia memerlukan kebijakan, organisasi pekerja, kepemimpinan korporasi, riset, dan partisipasi publik. Tetapi justru di situlah makna politik

perlindungan: masyarakat secara sadar menentukan aturan permainan agar teknologi melayani tujuan pembangunan manusia.

33. Politik Regulasi: Mengapa Reformasi Perlindungan Sering Lambat

Reformasi pekerja platform bukan sekadar persoalan teknis menemukan aturan terbaik. Ia merupakan arena politik yang mempertemukan kepentingan yang tidak selalu sejalan. Pekerja menginginkan pendapatan dan keamanan lebih baik; platform menginginkan fleksibilitas dan kepastian biaya; konsumen menginginkan harga murah; pemerintah daerah memikirkan ketertiban transportasi; pemerintah pusat memikirkan investasi, penciptaan kerja, dan inflasi; investor memikirkan profitabilitas; sementara masyarakat menilai legitimasi ekonomi digital secara lebih luas. Karena itu keterlambatan regulasi sering bukan karena pembuat kebijakan tidak memahami masalah, melainkan karena biaya dan manfaat reformasi tersebar tidak merata.

Masalah pertama adalah visibility of costs. Biaya perlindungan, seperti kontribusi sosial atau kenaikan tarif, mudah terlihat karena muncul di laporan keuangan atau harga aplikasi. Sebaliknya, manfaat jangka panjang seperti berkurangnya kemiskinan usia tua, kecelakaan tanpa perlindungan, dan konflik sosial lebih sulit dihitung. Sistem politik cenderung menunda kebijakan ketika biaya langsung jelas tetapi manfaat tersebar di masa depan. Karena itu analisis dampak harus mengkuantifikasi social return of protection.

Masalah kedua adalah asymmetry of organization. Perusahaan platform memiliki tim hukum, public policy, data, dan komunikasi yang profesional. Pekerja tersebar dan heterogen. Walaupun jumlahnya besar, koordinasi mereka lebih sulit. Ini menciptakan perbedaan kapasitas dalam memengaruhi regulasi. Negara perlu memastikan konsultasi tidak hanya mendengar aktor paling terorganisasi.

Masalah ketiga adalah definitional politics. Jika pekerja disebut “mitra”, diskusi kebijakan cenderung masuk ke ranah usaha dan kemitraan. Jika disebut “buruh”, diskusi masuk ke hubungan industrial. Pemilihan istilah menentukan lembaga mana yang berwenang dan hak apa yang dianggap relevan. Karena itu bahasa bukan netral. Pendekatan fungsional dapat mengurangi perang istilah dengan menanyakan risiko dan kontrol secara konkret.

Masalah keempat adalah jurisdictional fragmentation. Transportasi daring menyentuh Kementerian Perhubungan; status kerja menyentuh Kementerian Ketenagakerjaan; data menyentuh Komdigi; persaingan menyentuh KPPU; jaminan sosial menyentuh BPJS; pajak menyentuh Kementerian Keuangan. Setiap lembaga memiliki mandat dan budaya berbeda. Tanpa koordinator kuat, regulasi menjadi parsial.

Masalah kelima adalah policy uncertainty. Platform khawatir aturan berubah mendadak dan investasi menjadi stranded. Pekerja juga khawatir perubahan kebijakan mengurangi order. Karena itu reformasi perlu roadmap, masa transisi, dan konsultasi. Predictability adalah bagian dari good regulation.

Masalah keenam adalah heterogenitas pekerja. Sebagian benar-benar ingin menjadi karyawan; sebagian menolak karena menghargai fleksibilitas. Pemerintah menghadapi kesulitan mengklaim satu suara pekerja. Survei representatif dan mekanisme pilihan dapat membantu. Misalnya, manfaat tertentu universal, sementara program tambahan bersifat opt-in dengan default yang cerdas.

Masalah ketujuh adalah risiko regulatory arbitrage. Jika aturan hanya berlaku pada satu kategori platform, perusahaan dapat mengubah struktur kontrak atau teknologi untuk keluar dari definisi. Regulasi harus technology-neutral dan principle-based, tetapi tetap cukup spesifik untuk ditegakkan.

Politik regulasi yang matang membutuhkan transparency of evidence. Platform membuka data agregat, pekerja menyampaikan survei biaya, pemerintah mempublikasikan model dampak, dan akademisi dapat menguji. Dengan basis data bersama, konflik nilai tetap ada, tetapi debat lebih rasional.

Reformasi juga memerlukan sequencing. Hak procedural seperti banding suspend lebih mudah diterima daripada perubahan klasifikasi besar. Portable benefits dapat dimulai tanpa menunggu definisi hubungan kerja. Setelah kepercayaan tumbuh, reformasi lebih struktural dapat dilakukan. Strategi bertahap bukan kompromi lemah; ia dapat menjadi cara membangun koalisi perubahan.

34. Kota, Infrastruktur, dan Ruang Kerja Pekerja Platform

Pekerja gig berbasis lokasi bekerja di ruang kota, tetapi perencanaan kota jarang mengakui mereka sebagai pengguna infrastruktur kerja. Pengemudi menunggu di trotoar, depan restoran, SPBU, minimarket, atau ruang informal lain. Kurangnya tempat istirahat, toilet, air minum, charging, dan parkir menciptakan biaya tersembunyi serta konflik dengan warga. Perlindungan pekerja karena itu bukan hanya urusan hubungan kontraktual, tetapi juga urban policy.

