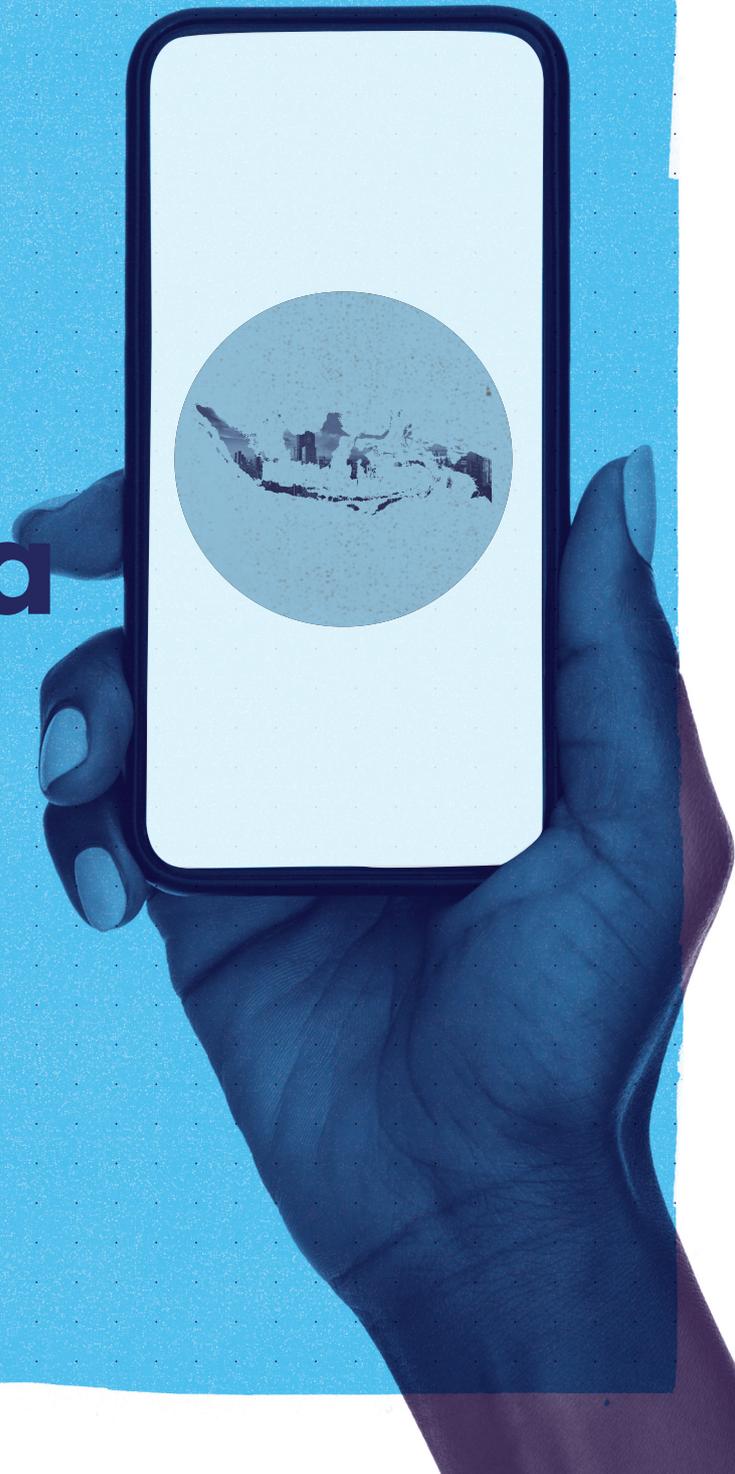


Fairwork

cipg Innovation
Policy
Governance

**STANDAR KERJA PADA
EKONOMI KERJA PLATFORM**

Fairwork Rating Indonesia 2023



DAFTAR ISI

- 03** Ringkasan: Menuju Kerja yang Adil di Indonesia
- 05** Skor Fairwork Indonesia Tahun 2023
- 06** Fairwork Project: Menuju Standar Kerja Layak dalam Ekonomi Platform
- 08** Kerangka Kerja Fairwork
- 12** Latar Belakang: Gambaran Umum Kerja Platform di Indonesia
- 14** Konteks Legal
- 16** Skor Fairwork Indonesia Tahun 2023
- 19** Fokus Tema 1: Berjuang Sendiri
- 22** Fokus Tema 2: Pekerja Platform dan Ekspansi Kendaraan Listrik
- 26** Melangkah ke Depan: Menuju Ekonomi Kerja Platform yang Berkelanjutan
- 30** Fairwork Pledge
- 31** Lampiran: Sistem Penilaian Fairwork
- 36** Endnotes
- 38** Kredit dan Pendanaan

RINGKASAN

Menuju Kerja yang Adil di Indonesia

Revolusi digital di Indonesia telah menghasilkan perubahan sosial yang signifikan, berdampak pada cara orang hidup, bekerja, dan berinteraksi satu sama lain.

Meski dihantam pandemi COVID-19, perlambatan ekonomi, serta inflasi harga bahan bakar dan pangan, Indonesia tetap merupakan negara dengan ekonomi digital terbesar di Asia Tenggara; mencapai 77 miliar dolar AS pada tahun 2022 dan akan mencapai 130 miliar dolar AS pada tahun 2025.¹ Bersama dengan *e-commerce*, ekonomi digital di Indonesia didominasi oleh ekonomi kerja platform,² terutama di bidang pengiriman barang belanjaan, transportasi, dan pesan-antar makanan. Pertumbuhan ini didukung oleh meningkatnya penetrasi internet dan penggunaan teknologi seluler di Indonesia. Perkembangan ekonomi kerja platform telah mengarah ke peningkatan permintaan terhadap tenaga kerja terampil, seperti pengembang perangkat lunak, desainer antarmuka pengguna, dan pemasar digital. Sebaliknya, hal ini juga menciptakan peluang kerja bagi tenaga kerja tidak terampil, seperti pengemudi layanan transportasi daring, kurir, pekerja gudang, tenaga kebersihan (*cleaning service*), dan petugas layanan pelanggan. Pekerjaan-pekerjaan ini sering kali hanya membutuhkan sedikit atau bahkan tanpa pengalaman atau pelatihan, dan dapat menjadi sumber lapangan pekerjaan bagi mereka yang memiliki kesempatan kerja terbatas.

Sebagai hasil dari pertumbuhannya yang cepat dan hambatan masuknya yang rendah, jutaan orang kini mengandalkan kerja platform sebagai sumber mata pencaharian utama mereka. Namun, pertumbuhan ini juga mengalami beberapa tantangan. Seperti yang telah digarisbawahi pada laporan Fairwork Indonesia sebelumnya, upah dan kondisi kerja pekerja platform di Indonesia masih jauh dari standar kerja yang layak.

Kondisi kerja yang buruk ditandai dengan tidak adanya hak-hak pekerja, jam kerja yang panjang, penghasilan yang tidak stabil dan rendah, tidak adanya serikat pekerja yang diakui secara resmi, risiko keselamatan pekerja, terbatasnya akses terhadap asuransi kecelakaan diri dan kesehatan, serta berbagai tantangan berbasis gender bagi pekerja perempuan. Namun, terlepas dari kekhawatiran dan tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan berbasis platform, jelas bahwa jenis pekerjaan ini telah menjadi bagian penting dalam perekonomian Indonesia dan kemungkinan besar akan terus berkembang di tahun-tahun yang akan datang.

KONDISI KERJA DAN UPAH PEKERJA PLATFORM DI INDONESIA JAUH DI BAWAH STANDAR KERJA LAYAK

Sayangnya, masalah-masalah tersebut masih muncul di tahun ketiga dari inisiatif Fairwork di Indonesia. Kami belum melihat adanya peningkatan yang signifikan dalam hal kondisi kerja, kerangka peraturan pada sektor ini, maupun penghidupan pekerja platform secara keseluruhan. Tahun ini, kami mengevaluasi sepuluh platform digital yang menyediakan layanan berbasis lokasi di Jakarta. Di antaranya, termasuk sembilan platform yang telah dievaluasi tahun lalu: Grab, Gojek, inDrive, dan Maxim yang berfokus pada layanan transportasi, serta Borzo, Deliveroo, Lalamove, Paxel, dan ShopeeFood yang berfokus pada layanan pesan-antar. Platform kesepuluh yang kami evaluasi adalah KliknClean yang berfokus

pada layanan kebersihan. Hasil penilaian yang diraih oleh platform-platform tersebut tahun ini relatif rendah dengan nilai yang tidak mencapai setengah dari total skor yang memungkinkan untuk dicapai. Secara keseluruhan, Gojek dan Grab mendapatkan dua poin dari sepuluh poin, diikuti oleh Deliveroo, KliknClean, Lalamove, Maxim, Poxel, dan ShopeeFood yang mendapatkan satu poin, serta Borzo dan inDrive yang tidak mendapatkan poin sama sekali.

Meskipun kurangnya peraturan dan perlindungan yang layak terhadap hak-hak pekerja tetap menjadi permasalahan utama, dampak dari pandemi COVID-19, ditambah dengan tantangan ekonomi makro baru-baru ini, semakin menambah kerumitan kondisi pekerja platform. Banyak pekerja platform telah terkena dampak negatif dari pandemi serta kenaikan harga bahan bakar dan makanan setelahnya, juga berhadapan dengan penurunan permintaan atas layanan mereka dan peningkatan persaingan terhadap pekerjaan yang tersedia. Selain itu, perkembangan kendaraan listrik juga menghadirkan peluang dan tantangan bagi para pekerja yang selama ini mengandalkan moda transportasi tradisional untuk bekerja. Laporan ini mengkaji bagaimana para pekerja platform yang menyediakan layanan berbasis lokasi di berbagai sektor seperti transportasi, layanan pesan-antar makanan dan paket, logistik, dan layanan kebersihan menghadapi perkembangan-perkembangan ini.

Seiring dengan terus berkembangnya ekonomi kerja platform, para pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan lainnya harus mampu menavigasi kompleksitas ini: berusaha memaksimalkan manfaat dari pekerjaan ini sembari mengatasi potensi kelemahannya untuk memastikan keberlanjutan dari sektor ekonomi kerja platform. Tujuan dari laporan ini bukan hanya untuk menyajikan kondisi kerja pekerja platform di Indonesia, tetapi juga untuk memberikan wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi semua pemangku kepentingan yang terlibat. Dengan mengkaji tantangan yang dihadapi pekerja platform dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kondisi kerja mereka, laporan ini bertujuan untuk menjelaskan langkah-langkah yang perlu diambil oleh para pemangku kepentingan untuk memperbaiki situasi kerja platform. Laporan ini juga berfungsi sebagai sumber data dan wawasan yang bernilai bagi para pembuat kebijakan dalam upaya pengembangan kedudukan hukum yang jelas bagi pekerja platform dalam kerangka kerja regulasi.

Terakhir, laporan ini mendorong platform agar terus meningkatkan kebijakan dan praktik mereka untuk memastikan adanya perlakuan yang adil dan dukungan yang memadai bagi pekerja, serta seruan kepada asosiasi pekerja, organisasi masyarakat sipil, dan para peneliti untuk menyumbangkan keahlian mereka dan berkolaborasi dalam menciptakan ekosistem kerja platform yang berkelanjutan di Indonesia.

