

RESISTANSI PENGEMUDI OJEK *ONLINE* TERHADAP CELAH HUKUM KETENAGAKERJAAN

ONLINE TAXI BIKE DRIVERS' RESISTANCE TO THE LOOPHOLE IN LABOUR LAWS

M. Ibnu Farhan,* Irwansyah

Departemen Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

*Koresponden email: m.ibnu91@ui.ac.id

ABSTRAK

Hubungan industrial antara perusahaan aplikasi dan pengemudi ojek *online* di Indonesia dirumuskan secara kontraktual sebagai kemitraan. Pendefinisian pengemudi sebagai “mitra” alih-alih “pekerja” dalam kemitraan dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan hak dasar dan jaminan sosial pekerja. Ketimpangan relasi terlihat dari otoritas penuh perusahaan untuk mengatur tarif dasar, mengontrol pembagian keuntungan, hingga memutuskan kemitraan secara sepihak. Dalam merespons kondisi kerja eksploitatif tersebut, sejumlah pengemudi justru mempraktikkan “kemitraan ganda”, yaitu bermitra dengan lebih dari satu perusahaan secara bersamaan. Sebagai analisis politik produksi, riset ini menelaah praktik kemitraan ganda dengan menggunakan teori *gamifikasi* kerja yang menjelaskan bahwa pekerja dirancang untuk abai terhadap realitas kondisi kerja melalui internalisasi persepsi terhadap kerja yang menyenangkan serta memberikan nilai tambah. Berdasarkan data yang diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara terhadap pengemudi di Kota Depok, tulisan ini berargumentasi bahwa praktik kemitraan ganda merupakan upaya resistansi individualistis dari pengemudi untuk menyalakan kerentanan kerja akibat celah regulasi kemitraan dalam rangka memenuhi kebutuhan sosial-ekonomi. Rendahnya kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja sebagai pengemudi dan bonus insentif yang disediakan oleh sistem kerja ojek *online* melalui *gamifikasi* menjadi alasan kuat bagi pengemudi untuk bertahan dengan profesinya. Tulisan ini menggarisbawahi pentingnya peran negara dalam mengatasi masalah kerentanan kerja pengemudi ojek *online* melalui harmonisasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata kunci: *gamifikasi* kerja; hubungan industrial; kemitraan; kerentanan kerja; ojek *online*

ABSTRACT

The relationship between online taxi bike drivers and platforms in Indonesia is formulated contractually as a partnership. The definition of drivers as “partners” instead of “workers” has been exploited by the platforms to circumvent their obligations to provide workers’ basic rights and social security. Unequal relationships can be seen from the platforms’ full authority to set minimum fares, control profit shares, and to terminate partnerships unilaterally. In response to the exploitative working condition, there is a phenomenon of “multiple partnerships” which refers to the condition when a driver partners with more than one platform simultaneously. As an analysis of the politics of production, this research examines the practice of multiple partnerships using the theory of work gamification which explains that workers are designed to ignore the reality of working conditions by internalizing perceptions of work that is enjoyable and provides added value. Based on data obtained through literature studies and interviews with drivers in Depok City, this paper argues that the practice of multiple partnerships is an individualistic resistance from drivers to deal with precarious work due to partnership regulatory loopholes in order to meet their socio-economic needs. The minimum competency required to work as a driver and incentives provided by the online taxi bike working system through gamification are considerable justifications for drivers to stick with their profession. This paper emphasizes that the state plays a pivotal role in solving the online taxi bike drivers’ job precarity through the harmonization of Indonesian labour laws.

Keywords: *industrial relations; job precarity; online taxi bike; partnership; work gamification*

PENDAHULUAN

Perkembangan terkini dari teknologi informasi telah berhasil dimanfaatkan oleh industri ekonomi *gig*, termasuk di Indonesia. Ekonomi *gig* merujuk pada rezim pasar tenaga kerja fleksibel yang dicirikan oleh kontrak independen yang terjadi melalui dan pada *platform* digital (Izzati et al., 2021). Terkait itu, berkembang pula berbagai bentuk kerja *gig* seperti kerja jarak jauh (*remote work*), kerja lepas (*freelance work*), dan

lainnya sebagai opsi profesi yang kian diminati masyarakat (De Ruyter & Rachmawati, 2020). Secara umum, kerja *gig* merupakan jenis kerja dengan mekanisme pengupahan berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, bukan waktu bekerja. Woodcock & Graham (2019, dalam Novianto, 2022) menyebutnya sebagai kerja dengan sistem upah per potong atau *piece-rates work*. Riset ini mengkaji ojek *online* sebagai salah satu bentuk kerja *gig* di Indonesia yang difasilitasi oleh tek-

nologi informasi. Ojek *online* yang dimaksud dalam tulisan ini tidak dibatasi hanya merujuk pada layanan *ride-hailing* atau transportasi penumpang semata, melainkan juga mencakup *goods and takeaway food delivery* atau pengantaran barang dan makanan (Colley, 2022). Aplikasi seperti Gojek dan Grab merupakan beberapa contoh aplikasi ojek *online* yang memuat tiga layanan tersebut dan telah beroperasi di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir (Fathikhah & Sidik, 2020).

Berbeda dengan hubungan kerja (*employment relationship*) antara buruh dan pengusaha, aktivitas kerja *gig* ojek *online* di Indonesia berlangsung dalam kerangka hubungan kerja yang dirumuskan secara kontraktual sebagai kemitraan. Alih-alih merujuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi pokok hukum perburuhan, hubungan kemitraan justru berdasar pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Kemitraan sendiri didefinisikan sebagai kerja sama keterkaitan usaha yang berdasar pada prinsip saling memerlukan, memercayai, memperkuat, dan menguntungkan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sejumlah riset (Lihat Izzati & Sesunan, 2022; Novianto, 2022; Zulfiyan, 2020) telah mengidentifikasi adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan (*das sollen*) dan realitas di lapangan (*das sein*) dari regulasi tersebut. Penggunaan istilah “mitra” untuk merujuk para pengemudi alih-alih “pekerja” dilakukan oleh perusahaan aplikasi dalam rangka menghindari kewajiban mereka untuk memenuhi hak-hak dasar serta proteksi bagi pengemudi seperti hak memperoleh upah minimum, upah lembur, dan jaminan sosial (Izzati & Sesunan, 2022; Rachmawati et al., 2021).

Selanjutnya, prinsip egaliter dan inklusif dalam regulasi hubungan kemitraan pada kenyataannya tidak terwujud sebagaimana mestinya. Kondisi tersebut dapat terlihat dari bagaimana perusahaan aplikasi sebagai pemilik modal mampu menentukan tarif dasar, mengatur pembagian keuntungan, memblokir akun pengemudi, hingga memutus hubungan kemitraan secara sepihak (Novianto, 2022). Oleh karena itu, kerja *gig* dalam kerangka hubungan kerja kemitraan yang ada di Indonesia jelas belum dapat memenuhi kriteria agenda layak yang diajukan oleh International Labour Organization (De Ruyter & Rachmawati, 2020). Lebih jauh, Wicaksono (2022) menunjukkan bahwa celah hukum dalam kemitraan ojek *online* rentan untuk dieksploitasi

oleh perusahaan dan dilanggengkan melalui strategi *gamifikasi* dalam algoritma aplikasi.