Pemerintah kota dapat memetakan titik konsentrasi order menggunakan data agregat. Di area dengan ribuan pengemudi per hari, dapat dibangun worker hubs kecil: tempat duduk, toilet, air, charging, informasi keselamatan, dan pos bantuan. Biaya dapat dibagi pemerintah, platform, pengelola pusat perbelanjaan, dan restoran besar. Investasi relatif kecil tetapi dampaknya besar pada kesehatan dan ketertiban.

Desain curb management juga penting. Pengemudi delivery sering berhenti singkat di area yang tidak dirancang untuk pick-up. Hal ini menimbulkan kemacetan dan risiko kecelakaan. Kota dapat menyediakan digital loading zones yang terintegrasi dengan aplikasi. Platform mengarahkan pengemudi ke titik legal dan memberi estimasi waktu. Ini contoh bagaimana data platform dapat meningkatkan operasi kota.

Keselamatan jalan adalah bagian perlindungan kerja. Jalur motor yang aman, pencahayaan, penegakan batas kecepatan, dan perbaikan titik rawan memberi manfaat langsung. Platform dapat berbagi heatmap kecelakaan secara anonim. Pemerintah kemudian memprioritaskan engineering interventions. Pendekatan safe system melihat kecelakaan bukan semata kesalahan pengemudi, tetapi hasil interaksi manusia, kendaraan, jalan, dan sistem.

Transisi kendaraan listrik menambah kebutuhan charging dan battery swap. Jika infrastruktur hanya tersedia di lokasi tertentu, pekerja menghabiskan waktu produktif. Perencanaan charging harus memasukkan pola kerja pengemudi. Pemerintah juga perlu memastikan standar keselamatan baterai dan transparansi biaya sewa.

Ruang kerja digital juga penting bagi freelancer. Coworking publik, perpustakaan dengan internet cepat, dan community tech hubs dapat membantu pekerja yang tidak memiliki ruang rumah memadai. Pemerintah daerah dapat menghubungkan fasilitas dengan pelatihan dan komunitas profesional.

Kebijakan kota seharusnya mengakui pekerja platform sebagai bagian dari essential urban services. Ketika bencana, pandemi, atau gangguan transportasi terjadi, kurir dan pengemudi sering menjaga aliran barang. Pengakuan tersebut seharusnya diterjemahkan ke akses fasilitas dan perlindungan, bukan hanya retorika.

Urban governance juga dapat menjadi laboratorium. Kota besar dapat mencoba pilot portable benefits atau rest hubs, sementara kota lebih kecil mengembangkan model sesuai kepadatan. Evaluasi lokal memberi bukti sebelum kebijakan nasional.

Dengan demikian, masa depan kerja platform terhubung dengan masa depan kota. Smart city yang hanya memasang sensor tetapi mengabaikan manusia yang menjalankan layanan belum benar-benar smart. Kota cerdas harus merancang infrastruktur untuk produktivitas, keselamatan, dan martabat pekerja digital.

35. UMKM, Restoran, dan Rantai Nilai Platform

Gig economy sering dibahas seolah hanya melibatkan platform dan pekerja, padahal UMKM merupakan aktor besar. Restoran, toko, laundry, apotek, dan usaha kecil menggunakan platform untuk menjangkau konsumen. Kebijakan pekerja memengaruhi mereka melalui biaya delivery dan komisi. Sebaliknya, perilaku merchant juga memengaruhi kondisi pekerja, terutama waktu tunggu.

Waktu tunggu di merchant adalah contoh externality. Jika restoran lambat menyiapkan makanan, pengemudi kehilangan kesempatan order berikutnya. Konsumen mungkin menyalahkan pengemudi, rating turun, dan pendapatan terdampak. Platform perlu mendesain accountability yang membedakan delay pekerja dan merchant. Kompensasi waiting time dapat diberlakukan setelah ambang tertentu, dengan biaya dibagi sesuai penyebab.

UMKM juga menghadapi bargaining power terhadap platform. Komisi, promosi, dan ranking dapat menentukan visibility. Karena itu regulasi fairness marketplace bermanfaat bagi merchant sekaligus pekerja. Pasar yang sehat mencegah platform memindahkan biaya berlebihan ke salah satu sisi.

Integrasi logistik platform meningkatkan produktivitas UMKM. Usaha kecil tidak perlu memiliki armada sendiri. Ini adalah manfaat ekonomi penting. Namun jika biaya delivery ditekan terlalu rendah, efisiensi UMKM sebenarnya disubsidi oleh pekerja. Harga yang berkelanjutan harus mencerminkan biaya nyata.

Merchant dapat ikut dalam perlindungan keselamatan. Area pickup yang aman, toilet, air, dan prosedur prioritas driver mengurangi waktu tunggu. Platform dapat memberikan badge “driver-friendly merchant” dan memasukkan ke ranking internal. Insentif reputasi mendorong praktik baik tanpa regulasi berat.

Data juga dapat membantu sinkronisasi. Prediksi waktu siap makanan harus akurat agar pengemudi tidak datang terlalu cepat. AI yang baik mengoptimalkan seluruh rantai, bukan hanya waktu konsumen. Objective function dapat memasukkan waiting time pekerja.

UMKM yang mempekerjakan freelancer digital juga perlu memahami responsible procurement. Pembayaran milestone, brief jelas, dan penghormatan hak cipta meningkatkan kualitas hubungan. Ekonomi gig bukan hanya domain perusahaan teknologi; setiap bisnis yang membeli jasa proyek menjadi bagian ekosistem.

Kebijakan pemerintah untuk digitalisasi UMKM sebaiknya memasukkan dimensi decent work. Subsidi adopsi platform dapat dihubungkan dengan kepatuhan terhadap standar fairness. Dengan demikian, transformasi digital tidak menciptakan produktivitas di satu sisi sambil menurunkan kualitas kerja di sisi lain.