Tim Fairwork Indonesia

Nur Huda, Adriansyah Dhani Darmawan, Maria Catherine, Wirawan Agahari, Richard Heeks, and Mark Graham. Centre for Innovation Policy and Governance (CIPG).

Skor Fairwork Indonesia 2023

Standar Minimum
Kerja Layak

Gojek	2 /10	● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Grab	2 /10	● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Deliverree	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
KliknClean	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Lalamove	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Maxim	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Paxel	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Shopeefood	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Borzo	0 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
inDrive	0 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

PERINCIAN SKOR UNTUK MASING-MASING PLATFORM DAPAT DILIHAT DI:

WWW.FAIR.WORK/INDONESIA

Menuju Standar Kerja Layak dalam Ekonomi Platform

Fairwork mengevaluasi dan memberi penilaian terhadap kondisi kerja platform digital. Hasil penilaian kami didasari oleh lima prinsip yang harus dipenuhi oleh platform tenaga kerja digital agar dapat dianggap menawarkan standar minimum dasar yang adil. Setiap tahunnya, evaluasi platform berdasarkan lima prinsip tidak hanya kami tujukan untuk mengetahui seperti apa kondisi ekonomi platform saat ini, tetapi juga apa yang dapat terjadi nantinya. Penilaian Fairwork memberikan perspektif independen tentang kondisi kerja platform bagi pembuat kebijakan, perusahaan platform, pekerja, dan konsumen. Tujuan kami adalah untuk menunjukkan bahwa pekerjaan yang lebih baik dan lebih adil dapat terwujud dalam ekonomi platform.

Proyek Fairwork dikoordinasikan dari *Oxford Internet Institute* dan *WZB Berlin Social Science Centre*. Saat ini, jaringan peneliti kami yang terus berkembang menilai platform di 38 negara di lima benua. Di setiap negara, Fairwork berkolaborasi erat dengan para pekerja, platform, advokat, dan pembuat kebijakan untuk mempromosikan masa depan kerja platform yang lebih adil.

Kerangka Kerja Fairwork

Lima prinsip Fairwork dikembangkan dalam lokakarya yang melibatkan beragam pemangku kepentingan di International Labour Organization (ILO). Untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip global ini dapat diterapkan dalam konteks Indonesia, kami kemudian merevisi dan menyesuaikan kriteria pengukurannya melalui konsultasi dengan platform, serikat pekerja, pembuat regulasi, akademisi, dan pengacara ketenagakerjaan di Jakarta.



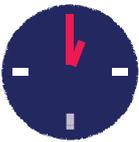
LANGKAH 1

Lima Prinsip Fairwork



Fair Pay (Upah yang Layak)

Pekerja, terlepas dari klasifikasi pekerjaan mereka, harus mendapatkan penghasilan yang layak setelah memperhitungkan biaya-biaya yang terkait dengan pekerjaan dan jam-jam kerja aktif mereka. Kami menilai penghasilan sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan di wilayah yurisdiksi mereka serta upah layak saat ini.



Fair Conditions (Kondisi Kerja yang Layak)

Platform harus memiliki kebijakan untuk melindungi pekerja dari risiko-risiko mendasar yang timbul akibat proses-proses kerja. Platform harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk melindungi dan mempromosikan kesehatan dan keselamatan pekerja, termasuk kompensasi bagi pekerja yang tidak dapat bekerja karena sedang sakit atau cedera.



Fair Contracts (Kontrak yang Adil)

Syarat dan ketentuan harus mudah diakses, dibaca, dan dipahami. Pihak yang mengontrak pekerja harus tunduk pada hukum daerah setempat dan harus disebutkan dalam kontrak. Pekerja harus diberitahu tentang perubahan yang diusulkan dalam jangka waktu yang wajar sebelum perubahan diberlakukan. Kontrak harus bebas dari klausul-klausul yang secara tidak wajar mengecualikan kewajiban/tanggung jawab dari pihak pengguna layanan dan/atau platform, dan yang menghalangi pekerja untuk meminta ganti rugi atas keluhan yang mereka alami.



Fair Management (Manajemen yang Adil)

Harus ada proses hukum yang terdokumentasi untuk keputusan-keputusan yang memengaruhi pekerja. Pekerja harus memiliki saluran komunikasi yang jelas dan kemampuan untuk mengajukan banding atas keputusan manajemen yang memengaruhi mereka, seperti tindakan disipliner dan penonaktifan, serta diinformasikan mengenai alasan di balik keputusan tersebut. Penggunaan algoritma harus transparan dan tidak menimbulkan hasil yang tidak adil bagi pekerja. Harus ada kebijakan yang dapat diidentifikasi dan didokumentasikan, yang memastikan adanya kesetaraan dalam cara mengelola pekerja di platform (misal: dalam hal perekrutan, penertiban, atau pemecatan pekerja).



Fair Representation (Representasi yang Adil)

Platform harus menyediakan sebuah proses/mechanisme terdokumentasi sebagai sarana ekspresi suara/kepentingan pekerja. Terlepas dari klasifikasi pekerjaan mereka, pekerja harus memiliki hak untuk berorganisasi dalam badan-badan kolektif, dan platform harus memiliki mekanisme yang memungkinkan pekerja untuk didengar pendapatnya terkait kondisi-kondisi kerja mereka.

LANGKAH 2

Metodologi

Fairwork menggunakan tiga pendekatan untuk secara efektif mengukur kondisi kerja yang adil di platform tenaga kerja digital: studi pustaka, wawancara dan survei pekerja, serta wawancara dengan manajemen platform. Melalui ketiga metode ini, kami mencari bukti apakah platform bertindak sesuai dengan lima Prinsip Fairwork.

Kami menyadari bahwa tidak semua platform menggunakan model bisnis yang memungkinkan bagi mereka untuk memberlakukan persyaratan kontrak tertentu terhadap pengguna layanan/pekerja dengan cara-cara yang memenuhi ambang batas prinsip Fairwork. Namun, semua platform memiliki kemampuan untuk memengaruhi cara pengguna berinteraksi di platform. Oleh karena itu, untuk platform yang tidak menetapkan persyaratan agar pekerja dipertahankan oleh pengguna jasa, kami melihat sejumlah faktor lain, termasuk kebijakan dan/atau prosedur yang dipublikasikan, pernyataan publik, dan fungsionalitas situs web/aplikasi dalam menentukan apakah platform tersebut telah mengambil langkah yang tepat dalam memastikan bahwa mereka telah memenuhi kriteria untuk mendapatkan poin sesuai dengan prinsip yang relevan.

Dalam kasus platform kerja berbasis lokasi, kami mencari bukti kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Fairwork untuk platform berbasis lokasi atau *'gig work'* (kerja lepas), dan dalam kasus platform *cloudwork* (kerja daring), dengan prinsip-prinsip Fairwork kami untuk platform *cloudwork*.

Studi Pustaka

Setiap siklus penilaian tahunan Fairwork diawali dengan studi pustaka untuk memetakan berbagai platform yang akan dinilai, mengidentifikasi kontak potensial dengan manajemen, mengembangkan instrumen wawancara yang sesuai, dan merancang strategi pendekatan ke pekerja. Untuk setiap platform, kami juga mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen termasuk kontrak, syarat dan ketentuan, kebijakan dan prosedur yang dipublikasikan, serta antarmuka digital dan fungsionalitas situs web/aplikasi. Studi pustaka juga menandai informasi yang tersedia secara publik yang dapat membantu kami menilai platform yang berbeda, misalnya penyediaan layanan tertentu untuk pekerja, atau ada/tidaknya perselisihan di

masa lalu atau yang sedang berlangsung saat ini.

Studi pustaka juga digunakan untuk mengidentifikasi kontak potensial atau cara-cara untuk mengakses para pekerja. Setelah daftar platformnya difinalisasi, setiap platform dihubungi untuk diberitahu tentang keikutsertaan mereka dalam studi penilaian tahunan ini dan diberikan informasi tentang prosesnya.

Wawancara Platform

Metode kedua melibatkan pendekatan kepada platform untuk mendapatkan bukti. Manajer platform diundang untuk berpartisipasi dalam wawancara semi-terstruktur serta menyerahkan bukti untuk setiap prinsip Fairwork. Hal ini memberikan wawasan tentang cara kerja dan model bisnis platform, sekaligus membuka dialog di mana platform dapat menyetujui untuk menerapkan perubahan berdasarkan prinsip-prinsip tersebut. Dalam kasus manajer platform tidak setuju untuk diwawancarai, kami membatasi penilaian kami pada bukti yang diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara pekerja.

Wawancara Pekerja

Metode ketiga adalah mewawancarai para pekerja platform secara langsung. Sampel yang terdiri dari 6-10 pekerja diwawancarai untuk setiap platform. Wawancara ini tidak bertujuan untuk menciptakan sebuah sampel yang representatif, melainkan berusaha untuk memahami proses kerja serta cara-cara pelaksanaan dan pengelolaan ekonomi platform. Wawancara ini memungkinkan para peneliti Fairwork untuk melihat salinan kontrak yang diterbitkan bagi pekerja dan mempelajari kebijakan platform yang berkaitan dengan pekerja. Wawancara juga memungkinkan tim untuk mengkonfirmasi atau menyanggah kebijakan atau praktik yang ada di platform tersebut.

Para pekerja dihubungi menggunakan berbagai jalur yang berbeda. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dan menggunakan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan 10 (sub-) prinsip Fairwork. Agar memenuhi syarat wawancara, pekerja harus berusia di atas 18 tahun dan telah bekerja dengan platform yang bersangkutan selama lebih dari dua bulan. Di Indonesia, kami mengambil sampel wawancara pekerja di wilayah Jakarta.

Menyatukan semuanya

Pendekatan triangulasi ini memungkinkan peneliti untuk memeriksa ulang klaim yang dibuat oleh platform, sekaligus memberikan kesempatan untuk mengumpulkan bukti positif maupun negatif dari berbagai sumber. Skor akhir diputuskan secara kolektif oleh tim Fairwork berdasarkan ketiga bentuk bukti tersebut. Poin hanya diberikan jika ada bukti yang jelas pada setiap ambang batas.

Cara Kami Menilai

Masing-masing dari lima prinsip Fairwork dibagi menjadi dua poin: poin pertama dan poin kedua yang hanya dapat diberikan jika poin pertama telah terpenuhi. Setiap platform menerima skor maksimal 10. Poin hanya diberikan apabila

platform dapat menunjukkan implementasi dari setiap prinsip secara memuaskan. Kegagalan untuk mencapai satu poin tidak selalu berarti bahwa platform tidak mematuhi prinsip yang dimaksud. Ini hanya berarti bahwa kami tidak—dengan alasan apapun—dapat membuktikan kepatuhannya terhadap prinsip-prinsip Fairwork.

Penilaiannya terdiri dari serangkaian tahapan. Pertama, tim dalam negeri mengumpulkan bukti dan memberikan skor awal. Bukti yang terkumpul kemudian dikirim ke peninjau eksternal untuk penilaian independen. Para peninjau ini adalah anggota tim Fairwork di negara lain, yang juga merupakan anggota tim Fairwork pusat. Setelah peninjau eksternal memberikan penilaian mereka, semua peninjau bertemu untuk membahas skor dan memutuskan hasil akhirnya. Skor tersebut, beserta justifikasi untuk memberikan skor atau tidak, kemudian diteruskan ke platform untuk ditinjau. Platform kemudian diberikan kesempatan untuk menyerahkan bukti lebih lanjut sehingga berpotensi mendapatkan poin yang pada awalnya tidak diberikan. Skor ini kemudian membentuk skor final tahunan yang dipublikasikan dalam laporan tahunan Fairwork di setiap negara.