Novianto (2022) dan Wicaksono (2022) telah menguraikan bagaimana *gamifikasi* diterapkan secara teknis oleh perusahaan aplikasi dalam sistem algoritma yang mengatur aktivitas kerja pengemudi. *Gamifikasi* tersebut terejawantahkan melalui pencapaian (*achievements*) yang mencakup poin pengalaman (*experience points*), tingkatan (*levels*), dan insentif (*bonuses*); misi atau tugas (*exercises*) berbentuk tantangan (*challenges*); komunitas yang di dalamnya terdapat peringkat pencapaian terbaik (*leaderboards*); batasan waktu (*time limits*) agar misi diselesaikan secepat mungkin; dan kinerja (*performances*), yaitu capaian kerja dalam kurun waktu tertentu. Akumulasi dari hal-hal tersebut kemudian dikonversi menjadi laporan kinerja. Lebih lanjut, keduanya juga mencatat beberapa hal yang dilakukan oleh sejumlah pengemudi untuk menyiasati *gamifikasi* kerja, di antaranya seperti membuat pesanan fiktif (*fake order*) dan menggunakan aplikasi *Fake Global Positioning System* untuk mengelabui algoritma aplikasi dengan mengubah lokasi pengemudi yang sebenarnya ke lokasi palsu yang ramai dipesan oleh konsumen.

Serupa dengan argumentasi Wicaksono (2022) dan Novianto (2022), riset ini berangkat dengan kerangka berpikir yang menempatkan pengemudi ojek *online* sebagai aktor rasional yang memiliki kemampuan untuk menimbang, menentukan, dan mengambil keputusan atas dirinya. Hanya saja, tulisan ini tidak membahas *gamifikasi* dari sudut pandang teknis dalam aplikasi, tetapi menganalisis politik produksi melalui penerapan *gamifikasi* sebagai alat kontrol produktivitas pada *labour process* industri ekonomi *gig*. *Gamifikasi* dikaji sebagai sarana yang digunakan oleh perusahaan untuk memengaruhi persepsi yang dimiliki pekerja (Gandini, 2019), dalam kasus ini yaitu pemanfaatan *gamifikasi* oleh *platform* untuk membentuk persepsi para pengemudi ojek *online*.

Berangkat dari pemahaman mengenai strategi *gamifikasi* dalam lingkup kerja, riset ini meninjau lebih jauh mengenai langkah pengemudi untuk menyiasati kontrol dan kerentanan kerja yang mereka hadapi. Peneliti secara spesifik menyoroti faktor sosial dan politik yang memengaruhi fenomena *multiple partnerships* atau *multi-apping* (Barratt, Goods, & Veen, 2020, p. 1651). Dalam riset ini, peneliti mengistilahkan fenomena tersebut sebagai “kemitraan ganda”, yakni eksisnya pengemudi ojek *online* yang menjalin hubungan kemitraan dengan lebih dari satu perusahaan aplikasi pada waktu yang sama.

Demikian, riset ini berupaya menjelaskan bagaimana *gamifikasi* kerja dan konteks sosial-politik memengaruhi persepsi pengemudi tentang tindakan yang dapat mereka lakukan untuk merespons praktik kemitraan versi perusahaan. Secara spesifik, pertanyaan yang ingin dijawab melalui kacamata politik produksi adalah “*mengapa sejumlah pengemudi ojek online di Depok merespons kondisi kerja yang eksploitatif justru melalui cara bermitra dengan lebih dari satu aplikasi secara bersamaan?*”

METODE

Riset ini menggunakan desain studi kasus dengan pendekatan kualitatif yang berusaha menjelaskan suatu fenomena riil guna memahami konteks diskursif dari kasus yang diteliti (Van Evera, 1997). Data yang digunakan dalam riset ini diperoleh melalui metode wawancara semiterstruktur bersama informan pengemudi ojek *online* di Kota Depok, Jawa Barat pada November 2022. Informan yang dimaksud ditentukan dengan teknik *purposive* dan *snowball* dalam rangka mengumpulkan data dari pihak pertama dengan kriteria yang spesifik (Bryman, 2012), yakni para pengemudi ojek *online* yang mempraktikkan kemitraan ganda. Peneliti mewawancarai dua orang pengemudi laki-laki (ABP, bermitra dengan Gojek, Grab, Maxim, dan InDrive; MY, bermitra dengan Grab dan Hangry) serta satu orang pengemudi perempuan (SH, bermitra dengan Grab dan ShopeeFood). Terdapat pula data pendukung berdasarkan studi literatur ilmiah yang juga memuat bukti empiris yang relevan. Variasi data tersebut bermanfaat untuk mempertajam fokus pembahasan sekaligus membantu *interpretive analysis* dan *cross-referencing* dalam penarikan kesimpulan (Neuman, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Internalisasi Persepsi Kerja sebagai Gim

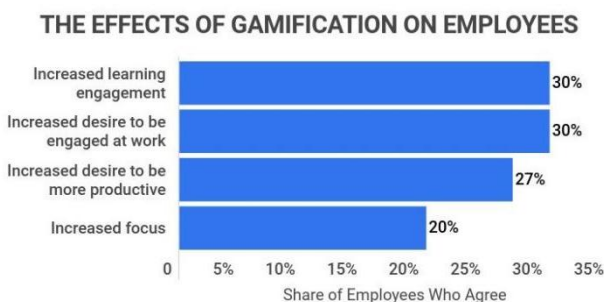
Perasaan pekerja dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri (*sense of self-fulfilment*) merupakan unsur penting dalam menjaga etos kerja dan keberlangsungan proses produksi (Cameron, 2021a). Hanya saja, pada aktivitas kerja yang repetitif dan mengalienasi pekerja dari hasil kerjanya, perasaan tersebut cukup sulit ditemukan. Hal tersebut telah sejak lama disadari oleh perusahaan pemberi kerja sehingga mereka menciptakan pelbagai strategi untuk membuat pekerja betah dengan profesinya, salah satunya yaitu *gamifikasi*. Dalam “*Manufacturing Consent*”, Burawoy (1979) mengggagas istilah *making out*

yang mengibaratkan situasi persaingan kerja dalam suatu permainan. Melalui observasinya selama sepuluh bulan sebagai operator mesin di sebuah manufaktur di Chicago, Burawoy berusaha menjawab dua pertanyaan kunci, yakni “*Why do workers work as hard as they do?*” dan “*Why do workers routinely consent to their own exploitation?*”. Berdasarkan temuan riset etnografis yang berakar dari pemahaman *capitalist labour process* tersebut, Burawoy menyatakan bahwa dalam proses produksi yang berjalan seperti permainan, pekerja dirancang agar ber-saing (*make out*) satu sama lain untuk melampaui target capaian kerja. Seiring waktu, kepuasan bekerja pada akhirnya diperoleh semata dari ketahanan pekerja untuk mencapai hasil kerja lebih besar dalam berbagai kondisi kerja (Burawoy, 1979). Dengan kata lain, pekerja hanya menilai dirinya, kinerjanya, atau pro-fesinya baik bilamana mereka mampu untuk menjadi produktif. *Making out* dapat dijadikan sebagai titik tolak untuk memahami *gamifikasi* kerja secara konseptual. Berangkat dari konsepsi *labour process as a game* yang diajukan oleh Burawoy tersebut, *gamifikasi* kerja dapat dipahami sebagai bentuk mutakhir bagaimana perusahaan merancang lingkungan kerja dengan nuansa kompetitif guna mengekstraksi dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Gamifikasi sendiri merupakan strategi motivasi menggunakan elemen gim seperti kompetisi, hadiah, poin, dan peringkat pada konteks atau domain di luar gim, tidak terkecuali pada lingkungan kerja (Kim, 2018, p. 27). Diskursus seputar teknis *gamifikasi* berkembang seiring kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan adanya praktik *gamifikasi* yang lebih intensif di berbagai sektor (Gandini, 2019). *Gamifikasi* dalam konteks kerja berke-lindan dengan eksploitasi, ia berfungsi sebagai stimulus bagi pekerja untuk terus menghasilkan keuntungan bagi pemilik modal namun abai terhadap kondisi kerja yang merugikan dirinya sendiri (De Oliveira, 2021; Kim, 2018). *Gami-fikasi* kerja didesain agar aktivitas yang terkait dengan kerja (*work-related tasks*) dapat terasa lebih menyenangkan; meningkatkan motivasi; serta menimbulkan kesan puas dan berdaya (Gerdenitsch et al., 2020, p. 2).