Rantai nilai platform menunjukkan bahwa perlindungan pekerja perlu systems thinking. Perubahan pada tarif, merchant preparation, promosi konsumen, dan algoritma dispatch saling terkait. Kebijakan silo mudah menghasilkan efek tak diinginkan.

36. Krisis, Resiliensi, dan Fungsi Gig Economy sebagai Jaring Pengaman

Gig economy sering berfungsi sebagai shock absorber ketika ekonomi melemah. Orang yang kehilangan pekerjaan formal dapat segera mencari pendapatan melalui platform. Fleksibilitas entry ini membantu resiliensi rumah tangga dan menahan kenaikan pengangguran terbuka. Namun fungsi jaring pengaman pasar

ini memiliki keterbatasan: ketika krisis terjadi pada seluruh ekonomi, terlalu banyak pekerja masuk sementara permintaan turun, sehingga pendapatan per orang merosot.

Pandemi menunjukkan dua wajah. Delivery menjadi layanan penting, tetapi pekerja menghadapi risiko kesehatan. Sebagian platform memberi dukungan sementara. Pelajaran utamanya adalah perlindungan ad hoc tidak cukup. Sistem yang dibangun sebelum krisis lebih efektif daripada bantuan darurat setelah masalah muncul.

Portable benefits meningkatkan resilience karena perlindungan tidak hilang ketika pekerja berganti sumber pendapatan. Emergency savings yang terakumulasi otomatis dapat membantu. Negara dapat mengaktifkan matching contribution sementara ketika terjadi bencana.

Platform memiliki data real-time yang dapat menjadi early warning. Penurunan order atau pendapatan di wilayah tertentu dapat menunjukkan shock lokal. Dengan governance tepat, data agregat dapat membantu pemerintah menargetkan bantuan lebih cepat. Tetapi akses data harus berdasarkan protokol, bukan permintaan tidak terbatas.

Pekerja platform juga dapat menjadi bagian response system. Saat bencana, mereka mengetahui jalan lokal dan dapat membantu distribusi barang. Program formal dapat melatih relawan pengemudi, tetapi partisipasi harus sukarela dan diasuransikan.

Risiko lain adalah platform failure. Jika satu platform besar mengalami gangguan sistem atau keluar pasar, ribuan pekerja kehilangan akses. Data portability dan multi-apping meningkatkan resilience. Kebijakan kompetisi mencegah ketergantungan sistemik pada satu platform.

Cybersecurity menjadi bagian resiliensi. Serangan yang melumpuhkan aplikasi dapat menghentikan penghasilan. Platform harus memiliki business continuity plan dan komunikasi pekerja. Jika saldo pekerja tersimpan dalam wallet, perlindungan dana menjadi kritis.

Climate change juga memengaruhi gig work. Cuaca ekstrem meningkatkan risiko pengemudi dan mengubah permintaan. Platform harus memiliki heat/rain safety protocols, termasuk hak pekerja menolak order berbahaya tanpa penalti. Tarif surge tidak boleh mendorong orang mengambil risiko ekstrem hanya karena bayaran tinggi.

Resiliensi berarti kemampuan sistem bertahan dan pulih tanpa membebankan seluruh shock kepada pihak paling lemah. Gig economy dapat menjadi jaring pengaman yang kuat jika didukung perlindungan sosial, data governance, dan contingency planning.

37. Kerangka Evaluasi Kebijakan: Efektivitas, Efisiensi, Keadilan, dan Adaptabilitas

Setiap kebijakan gig economy harus dievaluasi dengan beberapa kriteria sekaligus. Efektivitas menanyakan apakah tujuan tercapai. Jika tujuan meningkatkan kepesertaan JKK, berapa pekerja benar-benar terlindungi dan berapa klaim dibayar? Pendaftaran saja tidak cukup.

Efisiensi menanyakan biaya terhadap manfaat. Sistem kontribusi yang menghabiskan administrasi besar tidak sesuai untuk transaksi kecil. Digital automation harus menekan biaya. Regulasi juga perlu memperhitungkan compliance cost platform dan pekerja.

Keadilan memiliki beberapa dimensi. Horizontal equity berarti pekerja dengan risiko serupa diperlakukan serupa, terlepas label. Vertical equity berarti yang lebih mampu berkontribusi lebih besar. Procedural fairness

berarti pekerja memiliki voice dan banding. Intergenerational equity berarti pekerjaan hari ini tidak menciptakan kemiskinan usia tua.

Adaptabilitas menanyakan apakah aturan dapat mengikuti teknologi. Aturan yang menyebut fitur aplikasi tertentu cepat usang. Prinsip berbasis fungsi lebih tahan lama. Namun aturan terlalu abstrak sulit ditegakkan. Karena itu dibutuhkan kombinasi principles dan technical standards yang dapat diperbarui.

Competition impact wajib diperiksa. Kewajiban mahal dapat menguntungkan platform besar karena startup kecil tidak mampu, sehingga konsentrasi meningkat. Regulasi dapat menggunakan proportionality berdasarkan skala tanpa mengorbankan hak dasar.

Employment impact juga penting. Jika tarif minimum menaikkan pendapatan per order tetapi menurunkan jumlah order tajam, total pendapatan mungkin tidak meningkat. Evaluasi harus menggunakan total effect, bukan satu indikator.

Consumer impact perlu dipantau, khususnya kelompok berpendapatan rendah yang menggunakan layanan untuk mobilitas atau usaha. Subsidi silang yang tidak transparan dapat menimbulkan distorsi.

Regional impact penting karena struktur biaya Jakarta berbeda dari kota kecil. Kebijakan nasional dapat memberi kerangka, dengan parameter lokal berbasis data.