**DETAIL LEBIH LANJUT TENTANG
SISTEM PENILAIAN FAIRWORK
TERDAPAT DI LAMPIRAN.**



Gambaran Umum Kerja Platform di Indonesia

Kerja platform di Indonesia mulai populer pada tahun 2014 dengan diperkenalkannya layanan taksi daring dari Uber dan Grab. Pada tahun 2015, Gojek memperkenalkan layanan ojek daring (ojol) mereka yang populer, diikuti oleh layanan serupa dari Grab (dengan GrabBike) dan Uber (dengan UberMOTO). Layanan ojol sangat populer karena tarifnya seringkali lebih murah daripada taksi daring. Di daerah perkotaan seperti Jakarta, yang terkenal dengan kepadatan lalu lintasnya, sepeda motor dapat menavigasi lalu lintas dengan lebih mudah dibandingkan mobil, memungkinkan mobilitas yang lebih cepat. Delapan tahun kemudian, kerja platform di Indonesia telah berkembang pesat merambah berbagai sektor, seperti pengantaran makanan dan barang belanjaan, layanan kebersihan, bahkan kesehatan dan pendidikan.

Banyak faktor yang berkontribusi terhadap perkembangan kerja platform di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Dengan menggunakan kerangka kerja STEEPV,³ kita dapat mengidentifikasi beberapa faktor utama yang berkontribusi sebagai berikut:

- **Social/Sosial:** Faktor-faktor seperti buruknya kualitas transportasi umum serta urbanisasi, perubahan gaya hidup, dan pertumbuhan kelas menengah yang menghargai kenyamanan, mendorong tingginya permintaan terhadap layanan berbasis permintaan seperti pemesanan jasa transportasi kendaraan (*ride-hailing*), pengantaran makanan, belanja daring, dan layanan kebersihan
- **Technological/Teknologi:** Penetrasi internet dan ponsel pintar (*smartphone*), serta perkembangan dan peningkatan jumlah platform digital, telah memudahkan para pekerja untuk bergabung dan mencari pekerjaan, serta bagi platform untuk menemukan pekerja, dan bagi pelanggan untuk memesan layanan.
- **Economic/Ekonomi:** Kerja platform telah memberikan peluang bagi pekerja untuk mendapatkan penghasilan

dan memasuki dunia kerja, terutama bagi pekerja berketerampilan rendah yang mungkin memiliki prospek kerja terbatas di industri tradisional. Selain itu, pelanggan merasa tertarik terhadap layanan platform karena kenyamanan dan biayanya.

- **Environmental/Lingkungan:** Kurangnya pilihan transportasi umum yang dapat diandalkan di Indonesia mendorong masyarakat untuk menggunakan kendaraan pribadi, menyebabkan kemacetan lalu lintas dan masalah lingkungan lebih lanjut seperti peningkatan emisi karbon, polusi udara, dan degradasi lingkungan. Kemunculan kendaraan listrik dan opsi transportasi ramah lingkungan pada platform, dapat berpotensi mengurangi dampak terhadap lingkungan dan mendorong permintaan konsumen.
- **Political/Politik:** Kerja platform telah menghadapi tantangan peraturan dan hukum, terutama seputar hak dan keselamatan pekerja. Namun, pemerintah juga telah mengakui potensi manfaat ekonomi dari ekonomi platform. Pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk mendukung pertumbuhannya, termasuk menciptakan sebagian dari kerangka kerja regulasi baru untuk layanan pemesanan kendaraan.
- **Values/Nilai:** Selain meningkatnya nilai kenyamanan di kalangan pelanggan, ada juga perubahan sikap terhadap kerja dan ketenagakerjaan. Banyak pekerja menghargai fleksibilitas serta menginginkan otonomi dan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka, dan melihat kerja platform sebagai cara/sarana untuk memenuhi hal tersebut.

Dengan berbagai faktor penting yang mendukung perkembangannya, kerja platform telah memapankan dirinya dan diperkirakan akan tetap menjadi fitur yang menonjol di pasar tenaga kerja modern di Indonesia pada tahun-tahun yang akan datang.

Kini, kerja platform telah meluas ke ratusan kota dan kabupaten di Indonesia.⁴ Layanan pemesanan jasa transportasi kendaraan masih sangat populer, dengan Gojek dan Grab sebagai pemain dominannya dengan pangsa pasar gabungan yang mencapai lebih dari 90 persen.⁵ Kedua platform ini telah berkembang menjadi “aplikasi super (*super apps*)” yang menawarkan layanan pemesanan jasa transportasi kendaraan dan berbagai layanan berbasis

permintaan lainnya, termasuk pengiriman makanan, barang belanjaan dan paket, serta pembayaran digital untuk berbagai produk dan layanan. Beberapa pesaing seperti Maxim dan inDrive telah mendapatkan popularitas dalam beberapa tahun terakhir dan mulai berkembang menjadi lebih dari sekadar layanan pemesanan jasa transportasi kendaraan, tetapi juga mencakup layanan pesan-antar. Persaingan antarlayanan pesan-antar menjadi semakin ketat selama dan setelah pandemi COVID-19 dengan berkembangnya platform yang berfokus pada layanan pesan-antar seperti Deliveroo, Lalamove, ShopeeFood, Borzo (sebelumnya bernama MrSpeedy), dan Paxel. Selain itu, jenis layanan berbasis lokasi lainnya, seperti layanan kebersihan, juga semakin populer di daerah perkotaan melalui platform seperti KliknClean.

Belum ada data resmi mengenai jumlah pekerja platform di Indonesia. Pada tahun 2019, GARDA, sebuah organisasi kolektif untuk pengemudi daring, memperkirakan ada sekitar 4 juta pengemudi daring di Indonesia.⁶ Dengan menggunakan data statistik nasional, de Ruyter dan Rahmawati (2020) memperkirakan ada sekitar 2,5 juta orang yang berprofesi sebagai pekerja platform, atau sekitar 1,8 persen dari total angkatan kerja di Indonesia.⁷

Terlepas dari ekonomi kerja platform yang terus meningkat, situasi pekerja platform bergerak ke arah yang berlawanan. Pendapatan rata-rata pengemudi daring terus menurun dari tahun ke tahun, dengan jumlah aksi unjuk rasa pekerja yang meningkat. Sebagai contoh, data menunjukkan bahwa antara Maret 2020 hingga Maret 2022, terdapat 71 aksi unjuk rasa yang melibatkan 132.960 pengemudi daring.⁸ 70% dari aksi unjuk rasa tersebut menuntut tarif yang layak dan biaya komisi platform yang lebih rendah, termasuk tuntutan atas perubahan upah dan kondisi kerja. Perbaikan upah dan kondisi kerja inilah yang menjadi fokus utama kami dalam laporan ini.

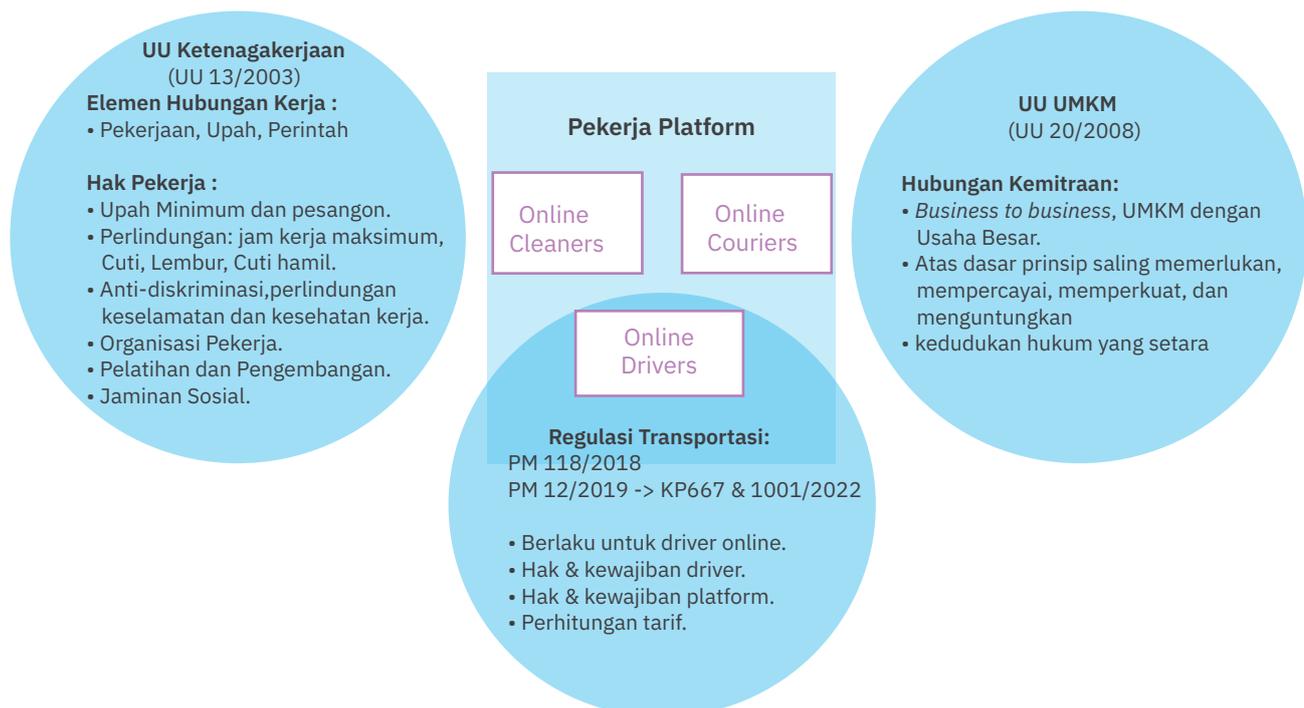
ANTARA MARET 2020 HINGGA MARET 2022, TERDAPAT 71 AKSI UNJUK RASA YANG MELIBATKAN 132.960 PENGEMUDI DARING.

Konteks Legal

Seiring dengan berkembangnya lanskap kerja platform di Indonesia dari sekadar layanan transportasi daring menjadi layanan pesan-antar makanan, paket, dan bahkan layanan kebersihan, tekanan untuk membuat regulasi yang efektif pun semakin meningkat. Namun, hal utama yang masih menjadi permasalahan adalah peraturan perundang-undangan tentang kerja platform yang masih terpecah-pecah (lihat Gambar 2), dan status hukum pekerja sebagai “Mitra” yang menghalangi mereka untuk mendapatkan hak-hak yang sama dengan pekerja formal.