Gamifikasi kerja merupakan upaya untuk memengaruhi *labour agency*, yaitu niat dan praktik pekerja dalam berperilaku baik atas kepentingan diri sendiri maupun pihak lain. Agensi dapat bersifat formal atau informal; indivi-dualistik atau kolektif; spontan atau terencana; sporadis atau berkelanjutan; dan dapat beroperasi dengan skala yang berbeda-beda (Barratt, Goods, & Veen, 2020,

p. 1648). Istilah *gamifikasi* kerja kerap dipertukarkan dengan *playbour* karena keduanya memuat esensi yang sama yaitu menciptakan keterikatan dan kepuasan kerja yang artifisial (Ferrer-Conill, 2018, p. 200). Selain itu, dengan meleburkan aktivitas bermain (*play*) dan kerja (*labour*), *gamifikasi* sebagai bentuk *playful exploitation* berperan untuk menyembunyikan lelah akibat ekstraksi selama bekerja di balik bayang-bayang anggapan kerja yang menyenangkan. Mengingat perusahaan memiliki sarana koersi atas pekerja, perusahaan menerapkan *gamifikasi* kerja untuk menciptakan keteraturan sekaligus memastikan keberlangsungan agenda *profitable behaviour* tanpa menimbang potensi dampak buruk bagi pekerja (De Oliveira, 2018, p. 6). Luaran dari *gamifikasi* terbukti bermanfaat bagi perusahaan, utamanya dari segi produktivitas dan efisiensi yang dipengaruhi oleh peningkatan motivasi dan keterlibatan pekerja (Boskamp, 2022).



Gambar 1. Dampak *Gamifikasi* Terhadap Kinerja Pegawai (Boskamp, 2022)

Melalui *gamifikasi*, perusahaan menikmati peningkatan produktivitas tanpa perlu meningkatkan timbal balik secara signifikan kepada pekerja. Sebaliknya, perusahaan memperkuat kontrolnya atas pekerja. Van Maanen & Barley (1984, dalam Cameron & Rahman, 2021b, p. 40) mendefinisikan kontrol sebagai seperangkat usaha untuk menyelaraskan perilaku pekerja dengan kepentingan perusahaan. Bersama dengan itu, perusahaan juga berusaha sedemikian rupa untuk meredam sekaligus mengalihkan konflik yang semula bersifat hierarkis antara kelompok pekerja dan manajerial menjadi perselisihan yang bersifat horizontal dengan cara menciptakan ruang kompetisi antar-pekerja. Lebih lanjut, Hodson (1995, dalam Cameron & Rahman, 2021b, p. 40) menyatakan bahwa kontrol memiliki hubungan konstitutif dengan resistansi yang mana keduanya tidak dapat dipisahkan seperti halnya dua sisi pada koin. Apabila terdapat kekuasaan untuk mengatur perilaku pekerja, maka eksisnya meka-

nisme pertahanan dan perlawanan dari pekerja pun tidak terhindarkan. Demikian, dua bagian pembahasan selanjutnya secara berurutan akan menguraikan bagaimana perusahaan aplikasi dapat mengontrol pekerja melalui strategi *gami-fikasi* dan faktor apa saja yang memengaruhi praktik kemitraan ganda sebagai bentuk resistansi pengemudi untuk bertahan dalam kondisi kerja yang eksploitatif.

Gamifikasi sebagai Alat Kontrol dalam Hubungan Industrial

Bagian ini berupaya menyelidik dimensi kekuasaan antara subjek pemilik modal dan pekerja dalam strategi *gamifikasi* kerja. Selaras dengan proposisi awal guna merancang kondisi kerja yang teratur, fungsi *gamifikasi* seiring waktu mengalami perluasan sebagai usaha mempertahankan keterikatan antara buruh dan pekerjaannya. Gandini (2019, p. 1049) berargumentasi bahwa laju perkembangan teknologi informasi memiliki andil signifikan dalam membentuk *gamifikasi* sebagai “*techno-normative control upon worker*” atau seperangkat aturan berperilaku yang diterapkan oleh pemilik modal kepada pekerjanya. Hanya saja, kontrol mana-jerial dengan memanfaatkan teknologi sebagai sarana penundukkan pekerja ini menjadi tidak kasat mata dalam industri ekonomi *gig* yang senantiasa mempromosikan narasi fleksibilitas dan otonomi kerja.

Süsser et al. (2019, dalam De Oliveira, 2021) menyatakan “[...] *work status (hours, earnings, rides, etc.) in game-like formats that are known for their power to keep players at the game console, and, presumably, drivers at the wheel*” (p. 7). Peleburan *working* dan *playing* dimaksudkan untuk menciptakan nuansa kompetitif dalam bekerja dengan sistem penghargaan berupa bonus insentif agar pekerja merasa nyaman untuk terus bermain dan memenangkan sebanyak-banyaknya hadiah. Strategi ini juga tidak mem-batasi waktu bermain (jam kerja) sehingga pekerja “lupa waktu”. Akan tetapi, perlu diingat bahwa bonus insentif tidak diberikan kepada pekerja berdasarkan waktu yang dihabiskan, melainkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Apabila pekerja keberatan terhadap aturan yang ada, pekerja diberi keleluasaan menentukan apakah hendak berhenti atau melanjutkan pekerjaannya. Opsi tersebut disediakan agar pekerja mendapat kesan merdeka. Walhasil, eksploitasi oleh perusahaan kemudian tersamarkan oleh ker-ja yang seolah bersifat otonom dan sukarela ter-sebut (Fathikhah & Sidik, 2020).

Disadari atau tidak, strategi *gamifikasi* kerja dapat bertahan akibat minimnya wawasan pengemudi tentang hubungan kerja yang mereka jalani. Dalam hubungan kemitraan secara khusus, pengemudi tidak benar-benar memahami bagaimana sistemnya bekerja, apa yang menjadi hak-hak pekerja, dan apa saja yang menjadi tanggung jawab pihak pemberi kerja. Bahkan, seluruh informan yang diwawancarai tidak memiliki wawasan seputar kerja layak dan apa saja indikator penentunya (ABP; MY; SH, komunikasi pribadi, 11 November 2022). Selain itu, pengemudi juga tidak menyadari bahwa mereka sesungguhnya sedang berada di bawah kontrol aturan yang restriktif karena aturan tersebut dianggap tidak berdampak secara langsung terhadap aktivitas kerja mereka sehari-hari.