Enforcement feasibility adalah kriteria terakhir. Aturan ideal tetapi tidak dapat diawasi menurunkan legitimasi. Digital reporting dan audit dapat meningkatkan enforcement, tetapi regulator harus memiliki kapasitas.

Evaluasi sebaiknya dilakukan oleh unit independen dengan akses data, dan hasil dipublikasikan. Sunset clause pada aturan eksperimental dapat memaksa review. Evidence-based policymaking adalah proses berulang, bukan keputusan sekali jadi.

38. Blueprint Tata Kelola Nasional Pekerja Platform

Untuk menghindari fragmentasi, Indonesia dapat membangun arsitektur tata kelola nasional. Pada tingkat strategis, sebuah Dewan Kebijakan Pekerja Platform lintas kementerian menetapkan prinsip, target, dan koordinasi. Kementerian Ketenagakerjaan memimpin aspek status, hak, dan dialog; Kementerian Perhubungan menangani keselamatan dan tarif transportasi; Komdigi menangani data dan algoritma; BPJS menangani portable benefits; KPPU menangani kompetisi; BPS menangani statistik.

Pada tingkat operasional, dibangun Platform Work Registry yang tidak berfungsi sebagai izin pekerja, melainkan backbone interoperabilitas. Pekerja memiliki identifier yang menghubungkan kontribusi sosial dan training account. Platform hanya mengirim data minimum yang diperlukan.

Pada tingkat perlindungan, ada Platform Worker Ombudsman atau fungsi serupa. Ombudsman menerima keluhan sistemik, memfasilitasi mediasi, dan mengeluarkan rekomendasi. Ia dapat bekerja bersama mediator hubungan industrial dan perlindungan konsumen.

Pada tingkat data, dibuat secure data gateway. Platform menyampaikan statistik agregat melalui format standar. Akses peneliti menggunakan sandbox dengan anonymization. Kebijakan ini mengurangi beban permintaan ad hoc.

Pada tingkat algoritma, regulator menerapkan risk-tiering. Algoritma navigasi biasa berisiko rendah; sistem suspend dan fraud berisiko tinggi. Semakin tinggi risiko, semakin kuat dokumentasi dan audit.

Pada tingkat sosial, Social Dialogue Council memiliki pertemuan rutin dan working groups sektoral. Organisasi pekerja dipilih dengan kriteria representasi transparan. UMKM dan konsumen hadir ketika relevan.

Pada tingkat daerah, pemerintah kota/provinsi memiliki liaison office untuk infrastruktur, keselamatan, dan konflik lokal. Mereka tidak membuat aturan status kerja sendiri yang tumpang tindih, tetapi menerapkan standar nasional.

Pada tingkat pembiayaan, portable benefits clearing house menggabungkan kontribusi dari banyak platform dan mencegah duplikasi. Sistem terhubung ke BPJS melalui API.

Pada tingkat pengembangan skill, learning wallet mencatat kredit dan micro-credentials. Pekerja dapat memilih penyedia pelatihan yang terakreditasi. Outcome dipantau berdasarkan peningkatan pendapatan atau mobilitas.

Blueprint ini memerlukan tahapan dan perlindungan privasi, tetapi memberikan gambaran bahwa tata kelola gig economy tidak harus berupa satu undang-undang raksasa. Ia dapat berupa ekosistem institusi yang saling terhubung dengan pembagian fungsi jelas.

39. Kesimpulan Kebijakan yang Diperluas

Analisis menyeluruh menunjukkan bahwa inti gig economy bukan semata status kontrak, melainkan konfigurasi kekuasaan, risiko, data, dan akses pasar. Platform menciptakan efisiensi besar, tetapi efisiensi tersebut dapat disertai pengalihan risiko. Pekerja memperoleh fleksibilitas, tetapi fleksibilitas dapat disertai ketidakpastian. Konsumen memperoleh kenyamanan, tetapi harga rendah dapat menyembunyikan biaya sosial. Negara memperoleh penyerapan kerja, tetapi dapat menanggung konsekuensi ketika perlindungan tidak memadai.

Karena itu kebijakan harus melihat sistem secara keseluruhan. Pertama, pertahankan fleksibilitas yang nyata. Pekerja yang benar-benar independen tidak perlu dipaksa masuk hubungan kerja yang tidak sesuai. Kedua, koreksi subordinasi terselubung melalui tes klasifikasi yang modern. Ketiga, berikan hak dasar universal agar perlindungan tidak menunggu sengketa status.

Keempat, ubah jaminan sosial dari employer-centric menjadi worker-centric melalui portabilitas. Kelima, perlakukan algoritma sebagai bagian tata kelola kerja, bukan sekadar teknologi. Keenam, bangun voice dan dispute resolution agar kekuasaan privat dapat diuji. Ketujuh, gunakan data untuk pengukuran tetapi lindungi privasi. Kedelapan, sambungkan gig economy dengan strategi produktivitas melalui skill dan mobilitas.

Reformasi yang baik harus feasible. Indonesia dapat memulai dari langkah yang manfaatnya segera terlihat: JKK mikro, earnings statement, banding suspend, dan data standar. Sementara itu, diskusi klasifikasi dan undang-undang komprehensif dapat berjalan dengan evidence yang lebih baik.

Tujuan akhir bukan membuat semua platform identik atau semua pekerja memperoleh paket hak sama. Tujuannya menciptakan proportional protection: semakin besar kontrol dan ketergantungan, semakin besar tanggung jawab platform; semakin tinggi risiko, semakin kuat perlindungan; semakin kuat kemandirian, semakin besar fleksibilitas.