Perusahaan platform tenaga kerja digital sering berdebat bahwa mereka hanya menyediakan teknologi, sarana untuk menghubungkan kontraktor independen dengan klien atau pelanggan, bukan mempekerjakan pekerja secara langsung. Istilah “Mitra” dan “Kemitraan” kemudian digunakan untuk menggambarkan hubungan kerja antara platform dengan pekerja. Hal ini berlaku untuk pengemudi, kurir, dan pelayan kebersihan yang mencari pekerjaan melalui platform sebagai fokus dalam studi ini. Pola ini kemudian juga banyak digunakan oleh bisnis lain di luar ekonomi kerja platform dimana beberapa mulai memilih model perjanjian kemitraan daripada perjanjian kerja standar; beberapa bahkan mengubah status karyawan mereka menjadi mitra.⁹

Meski demikian, UU Ketenagakerjaan Indonesia (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) sebenarnya tidak mengenal istilah ‘kemitraan’. Maka, kerja platform tidak dianggap terikat oleh undang-undang atau peraturan ketenagakerjaan tradisional manapun. Keadaan ini tidak berubah meskipun ada peluang untuk mengubah hal tersebut melalui *Omnibus Law* (UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) yang memberikan cukup banyak perubahan ketentuan mengenai ketenagakerjaan. Istilah kemitraan justru berasal dari UU UMKM (UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Ditujukan untuk mengatur kerja bisnis-bisnis di Indonesia,¹⁰ undang-undang ini jelas mewakili konteks yang sangat berbeda dengan yang dihadapi oleh pekerja individu yang mencari nafkah melalui kerja platform. UU UMKM ditujukan untuk diterapkan antara klien dan kontraktor independen yang memiliki kedudukan yang kurang lebih setara. Namun, kedudukan setara tersebut tidak terjadi antara platform dan pekerja. Platform memiliki kendali yang signifikan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja platform, seperti menentukan tarif pembayaran, mendikte syarat dan ketentuan kerja, dan memantau kinerjanya. Selain itu, pekerja platform juga memiliki ketergantungan ekonomi yang sangat besar terhadap platform, yang membuat mereka tidak dapat bernegosiasi



Gambar 2. Lanskap regulasi kerja platform di Indonesia (sumber: penulis)

dengan “mitra” mereka atas dasar kesetaraan. Tidak heran jika para peneliti juga berpendapat bahwa, dari perspektif regulasi, mengkategorikan pekerja platform sebagai “mitra” merupakan sebuah kesalahan klasifikasi.¹¹

Namun, bisakah kerja platform dinaungi oleh hukum ketenagakerjaan yang ada?

Pasal 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dari ketiga unsur tersebut, unsur upah mungkin yang paling sulit untuk dipenuhi karena platform akan menyatakan bahwa pembayaran berasal dari pelanggan ke pekerja dan mereka hanya mengambil persentase dari setiap pembayaran pelanggan ke pekerja.¹² Mengenai unsur pekerjaan dan perintah, platform akan berargumen bahwa hal tersebut berasal dari pelanggan, bukan platform. Akibatnya, beberapa orang berpendapat bahwa model kemitraan yang ada antara platform dan pekerja saat ini tidak dapat dianggap sebagai hubungan kerja.¹³ Namun, ada beberapa alasan untuk menguji hal tersebut secara legal formal: pembayaran untuk pekerja sering kali datang melalui platform, bukan langsung dari pelanggan, dan di dalam pembayaran tersebut juga ada insentif dari platform itu sendiri. Platform-lah yang mengirimkan pesan (perintah), menentukan pekerja mana yang memenuhi pesanan tersebut, dan memantau pemenuhan pesanan tersebut. Platform juga-lah yang menyaring, menyalurkan, mengirimkan, dan mengelola pekerjaannya.

Selama penerapan hukum ketenagakerjaan dalam kerja platform tidak diuji secara legal, maka hukum tersebut berada dalam ketidakpastian; baik hukum ketenagakerjaan tradisional maupun hukum kemitraan perusahaan tidak dapat menjawab/menyesuaikan dengan tantangan unik dari hubungan kerja baru antara platform dan para pekerjanya.

Tidak adanya definisi hukum yang jelas mengenai hak dan tanggung jawab pekerja platform dan platform yang mempekerjakan mereka, menghambat upaya untuk mengatur kerja platform secara efektif di Indonesia. Untuk mengatasi masalah yang mendesak ini, sebuah peraturan khusus yang dirancang spesifik untuk pekerja platform sangat dibutuhkan. Regulasi ini tidak harus dalam bentuk Undang-Undang, tetapi dapat dikembangkan di tingkat Kementerian melalui Peraturan Menteri (Permen) yang

seharusnya membutuhkan sumber daya dan waktu yang lebih sedikit untuk pengembangannya. Selain definisi hukum yang jelas, peraturan tersebut harus memberikan standar yang jelas pada setidaknya tiga aspek: jam kerja pekerja platform, upah (berdasarkan waktu atau output/ hasil kerja), dan keselamatan kerja. Yang terpenting, peraturan tersebut harus dilengkapi dengan infrastruktur implementasi yang dibutuhkan dan berlaku untuk semua pekerja platform, terlepas dari status pekerjaan mereka, bidang, atau jenis layanan yang mereka berikan. Dengan memberlakukan sebuah peraturan khusus, Indonesia akan memastikan adanya kejelasan ketentuan baik bagi para pekerja platform maupun platformnya sendiri, sehingga memungkinkan terciptanya perlakuan yang adil dan setara, sekaligus memastikan adanya akuntabilitas.

SEBUAH PERATURAN KHUSUS YANG DIRANCANG SPESIFIK UNTUK PEKERJA PLATFORM SANGAT DIBUTUHKAN.

Potensi untuk mengatur ekonomi kerja platform dengan menggunakan pendekatan ini telah ditunjukkan di sektor transportasi. Di tengah kurangnya inovasi kebijakan untuk mengatasi masalah ini dari perspektif ketenagakerjaan, beberapa peraturan penting terkait dengan pekerja platform telah ditetapkan dari sisi transportasi. Menteri Perhubungan telah menetapkan dua Permen, Permenhub No. PM118 Tahun 2018 dan Permenhub No. PM12 Tahun 2019, yang menjadi dasar hukum untuk layanan pemesanan jasa transportasi kendaraan di Indonesia. Tanpa peraturan-peraturan ini, layanan taksi *online* dan ojol masih dianggap sebagai praktik bisnis ilegal. Meskipun terdapat cukup banyak kritik terhadap peraturan-peraturan ini,¹⁴ terutama terkait logika hubungan kemitraan dan cakupan kewajiban pengemudi, kelemahan utama dari peraturan-peraturan ini dan aturan-aturan turunannya adalah cakupannya yang hanya berlaku untuk layanan transportasi seperti ojol. Meskipun sudah ada beberapa diskusi dan rencana untuk membuat peraturan baru untuk sektor ekonomi kerja platform lainnya,¹⁵ saat ini masih belum ada peraturan yang secara khusus mengatur perlindungan pekerja di layanan lain seperti kurir dan layanan kebersihan daring. Dua Permen tersebut menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat digunakan selama ada kemauan politik. Di bagian akhir Laporan (“Melangkah ke Depan”), kami merangkum rekomendasi langkah-langkah selanjutnya terkait reformasi kebijakan.

Skor Fairwork Indonesia 2023

Standar Minimum
Kerja Layak

Gojek	2 /10	● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Grab	2 /10	● ● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Deliverree	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
KliknClean	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Lalamove	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Maxim	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Paxel	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Shopeefood	1 /10	● ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
Borzo	0 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
inDrive	0 /10	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

RINCIAN SKOR UNTUK MASING-MASING PLATFORM DAPAT DILIHAT DI:

WWW.FAIR.WORK/INDONESIA

Penjelasan Skor 2023

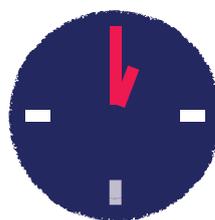


Fair Pay

Platform dapat memenuhi ambang batas ini dengan memastikan bahwa pekerja setidaknya dibayar sebesar upah minimum setempat, setelah dikurangi besar biaya-biaya yang terkait dengan pekerjaan (biaya-biaya tersebut termasuk—tetapi tidak terbatas pada—bahan bakar dan perawatan kendaraan, biaya sewa, biaya asuransi, dan pulsa/paket data). Pada tahun 2023, penetapan upah minimum bulanan di Jakarta sebesar Rp4.901.798,- yang setara dengan Rp28.171,- per jam (sekitar 1,9 dolar AS per jam). Dengan menggunakan angka ini sebagai ambang batas, kami tidak dapat menemukan bukti yang memungkinkan kami untuk memberikan poin kepada salah satu dari sepuluh platform yang dinilai tahun ini.

Meskipun ada sejumlah kecil pekerja taksi online yang berpenghasilan di atas ambang batas dalam penelitian kami, mereka tampak sebagai pengecualian, karena mayoritas pekerja di setiap platform yang kami wawancarai berpenghasilan di bawah ambang batas. Selain itu, tidak ada satu pun platform yang memiliki mekanisme untuk memastikan bahwa para pekerjanya berpenghasilan di atas upah minimum. Platform seperti Gojek dan Grab telah mengembangkan berbagai inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan pendapatan pekerja. Selain skema insentif dan promo untuk meningkatkan permintaan dari pelanggan, kedua platform tersebut juga menyediakan berbagai manfaat melalui program-program seperti Gojek Swadaya dan GrabBenefit yang membantu biaya operasional harian pekerja dengan memberikan diskon untuk membeli bahan bakar, pulsa/paket data, perawatan kendaraan, dan produk rumah tangga untuk kebutuhan sehari-hari. Gojek bahkan mengadakan Program Saham Gotong Royong, yang membagikan 4.000 saham perusahaan kepada para pekerja yang mulai mengemudi antara tahun 2010 dan 2016,

dan 1.000 saham kepada mereka yang mendaftar antara tahun 2017 dan 2022. Meskipun bermanfaat dan menuai tanggapan positif dari para pekerja, inisiatif ini belum cukup untuk memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan penghasilan yang cukup.



Fair Conditions

Platform yang menunjukkan bahwa mereka sadar terhadap risiko pekerja dan menyediakan langkah-langkah untuk memitigasi risiko tersebut tanpa memungut biaya tambahan dari pekerja, akan mendapatkan poin pertama dari prinsip ini.

KliknClean dan Paxel adalah dua platform yang mendapatkan poin karena memenuhi prinsip Kondisi yang Adil di tahun ini. Kami menemukan bukti yang memadai bahwa kedua platform tersebut menyediakan alat keselamatan, pelatihan keselamatan, dan pusat panggilan tanpa biaya tambahan kepada para pekerja. KliknClean menyediakan alat kebersihan, bahan kimia, dan seragam gratis bagi para pekerjanya. Demikian pula Paxel, yang menyediakan alat keselamatan (jaket dan kotak pengiriman), pelatihan keselamatan, dan tempat untuk beristirahat secara gratis. Meski demikian, kami tidak dapat mengumpulkan bukti terkait dukungan tambahan yang diberikan kepada para pekerja seperti asuransi, atau kompensasi ketika mereka tidak dapat bekerja karena sedang sakit atau mengalami kecelakaan.

Dua platform terbesar, Gojek dan Grab, memberikan dukungan tanpa biaya tambahan kepada para pekerja, termasuk asuransi kecelakaan, pelatihan keselamatan, tumbol bantuan darurat dan pusat panggilan, serta program pendidikan dan pelatihan ulang/peningkatan keterampilan. Mereka juga menawarkan asuransi kesehatan opsional

dengan harga yang terjangkau bagi para pekerja. Namun, tanpa adanya bukti terkait penyediaan alat keselamatan gratis seperti helm dan jaket, kami tidak dapat memberikan poin pada prinsip ini kepada platform-platform tersebut.