“Pembeli adalah raja” merupakan ungkapan umum yang menjadi landasan narasi perusahaan untuk mengutamakan kepuasan konsumen. Uniknya, dalam kerja *gig* ojek *online*, perusahaan aplikasi juga melibatkan konsumen sebagai subjek yang memonitor kinerja pengemudi. Testimoni dari konsumen menjadi tolok ukur yang signifikan dalam memengaruhi nasib kerja pengemudi (Gaskell, 2022). Lebih rinci, Cameron & Rahman (2021b, p. 38) mencatat bahwa opini konsumen memengaruhi algoritma dalam menentukan kesempatan pengemudi memperoleh pesanan (*worker's visibility*); kesempatan pengemudi mendapatkan bonus (*eligibility for incentives*); serta kesempatan pengemudi untuk tetap bekerja (*continued employment*).

Masih dalam konteks peran konsumen dalam kontrol kerja *gamifikasi*, Rosenblat & Stark (2016, dalam Gandini, 2019) menyatakan bahwa pengemudi sejatinya melakukan *emotional labour* di mana kesan puas dalam bekerja ditentukan oleh umpan balik konsumen, dan bukan dari imbalan material seperti upah tambahan atau uang tip. Lebih lanjut, pengemudi akan menilai kelayakan kerjanya berdasarkan *metrics* seperti *ratings* dan *reviews* sebagai wujud *approval* atas kinerja yang baik (pp. 1047—1048). Sementara subjektivitas konsumen dijadikan indikator kualitas kerja, respons pekerja yang seyogianya diarahkan pada ketidakadilan sistemik yang melanggengkan eksploitasi justru bergeser pada usaha pengemudi untuk bekerja lebih keras agar mendapat lebih banyak pesanan dan lebih banyak validasi dari penumpang (Ferrer-Conill, 2018, pp. 202—203). Demikian, pemahaman tentang kerja layak yang merujuk pada pemenuhan hak pekerja seperti jaminan upah dan kondisi kerja yang

layak serta perlindungan sosial direduksi menjadi sebatas pencapaian pribadi di aplikasi.

Meminjam argumentasi Vroom (1964, dalam Woodcock & Johnson, 2018, p. 546) tentang keberlakuan *expectancy theory*, peneliti melihat *gamifikasi* dalam ekonomi *gig* sebagai manipulasi sekaligus pemanfaatan motivasi pekerja. Dengan menerapkan sistem di mana pekerja (*agent*) memercayai bahwa usaha ekstra akan meningkatkan performa, peningkatan performa akan memperbesar bonus, dan nilai kerja (*labour value*) disematkan pada bonus tersebut, maka pekerja akan memotivasi dirinya untuk terus lebih produktif. Luaran akhirnya ialah pekerja yang berfokus pada maksimalisasi bonus insentif akan mempersepsikan kondisi kerja mereka seolah baik-baik saja, nyaman, dan menyenangkan (De Ruyter & Rachmawati, 2020).

Bukti lain dari strategi *gamifikasi* sebagai alat kontrol dapat dilihat dari bagaimana relasi kemitraan yang sepatutnya berdiri di atas asas kesetaraan justru timpang pada praktiknya. Kontrol oleh pihak *dominant* terhadap pihak *dominated* tecermin dari posisi pengemudi yang lebih membutuhkan perusahaan aplikasi daripada sebaliknya (Novianto, 2022). Perusahaan aplikasi monopoli proses pengambilan keputusan dengan tidak melibatkan pengemudi sebagai pemenuhan asas musyawarah dalam kemitraan. Pada proses penandatanganan kontrak kemitraan, pengemudi tidak diberi kesempatan untuk menyanggah klausul-klausul yang ada sehingga pengemudi tidak dapat mengelak. Dengan kata lain, aturan main strategi *gamifikasi* dalam industri ojek *online* berperan sebagai koersi yang membuat pengemudi dihadapkan hanya pada dua pilihan, (1) bermitra dan terima segala konsekuensinya, atau (2) tidak bermitra sama sekali dan mencari profesi lain (Permana, 2022). Kondisi tersebut sejatinya telah disinggung oleh Braverman (1994, dalam Gandini, 2019) bahwa “[...] *where everything is codified in rules of performance or laid down in lists that may be consulted [...] so that the worker really becomes an interchangeable part and may be exchanged for another worker with little disruption*” (p. 1039).

Kemitraan Ganda sebagai Resistansi Individualistis dalam Politik Produksi

Dalam analisis *labour agency*, akan menjadi keliru apabila kita abai terhadap konteks implementasi regulasi, realitas kondisi kerja, dan pengalaman subjektif yang memengaruhi kepentingan khas dari masing-masing pekerja (Merkel, 2018, p. 532). Berkaitan dengan regulasi, hubungan kerja kemitraan yang diproyeksikan sebagai

bentuk simbiosis mutualisme tidak lantas menjadikannya pasti saling menguntungkan. Perlu dicermati bahwa kemitraan berpotensi untuk menjadi eksploitatif bilamana terdapat salah satu pihak yang mengerahkan kekuasaan (*exert power*) atau memiliki kontrol atas pihak yang lain. Meminjam argumentasi Miklós (2019), strategi *gamifikasi* dapat dipahami sebagai praktik *exploiting injustice*, yaitu eksploitasi—meskipun dalam relasi sukarela yang saling menguntungkan—dengan cara memanfaatkan celah ketidakadilan pada sebuah sistem.

Dalam konteks ekonomi *gig* di Indonesia, strategi *gamifikasi* yang digunakan oleh aplikasi menjadi efektif dengan memanfaatkan celah hukum yang ditinggalkan oleh regulasi kemitraan. Kombinasi dari keduanya mampu menghasilkan sikap perusahaan aplikasi yang enggan memenuhi hak-hak pengemudi namun berupaya menjaga pengemudi agar mereka tetap bertahan sebagai mitra dan tidak merasa dieksploitasi. Aloisi (2022, dalam Izzati & Sesunan, 2022, p. 63) menerangkan bahwa kendatipun pengemudi diberi keleluasaan memilih jadwal kerja, aplikasi tetap bertindak sebagai otoritas yang memiliki kuasa untuk menetapkan tarif, mengorganisasi dan mengawasi pelaksanaan kerja, serta memberikan sanksi terhadap pengemudi.

Adams-Prassl & Adams-Prassl (2020) menjelaskan bahwa *systemic unfairness* semacam ini menutup akses pekerja untuk memperoleh hak dan perlakuan secara adil yang semestinya dijamin oleh hukum. Akan tetapi, kenyataan regulasi di Indonesia mengatakan sebaliknya, melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perusahaan justru semakin diberi keleluasaan untuk menentukan urusan dalam hubungan kerja secara sepihak (Izzati & Sesunan, 2021, p. 62). Praktik kemitraan ganda muncul sebagai respons terhadap relasi aplikasi—pengemudi yang timpang dan eksploitatif tersebut. Pandangan pengemudi ojek *online* yang menganggap diri mereka tidak memiliki kuasa (*powerless*) untuk mengubah kondisi kerja mereka, terlebih untuk memperbaiki regulasi, menyebabkan mereka terpaksa menerima status quo.

Sebagaimana telah disinggung pada uraian sebelumnya, pengemudi dihadapkan pada dua pilihan yang pada dasarnya sama-sama tidak menguntungkan mereka. Sebagian pengemudi memutuskan untuk mencari alternatif profesi pengganti, namun terdapat pula sebagian lain yang memilih untuk bertahan—lalu bermitra dengan lebih dari satu aplikasi secara bersamaan.