Dalam teori manajemen, organisasi berkelanjutan harus menyeimbangkan efficiency, resilience, dan legitimacy. Gig economy Indonesia juga demikian. Efisiensi tanpa legitimasi memicu konflik. Perlindungan tanpa efisiensi tidak bertahan. Fleksibilitas tanpa keamanan menciptakan kerentanan. Flexicurity adalah upaya menyatukan ketiganya.

Indonesia sedang membangun institusi untuk era ketika batas perusahaan, pekerja, dan pasar semakin kabur. Keputusan hari ini akan menentukan apakah digitalisasi memperluas kesempatan dengan kualitas yang meningkat atau sekadar memperluas informalitas dengan teknologi lebih canggih. Pilihan kebijakan masih terbuka. Dengan desain yang berpusat pada manusia, gig economy dapat menjadi bagian dari strategi pembangunan yang produktif, inklusif, dan adil.

40. Indikator Kebijakan yang Dapat Digunakan Pemerintah dan Platform

Agar perlindungan pekerja tidak berhenti pada deklarasi, setiap kebijakan perlu diterjemahkan menjadi indikator yang dapat dipantau. Untuk pendapatan, indikator utama adalah median pendapatan bersih per jam setelah biaya langsung, persentase pekerja yang berada di bawah benchmark lokal, volatilitas pendapatan mingguan, dan proporsi waktu menunggu terhadap total waktu online. Angka tersebut lebih informatif daripada rata-rata pendapatan bruto karena menunjukkan distribusi dan efisiensi waktu kerja.

Untuk keselamatan, indikator dapat mencakup kecelakaan per satu juta perjalanan, insiden per satu juta jam online, proporsi pekerja yang tercakup JKK, kecepatan pembayaran klaim, serta proporsi pekerja yang menerima peringatan kelelahan setelah jam panjang. Platform yang memiliki data rute juga dapat memonitor titik rawan dan memperlihatkan apakah intervensi keselamatan menurunkan risiko.

Untuk keadilan algoritmik, ukuran yang relevan adalah jumlah keputusan suspend otomatis, persentase yang diajukan banding, reversal rate setelah review manusia, waktu penyelesaian, dan alasan dominan. Reversal rate yang sangat tinggi dapat menunjukkan model awal terlalu agresif. Sebaliknya, reversal rate sangat rendah belum tentu berarti sistem sempurna jika akses banding sulit. Karena itu indikator prosedural harus dibaca bersama survei pengalaman pekerja.

Untuk jaminan sosial, pemerintah perlu melihat active coverage, bukan hanya registered coverage. Banyak orang terdaftar tetapi iuran tidak aktif. Indikator yang lebih baik adalah persentase bulan dalam setahun ketika perlindungan aktif, kontribusi rata-rata per pekerja, dan jumlah pekerja multi-platform yang berhasil menggabungkan kontribusi.

Untuk voice, ukur persentase pekerja yang mengetahui kanal keluhan, tingkat kepercayaan, jumlah konsultasi kebijakan, dan keberadaan organisasi yang dapat mengakses data agregat. Survei anonim lebih dapat dipercaya daripada sekadar menghitung jumlah pertemuan formal.

Untuk mobilitas, ukur partisipasi pelatihan, penyelesaian sertifikat, perubahan jenis tugas, pertumbuhan pendapatan setelah pelatihan, dan transisi ke pekerjaan atau usaha dengan produktivitas lebih tinggi. Indikator ini penting agar gig work tidak dievaluasi hanya sebagai pekerjaan hari ini, tetapi sebagai bagian perjalanan karier.

Untuk kompetisi, regulator dapat memantau konsentrasi pasar, multi-apping rate, biaya pindah, eksklusivitas, dan portabilitas reputasi. Pasar dengan satu platform dominan membutuhkan perhatian lebih besar karena exit power pekerja menurun.

Untuk inklusi, semua indikator sebaiknya dapat dipecah menurut gender, usia, pendidikan, disabilitas jika datanya etis tersedia, dan wilayah. Kesenjangan yang persisten perlu memicu evaluasi desain sistem.

Pemerintah tidak harus mempublikasikan seluruh data individual. Dashboard agregat yang konsisten sudah cukup untuk akuntabilitas. Yang penting definisi stabil sehingga tren dapat dibandingkan. Platform juga dapat menggunakan dashboard internal sebagai management control system. Dengan demikian, perlindungan pekerja masuk ke siklus plan-do-check-act, bukan hanya tanggung jawab departemen hukum.

41. Roadmap Praktis bagi Platform: Dari Kepatuhan Minimum menuju Responsible Platform

Platform yang ingin bergerak dari kepatuhan minimum menuju tata kelola bertanggung jawab dapat menggunakan roadmap bertahap. Tahap pertama adalah transparency baseline. Semua syarat utama dikonsolidasikan dalam bahasa sederhana: bagaimana tarif dihitung, potongan apa yang berlaku, data apa yang dikumpulkan, dan kapan akun dapat ditangguhkan. Perubahan material diberi notifikasi dengan ringkasan dampak, bukan hanya tautan ke dokumen panjang.

Tahap kedua adalah procedural fairness. Platform membangun grievance channel dengan SLA yang jelas, human escalation, dan dokumentasi alasan keputusan. Tim fraud dipisahkan dari fungsi banding untuk mengurangi conflict of interest. Pekerja dapat mengunggah bukti dan memperoleh hasil tertulis.

Tahap ketiga adalah safety integration. Data operasi digunakan untuk safety alerts, jam kerja panjang, dan area rawan. Platform bekerja sama dengan BPJS atau asuransi untuk memastikan coverage otomatis. Merchant dan pelanggan juga dimasukkan dalam protokol keselamatan.