Secara keseluruhan, kami mendorong semua platform untuk menyediakan fitur-fitur seperti asuransi kecelakaan dan alat keselamatan tanpa biaya tambahan bagi para pekerja di masa yang akan datang.



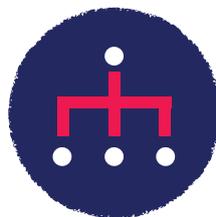
Fair Contracts

Agar platform dapat memenuhi prinsip ini, mereka harus menunjukkan bahwa kontrak atau syarat dan ketentuan (S&K) dengan pekerjanya ditampilkan secara jelas dan transparan, dapat diakses oleh semua pekerja, dan memastikan bahwa tidak ada ketentuan kontrak yang tidak adil.

Secara keseluruhan, terdapat enam platform yang mendapatkan satu poin untuk prinsip ini. Mereka adalah Deliveroo, Gojek, Grab, Lalamove, Maxim, dan ShopeeFood. Keenam platform ini menyajikan syarat dan ketentuan dalam Bahasa Indonesia dengan kejelasan identifikasi pihak yang terlibat dalam kontrak/S&K, tunduk pada hukum di Indonesia, serta mengatur tentang perlindungan dan pengelolaan data. S&K mereka juga tersedia setiap saat di situs web atau di aplikasi pekerja.

Walau demikian, kami tidak dapat memberikan poin kedua kepada platform manapun. Meskipun terdapat alasan yang berbeda untuk setiap platform, temuan kami secara keseluruhan menunjukkan bahwa terdapat klausul dalam S&K platform yang membebaskan platform dari tanggung jawab terhadap kondisi kerja, dan/atau hal yang menghalangi pekerja untuk mencari ganti rugi secara efektif atas keluhan yang muncul akibat hubungan kerja yang mereka miliki dengan platform. Klausul-klausul semacam itu perlu diubah ke depannya untuk membantu menciptakan hubungan yang lebih adil antara platform dan pekerja. Penelitian kami juga menunjukkan hal serupa, bahwa beberapa platform di Indonesia tidak memberikan

pemberitahuan yang memadai kepada pekerja mengenai perubahan syarat dan ketentuan mereka, dan juga tidak menjelaskan kepada pekerja mengenai faktor penentu penting dari kondisi kerja mereka, seperti penetapan harga yang dinamis.



Fair Management

Untuk mendapatkan poin pada prinsip ini, platform harus menunjukkan bahwa mereka menyediakan proses yang layak untuk keputusan-keputusan yang memengaruhi pekerja, juga bahwa mereka mengedepankan kesetaraan dalam proses manajemen.

Tahun ini, Grab dan Gojek merupakan dua platform yang mendapatkan poin untuk prinsip ini, sebab mereka menawarkan saluran yang mudah diakses di mana para pekerja dapat berkomunikasi menggunakan platform, termasuk mengajukan banding atas keputusan terkait pembayaran dan penonaktifan akun. Kedua platform tersebut juga sedang berupaya meraih pembobotan untuk poin kedua terkait manajemen yang adil, melalui contoh-contoh kebijakan anti-diskriminasi, dan kebijakan yang berupaya mengatasi ketidaksetaraan dalam kerja platform, seperti ketidaksetaraan gender.

Kami tidak dapat memberikan poin untuk ambang batas kedua kepada platform manapun, karena tidak ada bukti yang memadai untuk menunjukkan bahwa platform yang kami teliti memiliki/menggunakan mekanisme algoritma yang tidak menunjukkan praktik diskriminatif terhadap kelompok tertentu.



Fair Representation

Agar platform dapat memperoleh poin pertama dari prinsip ini, mereka harus menjamin kebebasan berserikat dan ekspresi suara pekerja kolektif bagi semua pekerja.

Saat ini, banyak kelompok dan asosiasi yang dibentuk oleh para pekerja platform itu sendiri. Namun, mereka tidak memiliki kedudukan hukum dan—meskipun sebagian besar platform tidak secara aktif mencegah pekerjanya untuk bergabung dengan kelompok-kelompok tersebut—tidak ada satupun platform yang secara terbuka mengakui kelompok atau asosiasi tersebut sebagai perwakilan kolektif yang sah dari para pekerja. Kurangnya pengakuan ini menghambat pembentukan sistem yang adil dan inklusif, di mana para pekerja platform dapat menyuarakan kekhawatiran bersama mereka dan bernegosiasi untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik.

Terdapat beberapa contoh platform yang menyelenggarakan forum dan acara daring dengan melibatkan pekerjanya. Namun, ini bukan inisiatif yang dikelola oleh pekerja dan lebih berfungsi sebagai saluran yang dikoordinir oleh platform untuk berbagi informasi dengan pekerjanya, atau untuk mengumpulkan umpan balik tertentu. Forum-forum tersebut tidak berfungsi sebagai medium untuk menyuarakan suara kolektif pekerja secara independen. Oleh karena itu, kami tidak dapat memberikan nilai kepada platform manapun terkait prinsip ini.

Berjuang Sendiri: Strategi Pekerja Menghadapi Masa Krisis

Pekerja platform di Indonesia berada pada posisi rentan karena absennya perlindungan yang sesuai bagi mereka. Kerentanan pekerja meningkat pada masa krisis; sesuatu yang tampaknya terus berlanjut hingga kini dengan kehadiran krisis COVID-19 diikuti oleh krisis biaya hidup. Kehadiran berbagai krisis ini membuat para pekerja platform terperangkap dalam mode bertahan hidup, pun dipaksa untuk lebih "kreatif" dalam bertahan hidup.



Di penghujung tahun 2022, dalam masa pemulihan pasca-pandemi, Pemerintah Indonesia menaikkan harga bahan bakar minyak (BBM) hingga 30 persen. Kebijakan ini secara langsung berdampak pada sebagian besar pekerja platform, terutama pengemudi layanan transportasi daring, di mana bahan bakar merupakan bagian terbesar dari biaya yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dampak langsungnya adalah menurunnya pendapatan bersih para pekerja. Menanggapi hal ini, Kementerian Perhubungan menetapkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP.667 Tahun 2022 (Kepmenhub 667/2022), yang mengatur agar tarif yang dibebankan kepada pelanggan di Zona 2 (Jabodetabek) dinaikkan hingga 8-12 persen dan membatasi biaya jasa platform maksimum hingga 15 persen. Meskipun para pekerja platform yang kami wawancarai merasa senang dengan kenaikan tarif ini, banyak dari mereka merasa bahwa kenaikan tarifnya seharusnya lebih tinggi untuk mengurangi dampak kenaikan harga bahan bakar.

Sayangnya, peraturan ini tidak menyelesaikan permasalahan yang ada; justru terdapat konsekuensi yang tidak diinginkan seiring dengan menyusutnya jumlah pesanan pelanggan. Sebuah survei yang dilakukan oleh Kementerian Perhubungan menunjukkan bahwa, dalam satu hari, pengemudi hanya bisa mengangkut kurang dari lima penumpang, padahal sebelum pemberlakuan tarif baru bisa mencapai lima sampai sepuluh penumpang.¹⁶ Para pelanggan merasa bahwa tarif baru ini terlalu mahal, sehingga mereka memilih alternatif yang lebih murah untuk perjalanan sehari-hari mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa, setelah tarif berubah, terlepas dari persentase kenaikan yang ditetapkan dalam peraturan, harga sesungguhnya naik sekitar 25 persen dari Rp12.000,- menjadi Rp15.000,- untuk perjalanan singkat (tidak lebih dari 4 km). Namun, untuk perjalanan seperti itu, pendapatan pengemudi hanya meningkat sekitar 8 persen, dari Rp9.600,- menjadi Rp10.400,-.¹⁷ Kesenjangan ini terjadi karena KP.667 ditetapkan sebagai pedoman tarif tanpa adanya mekanisme sanksi atau hukuman yang jelas terkait dengan pelaksanaannya.

Satu faktor umum penyebab berkurangnya permintaan untuk layanan kerja platform dan tantangan yang dihadapi pekerja platform adalah inflasi yang lebih luas daripada sekadar harga bahan bakar. Hal ini muncul akibat adanya

ketidaksesuaian antara permintaan dan penawaran setelah pandemi COVID-19, ketegangan perdagangan global antara Amerika Serikat dan Cina, serta perang di Ukraina. Sebagai contoh, inflasi harga pangan tahunan di Indonesia mencapai 9,35% pada Juli 2022 dan 7,23% pada Februari 2023.¹⁸ Terlepas dari tren penurunan, inflasi masih relatif tinggi, yang pada akhirnya membatasi permintaan konsumen dan daya beli pekerja platform – hampir semua dari mereka yang kami wawancarai berpenghasilan di bawah upah minimum.

Berhubung pemerintah maupun platform tidak dapat melindungi pekerja secara efektif dari dampak negatif inflasi, para pekerja terpaksa mengembangkan strategi mereka sendiri untuk menjamin kehidupan yang layak. Beberapa di antara mereka telah bekerja dengan jam kerja yang lebih lama. Sebagai contoh, dari hasil wawancara, kami menemukan pekerja yang mengaktifkan akun mereka saat subuh, sekitar pukul 5 pagi, dan tetap bekerja hingga tengah malam untuk mencoba mendapat jumlah pesanan yang cukup demi penghasilan yang memadai.

Yang lainnya memilih untuk bekerja di lebih dari satu platform demi meningkatkan peluang mereka untuk memperoleh pesanan. Seperti yang dikatakan oleh salah satu narasumber kami:

“Dulu saya hanya bekerja untuk [Platform X], tetapi mulai tahun lalu, saya juga bekerja untuk [Platform Y] dan [Platform Z]. Saya tidak bisa mendapatkan penghasilan yang cukup dari [Platform X] seperti sebelum COVID-19.”

Dengan mempraktikkan ‘*multi-homing*’¹⁹ (yaitu: menggunakan beberapa platform sebagai ‘tempat kerja’ mereka), para pekerja dapat memperoleh penghasilan tambahan antara Rp20.000,- hingga Rp50.000,- (sekitar 1,3 hingga 3,3 dolar AS) per hari. Meskipun relatif kecil, angka ini dianggap cukup untuk membantu para pekerja untuk setidaknya memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari mereka. Selain memberikan penghasilan tambahan pada saat krisis, perilaku *multi-homing* ini telah menjadi pilihan yang populer di kalangan pengemudi sebagai pekerjaan cadangan. Dengan demikian, jika akun mereka di platform utama ditangguhkan atau dinonaktifkan (berhubung banyak yang menganggap mekanisme banding tidak efektif), mereka masih bisa menghasilkan uang di platform lain.

Strategi ketiga untuk memperoleh penghasilan yang cukup selama masa krisis ini—yang diterapkan, misalnya, oleh beberapa kurir pesan-antar—adalah dengan membangun hubungan kepercayaan dengan pelanggan mereka dan melakukan pekerjaan mereka tanpa perantara platform; para pekerja lokal menyebutnya sebagai 'pekerjaan offline'. Dengan tidak menggunakan platform, pendapatan mereka akan lebih tinggi karena tidak perlu membayar biaya platform. Beberapa kurir yang menggunakan metode ini juga mengklaim bahwa jumlah pesanan offline jauh lebih banyak dan lebih menguntungkan daripada pekerjaan mereka di platform. Seperti yang dikatakan oleh salah satu narasumber kepada kami:

“Sekarang ini, kita butuh pekerjaan offline untuk mendapatkan penghasilan yang cukup, karena jumlah potongan di platform semakin meningkat.”