Merujuk proposisi Woodcock & Johnson (2018), kemitraan ganda dapat dipahami sebagai upaya *gamification-from-below* yaitu sanggahan dari pekerja untuk “mempermainkan kembali” *gamifikasi* yang diterapkan oleh pemodal atau disebut *gamification-from-above*. Lebih lanjut, mereka mengutarakan gagasan bahwa *gamifikasi* dari bawah oleh pekerja merupakan hal penting untuk memikirkan ulang pengertian dari *gamifikasi* sebagai langkah kontra-hegemoni yang sejatinya dapat mengutamakan usaha menciptakan manfaat bagi pekerja daripada memperkaya pihak pemodal (p. 555). Cara pandang ini tidak mengesampingkan eksistensi dari konteks khas yang dialami oleh masing-masing individu pekerja yang saling berkelindan dan memengaruhi keputusan mereka untuk bersiasat memperoleh keuntungan. Dalam kasus tertentu, ketidakamanan dan ketidakpastian kerja (*job insecurity and uncertainty*) di balik dalih fleksibilitas justru dapat bersifat adiktif bagi sebagian pekerja. Untuk memperjelas poin tersebut, peneliti menggunakan perumpamaan yang dikemukakan oleh De Oliveira (2018), bahwa pesanan konsumen di aplikasi yang tidak dapat diprediksi menuntut pengemudi untuk selalu siap sedia. Di samping itu, waktu dan tarif pesanan yang tidak menentu menyebabkan pengemudi tidak pernah tahu kapan pesanan berikutnya akan datang dan kapan terjadi kenaikan harga yang memungkinkan mereka memperoleh bonus insentif. Dengan demikian, ia menegaskan bahwa “[...] *workers are conditioned to do just one more trip, like the player who always needs to play one last round*” (p. 8). Avram (2022) mendukung pendapat tersebut dengan menunjukkan bahwa kerja *gig* sebagai bentuk “*unstable jobs with variable hours or pay*” tidak lantas mendorong pekerja untuk beralih. Ketidakpastian penghasilan dalam kerja *gig* dapat mengganggu kemampuan pekerja untuk merencanakan, mengatur, dan mengendalikan diri sehingga rentan untuk terus dieksploitasi (p. 1152).

Penerapan strategi *gamifikasi* yang bergandengan dengan narasi fleksibilitas kerja dalam ekonomi *gig* pada akhirnya menutupi pandangan pengemudi terhadap realitas eksploitasi serta membentuk fantasi kondisi kerja yang seolah layak dan dapat dikontrol. Menurut Glynos (2008, p. 283), fantasi mampu mengaburkan pandangan individu terhadap sekitarnya. Dalam konteks kerja *gig*, fantasi otonomi yang ditanamkan secara sengaja melalui algoritma aplikasi ditujukan untuk meningkatkan etos kerja, mereduksi perilaku subversif pekerja, serta melanggengkan dominasi pemilik modal. Kemudian, ketika pemikiran seseorang atas suatu hal telah cukup terprogram un-

menilai bahwa hal tersebut mampu mem-berikan nilai (*value*) dan kenyamanan (*convenience*), maka kecenderungan untuk mencoba alternatif lain menjadi semakin kecil (Kost, Fieseler, & Wong, 2019). Meskipun berada di bawah pengaruh algoritma, kita tetap dapat melihat pengemudi ojek *online* sebagai aktor rasional yang menimbang aspek untung-rugi apabila mereka harus meninggalkan industri ekonomi *gig*. Sebagai contoh, besar kemungkinan seseorang yang sudah cukup lama menjadi pengemudi ojek *online* untuk bertahan dengan profesinya karena ia peduli terhadap poin-poin capaian dalam aplikasi yang akan menjadi tidak bermakna apabila ia harus berganti profesi (Wicaksono, 2022).

Tidak hanya karena telah menginvestasikan waktu kerja yang panjang untuk memperoleh peringkat di aplikasi, perlu diingat bahwa kerja *gig* menuntut pekerjaannya untuk menyediakan *means of production* secara mandiri (Izzati et al., 2021). Pemandahan tanggung jawab atas alat produksi kepada pekerja ini berimplikasi pada terbentuknya “*entrepreneurial agency*” atau motivasi pekerja untuk memaksimalkan pendapatan, misalnya pengemudi berinvestasi meningkatkan kualitas sepeda motor (Barratt, Goods, & Veen, 2020, p. 1651). Harapannya, pengemudi dapat lebih cepat menyelesaikan pesanan atau bertahan dengan jam kerja yang lebih panjang. Alat produksi tak ubahnya adalah aset penunjang eksekusi kerja yang nilai gunanya akan berkurang apabila tidak dimanfaatkan untuk urusan pekerjaan. Berdasarkan pemahaman tersebut, bertahan dengan profesi pengemudi dan menjalin kemitraan ganda tidak lain adalah upaya utilisasi alat produksi guna memperoleh sebanyak mungkin hasil.

Selain menyuguhkan fantasi fleksibilitas dan otonomi, *gamifikasi* kerja dalam industri ojek *online* juga menawarkan prasyarat yang tidak rumit. Meskipun tidak ada mobilitas dan kepastian karier, *barrier of entry* yang rendah untuk menjadi pengemudi ojek *online* menyebabkan profesi ini diminati masyarakat (Izzati et al., 2021). Ketika praktis hanya keahlian mengemudi yang menjadi syarat utama ditambah dengan ketiadaan batas minimum usia untuk bekerja sebagai pengemudi, informalisasi kerja melalui industri ojek *online* sejatinya ikut berkontribusi terhadap *deskilling* tenaga kerja (Fathikhah & Sidik, 2020). Perusahaan aplikasi memanfaatkan rendahnya kompetensi profesional dan maraknya pengangguran untuk menggaet calon mitra pengemudi yang kemudian akan dikontrol oleh

algoritma; tidak diberi hak dan proteksi; serta mudah untuk digantikan kapan saja. Akibatnya, terbentuk ketimpangan relasi di mana pengemudi bergantung pada aplikasi namun tidak sebaliknya (Kost, Fieseler, & Wong, 2019).

Perusahaan aplikasi diuntungkan ketika mereka memiliki mitra pengemudi dengan jumlah besar dan masih banyak lagi pengangguran yang bersedia untuk menjadi pengemudi. Mengapa demikian? Besarnya jumlah pengemudi tersebut memungkinkan perusahaan untuk menjalankan kontrol kerja secara lebih ketat dan eksploitatif. Mereka dapat memberikan upah murah dan sanksi sepihak tanpa perlu takut kekurangan pengemudi, mengingat masih banyak orang di luar sana yang mengantre untuk mendapatkan penghasilan, tidak terkecuali dengan bekerja sebagai pengemudi (Novianto, 2022). Oleh sebab itu, kita sejatinya dapat mencermati bahwa alih-alih merugikan perusahaan aplikasi, praktik kemitraan ganda justru menguntungkan karena ia turut berkontribusi menyediakan lebih banyak sumber daya manusia tenaga kerja bagi perusahaan aplikasi.