Tahap keempat adalah worker analytics yang etis. Dashboard pekerja menampilkan pendapatan bersih, komponen biaya, tren jam kerja, dan kontribusi sosial. Tujuannya membantu self-management, bukan memperkuat kontrol. Data analytics internal digunakan untuk mendeteksi kelompok yang secara sistematis memperoleh hasil buruk.

Tahap kelima adalah worker voice. Platform membentuk forum reguler dengan perwakilan yang dipilih secara transparan. Sebelum perubahan besar tarif atau sistem performa, dilakukan consultation window. Tidak semua usulan harus diterima, tetapi alasan keputusan disampaikan.

Tahap keenam adalah portable development. Reputasi dan sertifikat dapat diekspor. Platform menyediakan micro-credentials yang diakui di luar ekosistem. Ini mungkin tampak berlawanan dengan retention strategy, tetapi meningkatkan trust dan kualitas supply.

Tahap ketujuh adalah independent assurance. Audit pihak ketiga menilai beberapa indikator: fairness kontrak, keselamatan, algorithmic governance, dan grievance. Hasil ringkas dapat dipublikasikan. Assurance meningkatkan kredibilitas dibanding self-reporting.

Tahap kedelapan adalah board-level governance. Komite risiko atau keberlanjutan menerima laporan worker metrics secara berkala. Isu pekerja tidak hanya muncul ketika terjadi protes atau krisis media. Dengan demikian, pekerja diperlakukan sebagai strategic stakeholder.

Roadmap ini juga memberi keuntungan bisnis. Transparansi mengurangi customer support cost, grievance yang baik menurunkan konflik, keselamatan menurunkan disruption, dan pelatihan meningkatkan service quality. Responsible platform governance dapat menjadi sumber diferensiasi ketika konsumen dan regulator semakin peduli terhadap kualitas ekosistem.

Yang paling penting, platform perlu mengubah paradigma dari “mitra adalah external party” menjadi “mitra adalah bagian inti operating model”. Status hukum dapat berbeda, tetapi secara strategis kualitas layanan tetap bergantung pada mereka. Perusahaan yang memahami hal ini lebih siap menghadapi perubahan regulasi dan ekspektasi sosial.

42. Epilog: Menuju Kontrak Sosial Baru bagi Kerja Digital Indonesia

Revolusi industri selalu memaksa masyarakat memperbarui kontrak sosial. Industrialisasi melahirkan aturan keselamatan pabrik, jam kerja, serikat, dan jaminan sosial. Ekonomi digital kini menimbulkan pertanyaan serupa dalam bentuk baru. Ketika pekerjaan tidak lagi selalu dilakukan di pabrik atau kantor, ketika manajer berubah menjadi algoritma, dan ketika satu orang memiliki banyak sumber pendapatan, institusi lama harus beradaptasi.

Kontrak sosial baru tidak berarti menghapus fleksibilitas. Justru fleksibilitas adalah salah satu pencapaian ekonomi platform yang perlu dipertahankan. Seorang pekerja dapat mengatur ritme hidup, masuk dan keluar pasar, atau menggabungkan berbagai kegiatan. Tetapi kebebasan yang bermakna memerlukan security. Orang yang tidak memiliki tabungan, asuransi, informasi, dan hak banding secara formal bebas, tetapi pilihan nyatanya sempit.

Karena itu masa depan kerja digital Indonesia membutuhkan tiga keseimbangan. Pertama, keseimbangan antara autonomy dan protection. Kedua, antara innovation dan accountability. Ketiga, antara individual choice dan social solidarity. Ketiganya tidak otomatis muncul dari pasar; ia harus dirancang melalui hukum, organisasi, teknologi, dan budaya.

Indonesia memiliki modal sosial untuk itu. Prinsip gotong royong dapat diterjemahkan ke portable social protection. Tradisi koperasi dapat diperbarui menjadi platform cooperative dan data cooperative. Sistem BPJS dapat menjadi backbone manfaat portabel. Ekosistem teknologi nasional dapat membangun interoperabilitas. Perguruan tinggi dapat memasok riset dan keterampilan. Organisasi pekerja dapat menyediakan voice. Platform dapat membawa inovasi dan data.

Kontrak sosial baru juga memerlukan perubahan cara pandang terhadap pekerjaan. Nilai seorang pekerja tidak ditentukan oleh apakah ia memiliki kartu karyawan. Orang yang mengantar makanan, mengemudi penumpang, melatih model AI, menerjemahkan dokumen, atau membuat desain semuanya menghasilkan nilai ekonomi. Institusi perlindungan perlu mengikuti aktivitas manusia, bukan hanya bentuk organisasi abad sebelumnya.

Pada saat yang sama, kewirausahaan harus dihargai. Tidak setiap freelancer ingin menjadi pegawai. Orang harus memiliki ruang mengambil risiko, menentukan harga, membangun usaha, dan menggunakan platform sebagai infrastruktur. Regulasi yang baik membedakan entrepreneur yang benar-benar mandiri dari pekerja yang hanya diberi label mandiri.

Kontrak sosial baru karena itu bukan satu pasal hukum, melainkan arsitektur. Ia mencakup hak dasar universal, klasifikasi yang jujur, jaminan sosial portabel, data rights, algorithmic due process, collective voice, pembelajaran sepanjang hayat, dan regulasi adaptif. Setiap elemen menutup satu celah yang muncul ketika pasar kerja menjadi lebih cair.

Jika Indonesia berhasil, ekonomi platform dapat menjadi jembatan antara informalitas dan formalitas yang lebih baik, antara bonus demografi dan produktivitas, serta antara teknologi dan kesejahteraan. Jika gagal, fleksibilitas dapat berubah menjadi precariousness yang terdigitalisasi. Pilihan tersebut bersifat politik dalam arti paling luas: keputusan bersama mengenai siapa menanggung risiko dan untuk tujuan apa teknologi digunakan.