Beberapa strategi ini dapat dilihat sebagai bentuk perlawanan pekerja terhadap kebijakan perusahaan yang mereka rasa tidak dapat menjamin tingkat kesejahteraan minimum selama masa krisis. Platform-platform mungkin merasa tidak senang dengan adanya *multi-homing* dan, khususnya, dengan adanya kerja luring. Respons platform sebelumnya terhadap strategi pekerja yang sedemikian rupa—seperti penggunaan lokasi GPS palsu atau akun “hantu” demi meningkatkan peluang mereka mendapatkan pesanan atau bonus (pemasukan tambahan)—adalah dengan mengubah aplikasi dan algoritmanya untuk memblokir pekerja yang dianggap curang.²⁰ Namun, cara tersebut hanya mengatasi gejala, bukan ‘penyakit’ yang mendasarinya.

Strategi pekerja seperti yang telah dijelaskan di atas akan terus berlanjut kecuali dan hingga platform dan/atau pemerintah bertindak untuk memastikan bahwa semua pekerja dapat memperoleh upah yang layak dari kerja keras mereka. Pekerja di berbagai sektor di Indonesia dijamin untuk setidaknya memperoleh upah minimum. Inilah waktu yang tepat untuk memperluas hak dasar tersebut kepada para pekerja platform, khususnya mengingat tekanan yang mereka alami sebagai akibat dari krisis biaya hidup.

Cerita dari Para Pekerja

Berbagai strategi tadi sudah tidak asing lagi bagi sebagian besar pekerja platform yang kami wawancarai tahun ini. Meskipun tidak semuanya diterapkan, para pekerja pasti pernah menggunakan satu atau dua strategi tadi untuk mengamankan hidup mereka.

Linda* (32), seorang ibu muda dengan satu anak, akan langsung mengambil ponselnya setelah selesai salat pada pukul 5 pagi untuk mengaktifkan akun Grab-nya dan bersiap-siap untuk mulai bekerja sebagai kurir pesan-antar makanan. Ia belajar dari rekan-rekan kerjanya bahwa ia perlu menjaga pola kerja yang teratur untuk terus mendapatkan penilaian kinerja yang baik pada akun di platformnya. Sebagai kurir pesan-antar makanan, beberapa pesanan akan muncul di akunnya setelah pukul 9 pagi dan mencapai puncaknya pada jam makan siang. Oleh karena itu, ia biasanya menggunakan waktu tunggu antara pukul 6 pagi hingga 9 pagi untuk bersama anaknya di rumah, sebelum akhirnya berangkat kerja dan kembali ke rumah pada pukul 8 malam.

Ryan* (26), seorang mantan kurir konvensional yang menjadi pengemudi daring, juga mengikuti pola yang sama. Ia akan mengaktifkan akunnya dari pukul 5 pagi hingga pukul 9 malam. Dengan melakukan hal ini, ia berharap kinerjanya dianggap konsisten hingga kemudian bisa menerima pesanan dengan cepat. Sebagai pengemudi taksi/ojek daring, jumlah pesanan cenderung lebih tinggi di pagi hari saat orang-orang berangkat kerja. Jadi, ketika ia mendapatkan pesanan pada pukul 5 pagi, ia akan segera mengambilnya jika ingin performa akunnya tetap terjaga.

Linda dan Ryan mengakui bahwa dengan mengikuti pola ini, akun mereka menjadi lebih “gacor”—yang artinya, pesanan mudah didapat, sehingga masing-masing dari mereka dapat memperoleh pendapatan kotor harian sebesar Rp230.000,- dan Rp180.000,- (sekitar 15,3 dolar AS dan 11,9 dolar AS). Namun, angka tersebut masih jauh dari upah minimum di Jakarta, mengingat mereka masih harus membayar biaya-biaya terkait pekerjaan menggunakan pendapatan mereka tersebut.

Pengemudi berhadapan dengan risiko di jalan raya, termasuk kecelakaan. Linda pernah mengalami kecelakaan saat berkendara pulang ke rumah se usai menyelesaikan pesanan. Saat itu, ia sangat kelelahan sampai-sampai

kehilangan keseimbangan saat berkendara dan menabrak pembatas jalan. Beruntungnya, ia tidak mengalami luka serius dan hanya terdapat kerusakan kecil pada motornya. Ia tahu bahwa platformnya menyediakan asuransi kecelakaan. Namun, tetap saja; ia memahami bahwa asuransi tersebut hanya dapat diklaim jika pengemudi mengalami kecelakaan saat menjalankan pesanan. Dengan kata lain, perjalanan pulang ke rumah setelah menyelesaikan pesanan tidak termasuk dalam kategori yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, ia tidak mengajukan laporan apapun ke platformnya karena ia yakin tidak akan ada gunanya.

Ryan menjelaskan kepada kami bagaimana suatu hari, ia mengalami kecelakaan ringan saat membawa penumpang akibat adanya pasir di jalan yang membuatnya terpeleset. Ia beruntung karena baik ia maupun penumpangnya tidak mengalami cedera. Ketika kecelakaan itu terjadi, ia langsung meminta maaf kepada pelanggannya dan meminta untuk tidak memberikan penilaian yang buruk terhadap layanannya. Penilaian dari pelanggan sangat penting bagi pengemudi karena hal ini akan memengaruhi performa akun mereka. Ryan pernah mengalami hal ini: menerima penilaian buruk dari pelanggan sehingga akunnya ditangguhkan selama tiga hari. Meskipun ada mekanisme untuk mengajukan banding ke platform, ia memilih untuk membiarkannya karena menurutnya pengajuan banding tidak akan menyelesaikan masalah dan hanya membuang-buang waktu. Kejadian ini menyadarkannya betapa rentannya para pengemudi setelah mengalami kecelakaan, tanpa dukungan asuransi dari platform. Oleh karena itu, ia mendaftarkan diri sebagai penerima layanan asuransi kesehatan nasional gratis dari pemerintah (BPJS Kesehatan), sebagai jaminan keamanan jika terjadi hal-hal yang di luar dugaan. Layanan ini menyediakan biaya pengobatan dan perawatan untuk kecelakaan individu/pribadi yang dialami oleh peserta BPJS Kesehatan.

****Nama-nama para pekerja telah diubah***

Pekerja Platform dan Ekspansi Kendaraan Listrik

Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai peraturan yang sejalan dengan gerakan masif di tataran global terkait transisi pembangunan keberlanjutan. Di antaranya adalah adanya fokus terhadap penggunaan Kendaraan Listrik (*electric vehicle*) yang diawali dengan Peraturan Presiden No. 55 Tahun 2019 tentang Percepatan Program Kendaraan Bermotor Listrik Berbasis Baterai untuk Transportasi Jalan. Peraturan ini memberikan landasan bagi adopsi kendaraan listrik berbasis baterai di Indonesia.



Harismoyo / Shutterstock

Pemerintah menggenjot adopsi kendaraan listrik secara nasional pada tahun 2022, antara lain dengan menginstruksikan platform pemesanan jasa transportasi kendaraan daring (seperti Gojek, Grab, Maxim, dan inDrive) untuk mulai menggunakan kendaraan listrik guna mengurangi emisi. Dari keempat perusahaan tersebut, Gojek dan Grab sangat aktif dalam mengikuti instruksi dari Pemerintah Indonesia. Di bawah program GoRide Electric, Gojek meluncurkan uji coba komersial di Jakarta Selatan yang melibatkan 500 sepeda motor listrik Gojek.²¹ Sementara itu, sejak Desember 2022, Grab telah membekali 8.500 pengemudi di Jabodetabek, Medan, Bandung, Solo, Yogyakarta, Semarang, Surabaya, dan Bali dengan kendaraan listrik; sesuatu yang diklaim telah membuat kita terhindar dari 10.000 ton emisi karbon.²²

Perluasan penggunaan kendaraan listrik oleh berbagai platform telah mendorong para pengemudi untuk mengubah cara mereka bekerja. Sebelumnya, sebagian besar pengemudi memiliki kendaraan pribadi masing-masing—baik itu yang milik sendiri ataupun yang masih cicilan—yang berarti bahwa mereka harus menanggung biaya harian dan bulanan kendaraan mereka, termasuk biaya bensin, perbaikan, ataupun cicilan. Sekarang, dengan mahalnya harga kendaraan listrik, para pengemudi dapat mengikuti sebuah skema penyewaan di mana mereka menyewa motor listrik (yang dimiliki oleh platform) dengan membayar biaya harian sebesar Rp40.000,- (Gojek) atau Rp50.000,- (Grab) (antara 2,7 hingga 3,3 dolar AS), sehingga membebaskan mereka dari biaya perawatan kendaraan dan bensin yang mahal.

Adopsi kendaraan listrik oleh platform jasa transportasi membawa tiga keuntungan utama bagi para pengemudi. Pertama, hal ini memberikan peluang bagi siapa saja yang tidak memiliki kendaraan tetapi ingin menjadi pekerja platform, karena tidak semua orang dapat dan mampu mengajukan pinjaman untuk membeli sepeda motor biasa. Seperti dikatakan oleh seorang pengemudi kepada kami:

“Dengan motor listrik, meskipun saya tidak memiliki kendaraan pribadi, saya masih bisa bekerja dan memenuhi kebutuhan hidup saya.”

Hal ini juga membuka jalan bagi orang untuk bekerja di beberapa platform yang tidak mengizinkan pekerja menggunakan sepeda motor tua, sehubungan dengan aturan bahwa usia kendaraan harus kurang dari delapan tahun.²³

Kedua, hal ini dapat mengurangi pengeluaran pekerja platform. Dengan membayar biaya sewa kendaraan listrik sebesar Rp40.000,- hingga Rp50.000,- per harinya—tergantung pada platform mana mereka terdaftar—mereka tidak perlu lagi khawatir dengan biaya bensin harian yang berkisar antara Rp30.000,- hingga Rp50.000,- dan biaya perawatan bulanan yang biasanya mencapai Rp100.000,- per bulan. Seorang pengemudi mengatakan kepada kami:

“Saya tidak perlu khawatir untuk membawa motor saya ke bengkel setiap bulannya, saya juga tidak perlu menghabiskan banyak uang untuk membeli bensin.”

Keuntungan ketiga adalah beberapa pengemudi kendaraan listrik menyatakan bahwa mereka bisa memperoleh penghasilan yang lebih besar dibandingkan dengan pengemudi reguler, meskipun klaim ini masih bisa diperdebatkan. Pengemudi motor listrik dapat menerima pesanan sepeda motor biasa dan sepeda motor listrik (pelanggan Gojek dapat membayar biaya tambahan sebesar Rp 1.500,- khusus untuk memesan layanan motor listrik). Bahkan, beberapa pengemudi mengklaim kepada kami bahwa mereka mendapat prioritas untuk menerima pesanan yang masuk dibandingkan dengan pengemudi ojol biasa:

“Menurut saya, pengemudi motor listrik lebih diprioritaskan daripada pengemudi biasa.”

Beberapa pengemudi motor listrik juga menyampaikan bahwa terdapat skema insentif yang khusus berlaku bagi mereka, seperti pembebasan biaya sewa moto selama 5 hingga 7 hari setiap bulannya.