Menurut Rubery et al. (2018 dalam Izzati & Sesunan, 2022, p. 60), pada kondisi pasar kerja dewasa ini, angkatan kerja tidak terserap oleh sektor formal sehingga kerja non-standar yang rentan menjadi alternatif, yang mana membuat lebih banyak orang berkompromi untuk menerima profesi apapun yang tersedia, bahkan dengan manfaat yang rendah semisal hubungan kemitraan yang tidak memberikan jaminan perlindungan sama sekali. Akan tetapi, selain keterbatasan kesempatan kerja (*limited employment opportunities*), desakan ekonomi dan tekanan lingkungan juga turut mendorong pengemudi untuk tetap bertahan dengan kerja rentan (Izzati et al., 2021). Perlu dicermati bahwa kekuasaan hegemonik tidak hanya dimiliki oleh pemilik modal, melainkan juga eksis pada struktur sosial masyarakat. Lingkungan sekitar pengemudi menuntut mereka untuk mampu mandiri dan mampu memberikan penghidupan bagi orang di sekitarnya dengan kompetensi yang terbatas (Muhammad, Roospita, & Nugraheni, 2021). Ketidakmapanan finansial berimplikasi pada pandangan bahwa jenis dan kondisi pekerjaan bukanlah suatu masalah selama mampu memperoleh penghasilan daripada tidak bekerja sama sekali (ABP; SH, komunikasi pribadi, 11 November 2022). Kombinasi tekanan ekonomi dan lingkungan kemudian memaksa pengemudi agar selalu mempunyai justifikasi untuk tetap bekerja dengan mengerdilkan pentingnya pemenuhan jaminan kerja dan perlindungan sosial.

Riset De Ruyter & Rachmawati (2020) dan Maffie (2020) menunjukkan terdapat proporsi pengemudi yang memiliki latar belakang pelajar, pengangguran, atau pernah bekerja informal dengan angka yang cukup signifikan. Data tersebut diperkuat oleh keterangan informan bahwa mereka merasa tidak mempunyai alternatif selain menjadi pengemudi. Jika dibandingkan kerja non-standar lain, kerja sebagai pengemudi ojek *online* dianggap memiliki keunggulan yaitu kesempatan memperoleh penghasilan lebih besar apabila pengemudi bersedia menyelesaikan lebih banyak pesanan. Hanya saja, jika penghasilan sebagai pengemudi di satu aplikasi masih tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup, terlebih ketika algoritma “tidak berpihak” terhadap pengemudi, aplikasi kedua tidak lain berperan sebagai saluran penghasilan tambahan tanpa mengorbankan sumber pendapatan dari aplikasi sebelumnya.

Uraian di atas merupakan contoh *fear of job loss* dengan salah satu komponen utamanya yaitu pertimbangan *need fulfilment* dalam menentukan persepsi terhadap pekerjaan (Guest, 2008, p. 535). Senada dengan proposisi tersebut, beberapa informan juga mengungkapkan bahwa keputusan menjalin hubungan kemitraan dengan lebih dari satu aplikasi didasari oleh kebutuhan ekonomi baik secara pribadi maupun keluarga yang tidak dapat terpenuhi apabila hanya bermitra dengan satu aplikasi (ABP; SH, komunikasi pribadi, 11 November 2022). Selain diharapkan mampu menghasilkan lebih banyak pesanan, kemitraan ganda juga menjadi langkah pengemudi mengantisipasi bilamana sewaktu-waktu salah satu aplikasi memutuskan kemitraan mereka sehingga mereka dapat tetap bekerja dengan aplikasi “cadangan” tersebut. Sebaliknya, ide untuk keluar dari industri *gig* berarti menambah (1) ketidakpastian penghasilan padahal terdapat kebutuhan mendesak, dan (2) beban untuk mencari profesi lain (Permana, 2022).

Opsi meninggalkan profesi sebagai pengemudi semakin tidak menarik ketika dunia dilanda pandemi Covid-19. Maraknya pemutusan hubungan kerja bersamaan dengan pembatasan mobilitas fisik, sementara terdapat kebutuhan hidup yang harus dipenuhi merupakan pertimbangan yang amat menentukan keputusan pengemudi untuk bertahan sehingga tetap berpenghasilan (Rachmawati et al., 2021). Dengan menggunakan sudut pandang pengemudi, jam kerja dan penghasilan yang tidak stabil jelas memberikan beban yang signifikan, khususnya terhadap pengelolaan keuangan untuk kebutuhan rumah

angga di tengah situasi krisis. Berbeda dengan saat perusahaan aplikasi masih dalam tahap rintisan dan berani menggelontorkan dana yang besar untuk promosi menggaet pelanggan, bonus insentif kian berkurang seiring meningkatnya valuasi bisnis perusahaan. Demikian, pengemudi sebisa mungkin berusaha menghindari ketidakstabilan tersebut dengan menambah sumber pendapatan lain (Cameron, Thomason, & Conzon, 2021c). Pengemudi akan menerima kerja rentan jika mereka merasa itu adalah alternatif yang tersedia. Lebih dari itu, kondisi krisis mendorong pekerja untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam rangka meningkatkan pendapatan sebagai langkah preventif jika terjadi krisis lain di masa yang akan datang (Avram, 2022, pp. 1167—1168).

Menurut Izzati et al. (2021), prekarisasi kerja non-standar sebagaimana diuraikan sebelumnya berkaitan erat dengan neoliberalisme yang memindahkan tanggung jawab kesejahteraan kepada individu pekerja alih-alih perusahaan pemberi kerja. Dalam rangka merespons kondisi tersebut, para pekerja sejatinya telah melakukan protes dalam berbagai bentuk, salah satu yang paling umum ialah aksi massa/demonstrasi (Novianto, 2022). Akan tetapi, mengingat langkah tersebut melanggar klausul dalam kontrak kerja sama kemitraan, ia kemudian menjadi kontraproduktif karena besar kemungkinan perusahaan aplikasi akan memblokir akun atau bahkan memutus hubungan kemitraan pengemudi yang terlibat. Berdasarkan konsiderasi tersebut, motivasi pengemudi untuk “melawan” menjadi semakin redup. Bagi sebagian orang yang menjadikan pengemudi ojek *online* sebagai satu-satunya mata pencaharian, mereka akan lebih memilih mengalokasikan waktu mereka untuk menyelesaikan pesanan dibandingkan melakukan protes.

Minimnya respons secara berkelompok dan institusional tersebut selaras dengan ide *declining collectivism*, khususnya terkait penggunaan *cost-benefit analysis* dalam menentukan langkah yang hendak diambil (Colling, 2003, p. 377). Sebagai contoh, ongkos waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan aksi massa ke kantor cabang perusahaan atau protes dengan menghubungi *call center* dinilai tidak sepadan karena pengemudi belum tentu mendapat respons substantif yang diharapkan (Novianto, 2022). Ford & Honan (2019) mencatat bahwa kolektivisme pengemudi ojek *online* di Indonesia masih rentan terhadap friksi dan konflik internal. Bentuk organisasi yang berbeda-beda seperti komunitas, asosiasi, dan serikat menjadikan gerakan mereka belum memiliki

mutual aid. Diperlukan mobilisasi skala besar, gugatan legal, dan aksi industrial apabila pengemudi ingin mengubah kondisi saat ini secara struktural. Namun, dengan melihat disintegrasi dan perpecahan kepentingan, perubahan tersebut sepertinya belum akan terjadi dalam waktu dekat. Salah satunya disebabkan oleh sebagian pengemudi yang tidak menjadikan profesi ini sebagai mata pencaharian utama, sehingga urgensi untuk mengubah keadaan secara kolektif cenderung parokial dan sebagian pengemudi memilih untuk beroperasi secara sendiri-sendiri (Wood & Lehdonvirta, 2021). Sehubungan dengan itu, langkah perseorangan menjadi opsi yang lebih banyak dijumpai. Kemitraan ganda merupakan salah satu siasat yang dilandasi kepentingan pribadi dan tidak diarahkan untuk mengubah struktur ketimpangan yang lebih besar (Hao & Freischlad, 2022).