Pada akhirnya, ukuran keberhasilan bukan berapa banyak aplikasi yang tersedia, melainkan apakah transformasi digital memperluas kehidupan yang layak. Gig economy akan terus berubah, tetapi prinsip dasarnya dapat tetap: inovasi harus memperkuat manusia, bukan menghapus perlindungannya; efisiensi

harus menciptakan ruang bagi kesejahteraan, bukan sekadar memindahkan biaya; dan pertumbuhan harus membangun masa depan pekerja, bukan hanya memperbesar transaksi hari ini.

43. Lampiran Analitis: Dua Belas Prinsip Desain Regulasi Pekerja Platform

Sebagai ringkasan operasional, desain regulasi pekerja platform dapat berpegang pada dua belas prinsip. Prinsip pertama adalah proportionality: kewajiban harus sebanding dengan tingkat kontrol, risiko, dan skala platform. Platform kecil tidak selalu dapat memikul beban administrasi seperti platform nasional, tetapi hak dasar pekerja tetap tidak boleh dihilangkan.

Prinsip kedua adalah technology neutrality. Aturan sebaiknya mengatur fungsi, bukan nama fitur. Jika hari ini sistem disebut rating dan besok diganti reputation score berbasis AI, perlindungan harus tetap berlaku ketika fungsinya memengaruhi akses kerja.

Prinsip ketiga adalah substance over form. Label kemitraan tidak boleh otomatis menghapus kemungkinan hubungan kerja bila realitas menunjukkan subordinasi. Sebaliknya, adanya platform digital juga tidak otomatis menjadikan semua penyedia jasa sebagai karyawan.

Prinsip keempat adalah portability. Manfaat sosial, data dasar, reputasi, dan hasil pelatihan seharusnya mengikuti individu. Portabilitas mengurangi ketergantungan dan meningkatkan kompetisi.

Prinsip kelima adalah interoperability. Sistem kontribusi, identitas, pembayaran, dan sertifikasi perlu dapat berkomunikasi melalui standar terbuka yang aman. Interoperabilitas menurunkan biaya dan mencegah lock-in.

Prinsip keenam adalah procedural justice. Keputusan yang memengaruhi mata pencaharian memerlukan alasan, kesempatan membantah, dan review. Efisiensi otomatisasi tidak boleh menghapus hak prosedural.

Prinsip ketujuh adalah data minimization. Negara dan platform hanya mengumpulkan data yang diperlukan. Perlindungan sosial tidak membutuhkan pengawasan penuh terhadap lokasi pekerja setiap saat.

Prinsip kedelapan adalah shared responsibility. Risiko dibagi berdasarkan kemampuan mencegah dan menanggung. Pekerja bertanggung jawab atas perilaku individual, platform atas desain sistem yang dikendalikannya, dan negara atas pooling risiko sosial.

Prinsip kesembilan adalah voice before exit. Pasar yang sehat memberi pilihan keluar, tetapi pekerja juga perlu kanal menyampaikan masalah tanpa harus kehilangan sumber pendapatan. Voice meningkatkan pembelajaran organisasi.

Prinsip kesepuluh adalah dynamic evaluation. Kebijakan memiliki indikator, baseline, dan jadwal review. Ketika teknologi berubah atau dampak tidak sesuai, aturan diperbaiki.

Prinsip kesebelas adalah inclusive transition. Perubahan kontribusi atau tarif dilakukan bertahap agar pekerja berpendapatan rendah tidak menanggung shock. Subsidi dan masa transisi dapat digunakan secara terarah.

Prinsip kedua belas adalah human development. Tujuan akhir bukan mempertahankan seseorang selamanya pada pekerjaan yang sama, melainkan memperluas capability. Karena itu setiap kebijakan sebaiknya bertanya apakah pekerja memiliki peluang belajar, menabung, membangun reputasi, dan naik ke aktivitas yang lebih produktif.

Dua belas prinsip tersebut dapat berfungsi sebagai checklist bagi pembuat kebijakan ketika menilai rancangan aturan baru. Jika regulasi terlalu fokus pada satu masalah, prinsip-prinsip ini membantu melihat

efek sistemik. Misalnya, kewajiban jaminan sosial yang baik perlu diuji portabilitas, interoperabilitas, inklusivitas, dan biaya transisinya. Aturan algoritma perlu diuji procedural justice, data minimization, dan technology neutrality. Dengan cara ini, kebijakan menjadi koheren, bukan kumpulan kewajiban yang terpisah.

Bagi platform, prinsip yang sama dapat diterjemahkan menjadi governance checklist sebelum meluncurkan fitur. Tim produk dapat menilai apakah fitur baru meningkatkan kontrol sehingga tanggung jawab juga perlu meningkat. Tim legal menilai kejelasan kontrak. Tim sustainability menilai dampak pendapatan dan keselamatan. Tim data menilai privacy. Proses lintas fungsi ini mencegah masalah baru dipindahkan ke customer support setelah fitur diluncurkan.

Bagi pekerja dan organisasi mereka, prinsip-prinsip tersebut menyediakan bahasa bersama untuk advokasi. Tuntutan tidak hanya berupa “naikkan tarif”, tetapi dapat dirumuskan sebagai kebutuhan pendapatan bersih, portabilitas, due process, dan data rights. Dialog yang menggunakan konsep terukur lebih mudah menghasilkan kompromi.

Bagi akademisi, kerangka ini menyediakan agenda evaluasi. Setiap prinsip dapat diturunkan menjadi variabel penelitian dan indikator. Dengan demikian, perdebatan gig economy Indonesia dapat bergerak dari opini normatif menuju akumulasi pengetahuan empiris.