Namun demikian, di balik semua keuntungan ini, ada berbagai kerugian yang tersembunyi. Pertama, biaya sewa wajib sebesar Rp 40.000,- hingga Rp 50.000,- yang harus dibayarkan setiap harinya bisa jadi terlalu mahal. Seringkali, pengemudi dipaksa untuk bekerja setiap hari dalam seminggu karena pendapatan harian mereka naik-turun dari waktu ke waktu dan mereka mungkin mendapatkan jumlah pesanan yang lebih sedikit selama periode tertentu.

Sejauh ini, pengemudi motor listrik dikelola secara berbeda oleh masing-masing platform. Sebagai contoh, dalam kasus Grab, para pengemudi motor listrik yang kami wawancarai menyatakan bahwa mereka terikat untuk membayar biaya sewa setiap hari, bahkan pada hari-hari ketika mereka tidak dapat bekerja karena sakit; kecuali,

jika mereka dapat menyerahkan surat bukti dari rumah sakit setempat. Jika pengemudi motor listrik Grab tidak membayar biaya sewa selama tiga hari berturut-turut, akun mereka akan dibekukan sementara hingga mereka melunasi tunggaknya. Sebaliknya, pengemudi motor listrik dari Gojek menyebutkan bahwa mereka mendapatkan banyak keuntungan seperti pembebasan biaya sewa selama 5-7 hari per bulan. Selain itu, ketika mereka telah mencapai 15 perjalanan dalam satu hari, pengemudi motor listrik Gojek akan mendapatkan bonus dalam bentuk *cashback* untuk biaya sewa harian mereka, yang tidak didapatkan oleh pengemudi reguler lainnya.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh pengemudi motor listrik adalah pengisian ulang baterai yang bermasalah. Pengemudi motor listrik dari Gojek dapat memperoleh baterai kendaraan yang telah terisi penuh secara gratis di tujuh lokasi yang telah ditentukan di Jakarta Selatan. Namun, jarak antarlokasi tersebut cukup jauh, dan untuk menuju ke salah satu lokasinya mungkin akan memakan waktu, khususnya bagi pengemudi yang sedang berusaha untuk mengambil pesanan sebanyak mungkin. Sementara itu, Grab menawarkan beberapa pilihan untuk pengisian daya baterai, tetapi hal ini masih bisa menjadi tantangan. Alternatifnya antara lain adalah mengisi daya di rumah—yang akan memakan waktu setidaknya empat jam, di mana tagihan listriknya menjadi tanggung jawab pengemudi—atau mencari mitra minimarket yang bekerja sama untuk menukar baterai yang kosong dengan baterai yang sudah terisi, dengan biaya sekitar Rp8.000,- per baterai.

Dari sudut pandang yang lebih luas, tidak dapat disangkal bahwa transisi ke penggunaan kendaraan listrik oleh Gojek dan Grab seharusnya menjadi langkah awal yang positif menuju sebuah masa depan yang berkelanjutan. Berdasarkan data di California, adopsi kendaraan listrik oleh platform kendaraan berbasis pemesanan dapat mengarah pada penurunan emisi yang signifikan serta manfaat lingkungan lainnya, dibandingkan dengan penggunaan kendaraan biasa.²⁴ Tentu saja, nol emisi CO₂ dari kendaraan listrik²⁵ juga harus memperhitungkan emisi karbon yang dihasilkan selama produksi, pengiriman, dan pembuangan kendaraan, serta emisi yang berkaitan dengan produksi listrik yang sayangnya saat ini masih didominasi oleh bahan bakar fosil di Indonesia.

Di luar dampak nyata terhadap keberlanjutan, konsekuensi kontradiktif dapat terjadi. Dengan digunakannya sistem

rental atau penyewaan kendaraan yang dimiliki oleh platform, risiko dan bahaya dari pekerjaan itu sendiri dapat dibebankan kepada para pekerja. Jika terjadi kecelakaan terhadap pengemudi kendaraan listrik yang mengakibatkan kendaraannya rusak, pengemudi mungkin akan dipaksa untuk membayar ganti rugi kerusakannya. Dan, mengingat bahwa masih ada kesenjangan yang signifikan dalam hal tindakan keselamatan, hal seperti itu mungkin saja terjadi.

Jika adopsi kendaraan listrik berkembang lebih jauh berdasarkan sebuah skema penyewaan, maka hal ini dapat membuat pekerja semakin tidak berdaya dan termarginalisasi. Platform sudah memiliki kekuasaan yang jauh lebih besar daripada pekerja dalam ekosistem kerja platform. Perluasan lebih lanjut dari kepemilikan platform atas alat kerja utama hanya akan memperburuk keadaan, mengarah pada sebuah situasi di mana pekerja semakin tidak berdaya dan semakin bergantung pada platform, menempatkan platform pada posisi yang semakin berkuasa atas para pekerja. Para pekerja sudah berada dalam posisi yang lemah akibat adanya ketidakseimbangan kekuasaan dalam hubungan dengan platform, meningkatnya penggunaan kendaraan listrik dengan sistem sewa berpotensi akan semakin memperburuk ketidakseimbangan tersebut.

Meskipun penggunaan kendaraan listrik oleh beberapa platform telah terbukti bermanfaat bagi sebagian pekerja dalam mengurangi hambatan untuk bekerja, serta berkontribusi terhadap dunia yang lebih hijau, masih ada hambatan yang dialami saat ini dan tantangan yang akan dihadapi ke depannya. Masalah-masalah yang diuraikan dalam laporan ini hanyalah puncak dari gunung es; baik pemerintah maupun platform harus bertanggung jawab untuk mengatasinya sebelum kebijakan penggunaan kendaraan listrik diadopsi secara penuh.

Cerita dari Para Pekerja

Sejumlah pekerja yang kami wawancarai menyoroti keuntungan dan kerugian penggunaan motor listrik oleh platform pemesanan jasa transportasi kendaraan.

Dian* (47), seorang ibu berusia 47 tahun, bergabung dengan Grab pada November 2022 karena kebutuhan finansial, namun ia tidak dapat mendaftarkan sepeda motornya karena masalah pajak. Peluangnya untuk menjadi pengemudi justru ia peroleh dengan adanya kebijakan/ sistem penyewaan motor listrik dari Grab.

Bagi Dian, manfaat nyata dari skema motor listrik adalah mampu menghasilkan uang meskipun tidak memiliki kendaraan yang sesuai. Dian berangkat kerja setiap hari untuk mengambil pesanan hingga jam makan siang. Sekitar pukul 1 siang, ia akan kembali ke rumah untuk mengisi daya baterainya hingga penuh, dan sambil menunggu, ia melakukan pekerjaan rumah tangga. Pada pukul 6 sore, ia kembali meninggalkan rumah untuk mengambil pesanan lagi. Keluhan utamanya adalah bahwa setiap hari ia harus berusaha keras agar dapat menghasilkan uang yang cukup untuk menutup biaya sewa kendaraannya, terutama di hari-hari saat jumlah pesanan yang ia peroleh lebih sedikit.

Dian juga berbagi pengalaman tentang akunnya yang ditangguhkan karena tidak membayar biaya sewa motor listrik selama tiga hari berturut-turut. Sulit baginya untuk melunasi utangnya agar akunnya dapat diaktifkan kembali, terutama karena ia tidak dapat menghasilkan apa-apa selama akunnya ditangguhkan. Ia pernah terlibat dalam sebuah kecelakaan ringan yang membuat motor listrik sewaan dan ia sendiri terluka. Dian harus membayar 10 persen dari total biaya perbaikan serta biaya sewa harian sebesar Rp50.000,- bahkan ketika motornya sedang diperbaiki. Ia juga bercerita tentang rekan sesama pengemudi motor listrik dari Grab yang kehilangan kunci kendaraannya dan dikenakan biaya sebesar Rp175.000,- untuk mendapatkan satu set kunci baru.

Ketika ditanya apakah pengemudi motor listrik lebih diminati daripada pengemudi biasa, nada bicara Dian berubah. Menurutnya, klaim seperti itu tidak masuk akal. Ia mengatakan bahwa ia lebih suka menjadi pengemudi biasa dengan kendaraannya sendiri daripada menyewa motor listrik dari platform, dan dirinya pasti akan beralih ke kendaraan pribadi jika ia sudah mendapatkan penghasilan yang cukup.

Hendra* (50), seorang pekerja platform berusia 50 tahun dari Gojek, menunjukkan sikap yang berbeda. Hendra bergabung dengan platform ini delapan tahun lalu dan sekarang menjadi pengemudi motor listrik. Setelah beralih ke motor listrik, pengeluaran hariannya menurun. Sebelum menggunakan motor listrik, ia menghabiskan biaya bensin sekitar Rp 40.000,- per harinya, sama dengan biaya sewa motor listrik. Namun, keuntungan terbesar bagi Hendra adalah ia tidak perlu khawatir dengan biaya perawatan kendaraannya, karena hal ini menjadi tanggung jawab platform. Selain itu, Hendra memiliki hak istimewa untuk mendapatkan tujuh hari libur setiap bulannya, di mana ia tidak perlu membayar biaya sewa motor listrik, dan hal ini memberinya waktu untuk sesekali menjalankan bisnis dekorasinya.

Kekhawatiran utama Hendra adalah pengisian ulang daya baterainya. Dengan daya baterai yang terbatas, ia sering khawatir kendaraannya kehabisan daya di daerah yang jauh dari stasiun pengisian daya terdekat, khususnya saat melakukan perjalanan jauh. Bahkan dalam keadaan normal, baginya perjalanan ke stasiun pengisian daya cukup menyita waktu. Oleh karena itu, ia cenderung hanya mengambil pesanan jarak dekat yang bayarnya tidak sebesar pesanan jarak jauh.

***Nama-nama para pekerja telah diubah**

MELANGKAH KE DEPAN

Menuju Ekonomi Kerja Platform yang Berkelanjutan di Indonesia

Laporan ini menunjukkan bagaimana keberlanjutan ekonomi kerja platform di Indonesia berada di titik krusial. Sementara kerja platform terus berkembang dan berevolusi, platform tidak dapat lagi mempertahankan skema insentif pembayarannya seperti di tahun-tahun awal mereka berdiri, menyebabkan para pekerja platform semakin sulit untuk mendapatkan penghasilan yang cukup.

Hal ini mendorong para pekerja platform untuk beralih ke sumber penghasilan tambahan demi memenuhi kebutuhan hidup mereka. Akibatnya, semakin banyak pekerja platform yang bekerja hingga larut, bekerja di beberapa platform sekaligus ataupun “memotong jalan” dengan mengambil pekerjaan *offline*. Di sisi lain, meningkatnya jumlah pekerja platform yang menggunakan kendaraan sewaan—baik dari platform maupun pihak ketiga—untuk bekerja, telah menempatkan mereka dalam situasi yang semakin bergantung dan tertekan; mereka berkewajiban membayar uang sewa harian terlepas dari seberapa banyak pekerjaan yang mereka dapatkan maupun seberapa banyak uang yang mereka hasilkan. Pekerja platform dapat bekerja selama 15 jam sehari, mencoba mencari pekerjaan hingga di lima platform sekaligus, namun, di penghujung hari, tetap saja tidak ada jaminan bahwa mereka akan mendapatkan penghasilan yang cukup.