Keengganan untuk menggugat kebijakan kemitraan juga dilandasi oleh antagonisme antar sesama pengemudi yang pada akhirnya tidak menghasilkan perbaikan kondisi kerja yang signifikan. Padahal, dengan mengorganisasi gerakan kolektif, perubahan sistemik melalui produk hukum bukanlah hal yang tidak mungkin (Lihat Ro, 2022). Sebagai contoh, protes yang dilakukan oleh pekerja *platform* seperti Uber dan Lyft di negara bagian California, Amerika Serikat mampu menghasilkan *California Assembly Bill 5*. Arti penting dari produk legislasi tersebut adalah “[...] *independent contractor classification illegal unless companies demonstrate that the worker is free of the company’s control, is doing work outside of the company’s usual course of business, and has a trade, occupation, or business in the field*” (Koonse et al., 2021, p. 34). Singkatnya, perusahaan harus mengklasifikasikan pekerja *gig* sebagai *worker* dan bukan *partner* sehingga perusahaan tidak terbebas dari kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja. Keharusan tersebut mengingat bahwa sejatinya kondisi mitra tidak benar-benar independen atau terlepas dari pengaruh perusahaan sama sekali, melainkan terikat oleh seperangkat aturan yang diterapkan untuk keuntungan perusahaan.

Lain halnya dengan California, regulasi di Indonesia belum cukup memadai (*insufficient*) dan tidak adaptif untuk memberi kepastian hukum dan keamanan kerja bagi pekerja *gig*, paling tidak dengan mengakui bahwa hubungan kerja aplikasi-pengemudi tidaklah sesuai dengan cita-cita dari Undang-Undang yang ada (Fathikhah & Sidik, 2020, p. 203). Realitas tersebut menunjukkan bahwa pengemudi ojek *online* masih luput

dari perlindungan negara, setidaknya dari jangkauan hukum perburuhan. Demikian, negara berperan penting dalam menangani masalah kerentanan yang dialami oleh pekerja di Indonesia, khususnya para pengemudi ojek *online*, melalui cara yang paling dimungkinkan yakni penyeselarasan regulasi ketenagakerjaan. Diperlukan produk hukum yang secara rinci dan proporsional mengatur bahwa kerja *gig* di Indonesia memuat unsur-unsur yang serupa dan memiliki hak yang sama sebagaimana pekerjaan formal lain yang dilindungi oleh negara (Meiwanda, 2018). Lebih lanjut, berbeda halnya pula dengan protes atau demonstrasi, bermitra dengan lebih dari satu aplikasi tidaklah melanggar kontrak kerja sama kemitraan, setidaknya berdasarkan kebijakan aplikasi Gojek dan Grab (Lihat Gumiwang, 2018; Grab, 2021). Kelonggaran yang disediakan tersebut pada akhirnya menjadi “senjata pemungkas” bagi pengemudi bahwa praktik kemitraan ganda tidaklah menyalahi aturan sehingga sah untuk dilakukan. Akan tetapi, kondisi di mana pengemudi harus bersiasat semata demi kesejahteraan mereka sebetulnya menunjukkan bahwa kerja sebagai pengemudi ojek *online*, atau kerja *gig* secara umum, cenderung terabaikan dalam politik ketenagakerjaan di Indonesia (Izzati et al., 2021, p. 3).

SIMPULAN

Praktik kemitraan ganda menunjukkan keberlakuan dari pengaruh strategi *gamifikasi* yang merancang pekerja untuk abai terhadap realitas kerentanan kerja yang mereka alami. Persepsi atas kondisi kerja yang menciptakan kesan menyenangkan dan dapat memberikan nilai tambah menjadi aspek kunci bagi pengemudi ojek *online* untuk memilih tetap bertahan dengan profesinya. Selain itu, upaya kontra-hegemoni pengemudi ojek *online* terhadap praktik kerja eksploitatif dihadapkan pada tantangan yakni kuatnya posisi perusahaan aplikasi karena memiliki kuasa imperatif melalui kontrak kemitraan yang dimungkinkan oleh celah regulasi. Kondisi tersebut sekaligus merefleksikan keberpihakan negara yang justru melanggengkan eksploitasi kerja alih-alih menanggulangnya melalui penyeselarasan hukum ketenagakerjaan. Demikian, bermitra dengan lebih dari satu aplikasi secara bersamaan tidak lain merupakan respons alternatif dalam rangka menyiasati regulasi dan realitas hubungan kemitraan yang tidak mengakomodasi kepentingan para pengemudi.

Selaras dengan tesis *gamifikasi* kerja, kekuatan kolektif pekerja direduksi dengan diciptakan kondisi dan aktivitas kerja yang mengarah

pada penguatan nilai individualisme pekerja. Keterbatasan kompetensi profesional ditambah dengan tekanan sosio-ekonomi juga turut memaksa pengemudi ojek *online* untuk resistan dalam hubungan kemitraan yang bahkan tidak menyediakan jaminan sosial dan proteksi kerja. Keputusan menambah aplikasi mitra muncul sebagai langkah yang dinilai rasional dan menguntungkan dibandingkan upaya berserikat atau aksi industrial yang memiliki risiko pemutusan kemitraan. Siasat yang bersifat individualistis serta tidak terorganisasi ini pada akhirnya tidak mampu memperbaiki kondisi kerentanan kerja atau bahkan menyoroiti isu eksploitasi dan ketimpangan struktural yang lebih besar. Sebaliknya, kemitraan ganda justru berkontribusi memberi akses bagi perusahaan aplikasi terhadap pengemudi dengan jumlah yang lebih besar sehingga memperkuat daya tawar dan kesewenang-wenangan perusahaan aplikasi untuk mengambil keputusan secara sepihak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti amat bersyukur serta berterima kasih kepada Regina Jasmine, Fila Kamilah, Hendry Joveto, Nadia, Aura Putri, dan Bayu M. Noor Arasy yang telah memberikan kritik maupun umpan balik yang bermanfaat dalam proses penulisan hasil riset ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams-Prassl, A., & Adams-Prassl, J. (2020). Systemic unfairness, access to justice and futility: A framework. *Oxford Journal of Legal Studies*, 40(3), 561—590. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqaa017>
- Avram, S. (2022). Unstable jobs and time out of work: evidence from the UK. *Socio-Economic Review*, 20(3) 1151—1171. <https://doi.org/10.1093/ser/mwac013>
- Barratt, T., Goods, C., & Veen, K. (2020). ‘I’m my own boss...’: Active intermediation and ‘entrepreneurial’ worker agency in the Australian gig-economy. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(8), 1643—1661. <https://doi.org/10.1177/0308518X20914346>
- Boskamp, E. (2022, September 28). 25 Gamification Statistics. Zippia. <https://www.zippia.com/advice/gamification-statistics/>
- Bryman, A. (2014). *Social research methods (4th edition)*. Oxford University Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labour process under monopoly capitalism*. The University of Chicago Press.
- Cameron, L. D. (2021a). “Making out” while driving: Relational and efficiency games in the gig economy. *Organization Science*, 33(1), 231—252. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1547>
- Cameron, L. D., & Rahman, H. (2021b). Expanding the locus of resistance: Understanding the co-constitution of control and resistance in the gig economy. *Organization Science*, 33(1), 38—58. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1557>
- Cameron, L. D., Thomason, B., & Conzon, V. M. (2021c). Risky business: Gig workers and the navigation of ideal worker expectations during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(12), 1821—1833. <https://doi.org/10.1037/apl0000993>
- Colley, J. (2022, June 7). *Gig economy: ride-hailing and takeaway firms may not survive the cost of living crisis*. The Conversation. <https://theconversation.com/gig-economy-ride-hailing-and-takeaway-firms-may-not-survive-the-cost-of-living-crisis-184581>
- Colling, T. (2003). Managing without unions: The sources and limitations of individualism. In P. Edwards (Ed.) *Industrial Relations: Theory and Practice* (368—391). Blackwell Publishing.
- De Oliveira, R. C. (2021). Gamification and uberized work in application companies. *Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management)*, 61(4), 1—10. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210407x>
- De Ruyter, A., & Rachmawati, R. (2020). Understanding the working conditions of gig workers and decent work: Evidence from Indonesia’s online ojek riders. *Sozialpolitik*, 2(2.4), 1—16. <http://doi.org/10.18753/2297-8224-159>
- Fathikhah, R. A., & Sidik, A. N. (2020). Informalisasi kerja di era platformisasi: Kesejahteraan yang samar dan terbatasnya kebijakan ketenagakerjaan. In A. M. Pratiwi (Ed.), *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan* (189—210). Trade Union Rights Centre.
- Ferrer-Conill, R. (2018). Playbour and the gamification of work: Empowerment, exploitation and fun as labour dynamics. In P. Bilić, J. Primorac, B. Valtýsson (Eds.), *Technologies of Labour and the Politics of*