Pada akhirnya, desain regulasi yang baik adalah kemampuan menyatukan detail teknis dengan tujuan moral yang lebih besar: memastikan transformasi digital meningkatkan produktivitas sekaligus memperluas keamanan, kebebasan, dan martabat manusia. Prinsip-prinsip tersebut adalah kompas untuk menjaga keseimbangan itu ketika teknologi dan model bisnis terus berubah.

Matriks Ringkas Masalah dan Arah Kebijakan

Masalah	Risiko	Arah Kebijakan
Status hukum ambigu	Hak bergantung pada label kontrak	Tes klasifikasi berbasis kontrol dan ketergantungan; presumption yang dapat dibantah
Pendapatan tidak transparan	Pekerja sulit menghitung pendapatan bersih	Earnings statement, metodologi pendapatan setelah biaya, formula tarif sektoral
Kecelakaan dan sakit	Risiko dialihkan ke individu	Kontribusi JKK/JKM mikro otomatis dan portable benefits
Suspend otomatis	Kehilangan mata pencaharian tanpa due process	Alasan, bukti, review manusia, banding dan pemulihan
Algoritma opak	Asimetri informasi dan potensi bias	Hak penjelasan, audit high-impact decisions, data accuracy
Kekuatan tawar lemah	Perubahan syarat sepihak	Hak representasi kolektif dan social dialogue
Reputasi terkunci	Switching cost tinggi	Data dan reputation portability

Skill stagnan	Perangkat pekerjaan berubah rendah	Learning account, micro-credentials, reskilling berbasis permintaan
---------------	------------------------------------	---

Glossarium

Algorithmic management: Pengelolaan kerja melalui algoritma untuk mengalokasikan tugas, memantau kinerja, menetapkan insentif, atau menjatuhkan sanksi.

Crowdwork: Pekerjaan digital yang dibagikan kepada banyak pekerja melalui platform, sering berupa tugas-tugas kecil.

Deactivation: Penonaktifan akses akun pekerja pada platform; secara ekonomi dapat menghentikan akses terhadap penghasilan.

Dependent self-employment: Pekerjaan mandiri secara formal tetapi bergantung secara ekonomi pada satu atau sedikit pemberi kerja/platform.

Dynamic pricing: Penetapan harga yang berubah berdasarkan permintaan, penawaran, waktu, lokasi, atau faktor lain secara real-time.

Flexicurity: Pendekatan yang menggabungkan fleksibilitas pasar kerja dengan keamanan sosial dan perlindungan pekerja.

Gig economy: Ekonomi yang mengorganisasikan pekerjaan dalam tugas atau proyek jangka pendek, sering dimediasi platform digital.

Human-in-the-loop: Model kerja di mana manusia tetap terlibat dalam melatih, mengevaluasi, atau mengoreksi sistem AI.

Location-based platform work: Pekerjaan yang diperoleh melalui platform digital tetapi dilaksanakan secara fisik di lokasi tertentu.

Microtask: Tugas digital kecil yang dibayar per unit, misalnya anotasi data atau klasifikasi gambar.

Misclassification: Penempatan pekerja dalam kategori hukum yang tidak sesuai dengan realitas hubungan kerjanya.

Multi-apping: Praktik bekerja menggunakan lebih dari satu platform pada periode yang sama.

Network effects: Kondisi ketika nilai platform meningkat seiring bertambahnya pengguna pada satu atau lebih sisi pasar.

Portable benefits: Jaminan sosial/manfaat yang mengikuti individu dan dapat menerima kontribusi dari berbagai platform atau pekerjaan.

Presumption of employment: Praduga adanya hubungan kerja jika indikator tertentu terpenuhi, yang dapat dibantah dengan bukti.

Rating: Skor reputasi yang diberikan pelanggan atau sistem dan dapat memengaruhi akses terhadap pekerjaan.

Right to explanation: Hak memperoleh penjelasan bermakna atas keputusan otomatis yang berdampak signifikan.

Substance over form: Prinsip menilai realitas hubungan, bukan hanya istilah atau label dalam kontrak.

Take rate: Bagian nilai transaksi yang ditahan platform sebagai komisi atau pendapatan.

Worker data portability: Kemampuan pekerja memperoleh dan memindahkan data reputasi/riwayat kerja ke layanan lain.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2024. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2025. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Statistik Pendapatan Februari 2025. BPS-Statistics Indonesia.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Cerita Data Statistik untuk Indonesia 2024.04: Pekerja bebas berbasis digital. BPS-Statistics Indonesia.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039–1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. ILO.
- International Labour Organization. (2023). *Digital wages for decent work in Indonesia: A rapid assessment*. ILO.
- Izzati, N. R., & Kwang, E. N. (2025). Regulating platform work in Indonesia: Exploring legal options for workers' protection. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(3). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i3.622>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- Wardhana, A. P. K., & Rasji. (2026). The legal status of gig economy workers in Indonesia's digital platform industry (2022–2025). *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 21(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v21i1.1402>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.

<https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

Wulandari, M., Susanto, & Sofwan, E. (2026). Labor rights in the era of the gig economy: Regulatory challenges and legal protection in Indonesia. *Journal of Legal and Cultural Analytics*, 5(2).

<https://doi.org/10.55927/jlca.v5i2.16687>

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Pelindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2024). Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Pemerintah Republik Indonesia. (2025). Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Catatan: DOI dicantumkan apabila tersedia dan teridentifikasi pada sumber ilmiah yang digunakan.

Dokumen peraturan perundang-undangan dan publikasi lembaga pemerintah umumnya tidak memiliki DOI.