- Contradiction* (193—210). Palgrave Macmillan.
- Ford, M., & Honan, V. (2019). The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 528—548. <https://doi.org/10.1177/0022185619839428>
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6), 1039—1056. <https://doi.org/10.1177/0018726718790002>
- Gaskell, A. (2022, May 16). *How Gig Workers Strive To Exert Some Control Over Their Work*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2022/05/16/how-gig-workers-strive-to-exert-some-control-over-their-work>
- Gerdenitsch, C., Sellitsch, D., Besser, M., Burger, S., Stegmann, C., Tscheligi, M., & Kriglstein, S. (2020). Work gamification: Effects on enjoyment, productivity and the role of leadership. *Electronic Commerce Research and Applications*, 43, 1—11. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2020.100994>
- Glynos, J. (2008). Ideological fantasy at work. *Journal of Political Ideologies*, 13(3), 275—296. <https://doi.org/10.1080/13569310802376961>
- Grab. (2021, June 25). *Kode etik mitra*. <https://www.grab.com/id/kodeetik/>
- Guest, D. (2008). Worker well-being. In P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito, E. Heery (Eds.) *The SAGE Handbook of Industrial Relations* (529—547). SAGE Publications.
- Gumiwang, R. (2018, November 16). *Go-Jek sambut pengemudi Grab yang membuat dua akun*. Tirto. <https://tirto.id/go-jek-sambut-pengemudi-grab-yang-membuat-dua-akun-dabl>
- Hao, K., & Freischlad, N. (2022, April 21). *The gig workers fighting back against the algorithms*. MIT Technology Review. <https://www.technologyreview.com/2022/04/21/1050381/the-gig-workers-fighting-back-against-the-algorithms/>
- Izzati, F. F., Larasati, R. S., Laksana, B. K. C., Apinino, R., & Azali, K. (2021). *Pekerja industri kreatif Indonesia: Flexploitation, kerentanan dan sulitnya berserikat*. SINDIKASI & FNV Mondiaal.
- Izzati, N. R., & Sesunan, M. M. G. (2022). ‘Misclassified partnership’ and the impact of legal loophole on workers. *Bestuur*, 10(1), 57—67. <https://doi.org/10.20961/bestuur.v10i1.62066>
- Kim, T. W. (2018). Gamification of labour and the charge of exploitation. *Journal of Business Ethics*, 152(1), 27—39. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3304-6>
- Koonse, T., Herrera, L., Waheed, S., Shaddock-Hernández, J., Gonzalez-Vasquez, A. L., & Flowers, K. (2021). More than a gig? Ride-hailing in Los Angeles county. In B. Dolber, M. Rodino-Colocino, C. Kumanyika, T. Wolfson (Eds.) *The Gig Economy: Workers and Media in the Age of Convergence* (34—46). Routledge.
- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2019). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100—113. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>
- Maffie, M. D. (2020). Are we ‘sharing’ or ‘gig-ing’? A classification system for online platforms. *Industrial Relations Journal*, 51(6), 536—555. <https://doi.org/10.1111/irj.12312>
- Meiwanda, G. (2018). Konsensus Antara Pemerintah, Perusahaan, dan Pekerja Dalam Masalah Ketenagakerjaan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 9(1), 53—60.
- Melati, M., & Zulkarnaini, H. (2021). Efektivitas Program Bantuan Sosial Tunai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelurahan Pasir Pengaraian. *Journal Publicuho*, 4(1), 19.
- Merkel, J. (2018). ‘Freelance isn’t free.’ Co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets. *Urban Studies*, 56(3), 526—547. <https://doi.org/10.1177/0042098018782374>
- Miklós, A. (2019). Exploiting injustice in mutually beneficial market exchange: The case of sweatshop labour. *Journal of Business Ethics*, 156(1), 59—69. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3574-7>
- Muhammad, D. Y., Roospita, R. A., & Nugraheni, N. A. (2021). Mitos kemitraan dan konstruksi normalitas kerja gig: Kajian operasi kekuasaan hegemonik. In Y. T. Keban, A. Hernawan, A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (157—173). IGPA Press.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th edition)*. Pearson.
- Novianto, A. (2022). Mengurai persoalan tarif murah bagi pengemudi online di Indonesia: Dari tarif layanan antar penumpang, barang, dan makanan. *Insight*, 3(1), 1—26.

- Permana, M. Y. (2022, October 6). *Trapped in the gig economy: What is the exit strategy? Lessons learned from Jakarta*. LSE Southeast Asia Blog. <https://blogs.lse.ac.uk/seac/2022/10/06/trapped-in-the-gig-economy-what-is-the-exit-strategy-lessons-learned-from-jakarta/>
- Rachmawati, R., Safitri., Zakia, L., Lupita, L., & De Ruyter, A. (2021). Urban gig workers in Indonesia during COVID-19: The experience of online ‘ojek’ drivers. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 15(1), 31—45. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.15.1.0031>
- Ro, C. (2022, March 9). *Why gig work is so hard to regulate*. BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220308-why-gig-work-is-so-hard-to-regulate>
- Van Evera, S. (1997). *Guide to methods for students of political science*. Cornell University Press.
- Wicaksono, D. A. (2020). Gamifikasi sistem kerja dan siasat pengemudi Gojek. *Calathu: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(2), 132—144.
- Wood, A. J., & Lehdonvirta, V. (2021). Antagonism beyond employment: how the ‘subordinated agency’ of labour platforms generates conflict in the remote gig economy. *Socio-Economic Review*, 19(4), 1369—1396. <https://doi.org/10.1093/ser/mwab016>
- Woodcock, J., & Johnson, M. R. (2018). Gamification: What it is, and how to fight it. *The Sociological Review*, 66(3), 542—558. <https://doi.org/10.1177/0038026117728620>
- Zulfiyan, A. (2020). Legal protection for women drivers in the gig economy: evidence from Tulungagung, East Java. *Brawijaya Law Journal*, 7(2), 213—224. <https://doi.org/10.21776/ub.blj.2020.007.02.05>