Situasi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap kelangsungan hidup (*viabilitas*) jangka panjang dan keadilan ekonomi kerja platform di Indonesia, khususnya dari sisi pekerja. Tidak adanya pendapatan yang memadai dapat menyebabkan ketidakstabilan keuangan serta ketidakpastian mata pencaharian bagi para pekerja platform. Jika situasi ini terus berlanjut, bisa jadi akan terjadi penurunan jumlah individu yang mau berpartisipasi dalam kerja platform. Beberapa pekerja platform yang kami wawancarai telah menyatakan kesediaan mereka untuk pindah kerja jika mereka mendapatkan kesempatan itu. Hal ini dapat menyebabkan kekurangan jumlah layanan yang tersedia, berkurangnya kepercayaan konsumen terhadap ekonomi kerja platform, serta berdampak negatif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan ekosistem platform secara keseluruhan. Sangat penting bagi semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, platform, pekerja platform, dan masyarakat, untuk berkolaborasi dan

mengambil langkah-langkah proaktif untuk memastikan bahwa ekonomi kerja platform di Indonesia mendorong peluang yang berkelanjutan dan adil bagi semua pihak yang terlibat.

Terdapat sebuah peluang yang signifikan di Indonesia dengan akan diadakannya Pemilu pada tahun 2024 mendatang. Bergantung pada agenda politik dan prioritas yang dimiliki pemerintah yang akan datang, mungkin akan ada perubahan dalam hal wacana publik, kebijakan, dan peraturan yang secara langsung dapat memengaruhi kerja platform. Hal ini termasuk potensi perubahan dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan, perlindungan pekerja, perpajakan, dan syarat perizinan untuk perusahaan platform. Kampanye seringkali berfokus pada hak-hak pekerja dan perlindungan sosial, memberikan kesempatan untuk berdiskusi dan potensi perbaikan terhadap kondisi pekerja platform. Asosiasi pekerja platform harus secara aktif terlibat dalam diskusi-diskusi ini untuk memastikan bahwa setiap kandidat terlibat, memprioritaskan, dan memberikan proposal praktis yang mencakup semua isu penting dari kerja platform yang diangkat dalam laporan ini.

Jadi, apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kondisi kerja platform dalam rangka mempromosikan kerja platform yang berkelanjutan di Indonesia? Berdasarkan hasil penelitian kami terhadap tantangan yang dihadapi pekerja platform serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kondisi kerja mereka, terdapat beberapa jalur yang dapat ditelusuri oleh lima pemangku kepentingan utama untuk memperbaiki situasi ini.

1. Langkah Selanjutnya untuk Pembuat Kebijakan

Langkah pertama dan paling penting untuk memperbaiki kondisi kerja pekerja platform adalah dengan **mengembangkan kerangka regulasi yang diperlukan untuk kerja platform di Indonesia**. Kerangka kerja regulasi harus mencakup isu-isu penting berikut ini:

- Definisi hukum yang jelas untuk kerja platform, yang mencakup hak dan tanggung jawab pekerja platform dan platform dalam pengaturan kerja di antara keduanya. Pekerja platform memiliki karakteristik yang cukup unik yang memisahkan mereka dari karyawan tradisional dan kontraktor independen. Untuk mengatur dan memberikan perlindungan yang diperlukan secara efektif, diperlukan definisi hukum yang jelas yang benar-

benar mewakili karakteristik mereka; misal: status “di tengah-tengah” (*in-between*) pekerja dan kontraktor independen, seperti “kontraktor dependen”.

- Memberikan standar yang jelas setidaknya untuk tiga aspek berikut:
 - Jumlah jam kerja maksimum bagi pekerja platform.
 - Perlindungan keselamatan bagi pekerja platform.
 - Upah minimum yang dapat didasarkan pada output/ hasil (tugas-tugas yang terselesaikan) atau jam kerja.
- Memastikan hak legal bagi pekerja platform untuk membentuk asosiasi pekerja yang diakui secara hukum dan menyuarakan kekhawatiran dan masukan kolektif mereka. Hal ini dapat mencakup mekanisme yang adil bagi platform dan perwakilan pekerja platform untuk menyelesaikan perselisihan di antara mereka secara langsung atau melalui bantuan pihak ketiga.

Di samping substansi kebijakan ini, ada beberapa catatan terkait proses kebijakan:

- Pastikan bahwa peraturan mengenai kerja platform berasal dari lembaga negara yang tepat; dalam hal ini, kemungkinan besar adalah Kementerian Ketenagakerjaan, yang mengatur isu-isu umum mengenai hubungan kerja. Dengan demikian, peraturan tersebut akan berlaku untuk semua pekerja platform, terlepas dari status pekerjaan, sektor, atau jenis layanan yang mereka sediakan; dan bukan hanya untuk pekerja di sektor-sektor tertentu seperti pengemudi atau kurir daring.
- Pengembangan regulasi harus berupa sebuah proses multilateral yang melibatkan platform, pekerja, dan pemangku kepentingan lainnya.
- Infrastruktur implementasi yang dibutuhkan harus dibuat untuk memastikan bahwa kebijakannya dipraktikkan. Hal ini dapat mencakup penugasan suatu lembaga atau divisi pemerintah untuk memantau dan mengevaluasi ekonomi kerja platform secara aktif.

2. Langkah Selanjutnya untuk Platform

Penting bagi platform untuk **memprioritaskan kesejahteraan dan hak-hak pekerja platform, bukan sekadar memenuhi persyaratan hukum atau meraup keuntungan**. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan langkah-langkah berikut:

- Menerapkan mekanisme pembayaran yang transparan dan adil, memastikan bahwa semua pekerja menerima kompensasi yang memadai untuk layanan mereka, sehingga memungkinkan pekerja untuk mendapatkan setidaknya upah minimum setelah dikurangi biaya-biaya produksi (bensin, pulsa, servis, dll). Platform dapat mengembalikan skema insentif yang terbukti telah membantu pendapatan pekerja, tetapi juga dapat memperkenalkan skema lain yang bersifat *top-up* untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja yang berada di bawah standar minimum pendapatan yang adil.
- Bersikap transparan terhadap cara algoritma mereka memengaruhi distribusi pekerjaan dan mempublikasikan informasi ini kepada semua pekerja. Saat ini, banyak pekerja yang membuat ragam asumsi dan spekulasi tentang perbedaan jumlah pekerjaan yang didapatkan oleh pekerja atau perbedaan dari satu hari ke hari berikutnya. Hal ini membuat para pekerja tertekan dan berkurang kepercayaannya terhadap platform—masalah yang seharusnya bisa mudah diatasi dengan penjelasan yang lugas tentang fungsi algoritma.
- Mengakui secara terbuka di hadapan publik, bahwa kelompok/asosiasi pekerja merupakan suara kolektif dan perwakilan dari para pekerja. Tanpa pengakuan ini, kelompok pekerja tidak akan dapat berpartisipasi secara efektif dalam diskusi tentang perubahan signifikan dalam kebijakan platform yang akan memengaruhi para pekerja.
- Menerapkan praktik-praktik baik yang sudah ada di beberapa platform. Misal: menyediakan asuransi kecelakaan, pelatihan keselamatan, sistem tanggap darurat, dan alat keselamatan tanpa memungut biaya tambahan dari pekerja platform. Praktik-praktik baik lainnya dari beberapa platform yang telah terbukti layak untuk diterapkan adalah pusat panggilan yang berfungsi secara penuh lengkap dengan perwakilan/representatives-nya, mekanisme pengajuan banding untuk semua pekerja, kebijakan anti-diskriminasi yang tersebar dengan baik, dan langkah-langkah aktif untuk mempromosikan keragaman, kesetaraan, dan inklusi.

- Mengembangkan sebuah sistem audit untuk memantau dan mengevaluasi algoritma mereka secara berkala; memastikan bahwa algoritma tersebut berfungsi sebagaimana mestinya dan tidak mendiskriminasi kelompok-kelompok tertentu

3. Langkah Selanjutnya untuk Konsumen dan Masyarakat Umum

Teori perubahan (*theory of change*) Fairwork mengandalkan sebuah keyakinan humanis akan kekuatan empati dan pengetahuan. Jika konsumen memiliki kemampuan ekonomi untuk memilih, banyak konsumen akan lebih cerdas/cermat dalam memilih layanan platform yang mereka gunakan. Penilaian tahunan kami memungkinkan konsumen memilih platform dengan skor tertinggi yang beroperasi di sebuah sektor, sehingga berdampak pada tekanan yang dialami platform untuk meningkatkan kondisi kerja dan skor mereka. Dengan cara ini, solidaritas konsumen dengan perkumpulan pekerja dapat dimanfaatkan untuk memperjuangkan kondisi kerja yang lebih adil. Konsumen dapat:

- Mendukung platform yang memprioritaskan praktik ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja yang adil, mendorong permintaan untuk layanan platform yang etis dan berkelanjutan ketimbang sekedar layanan dengan tarif rendah.
- Menyadari bahwa pelanggan selalu diprioritaskan oleh platform sehingga mereka memiliki suara untuk memastikan bahwa pekerja diperlakukan secara adil. Pelanggan seringkali lupa bahwa pekerja platform bukanlah mesin; mereka adalah sesama manusia yang berhadapan dengan upah rendah, ketidakpastian, dan kondisi kerja yang buruk dan berbahaya—seperti terangkum dalam serangkaian video pekerja yang tersedia di kanal [YouTube Fairwork](#). Konsumen juga sering meremehkan bagaimana tindakan kecil yang mereka lakukan (misal: memberikan penilaian yang rendah atau melaporkan pekerja karena melakukan kesalahan kecil) dapat membuat pekerja kehilangan pekerjaannya, atau menurunkan penilaian terhadap kinerja mereka, yang akan berpengaruh pada jumlah pekerjaan atau uang yang mereka terima.

4. Langkah Selanjutnya untuk Pekerja Platform, Kelompok dan Asosiasi

- Mengorganisasi diri dan menjaga agar diskusi dan arus informasi tetap aktif untuk mengadvokasi hak-hak pekerja secara kolektif, menegosiasikan kondisi kerja yang lebih baik, dan memengaruhi keputusan kebijakan.
- Berbagi pengalaman dan kekhawatiran dengan para pemangku kepentingan yang relevan, termasuk perwakilan pemerintah, akademisi/organisasi non-pemerintah/organisasi masyarakat sipil, dan media.
- Terlibat dalam dialog dengan para pemangku kepentingan kerja platform lainnya dan berpartisipasi dalam forum-forum konsultasi untuk memberikan wawasan yang berharga tentang tantangan yang dihadapi oleh para pekerja platform.
- Mengedukasi sesama pekerja platform tentang isu-isu krusial dalam kerja platform, tentang pentingnya isu-isu tersebut, dan tentang apa yang perlu diubah

5. Langkah Selanjutnya untuk Akademisi, Lembaga Penelitian, dan Organisasi Masyarakat Sipil

- Melakukan riset dan mengumpulkan data tentang kerja platform untuk memahami dinamika situasinya dan dampaknya terhadap pekerja dan masyarakat.
- Menginformasikan kebijakan-kebijakan berbasis bukti dan mengadvokasi hak-hak dan kesejahteraan para pekerja platform, meningkatkan kesadaran publik melalui kampanye, laporan, dan publikasi.
- Berkolaborasi dengan pemerintah, platform, dan pekerja untuk mengembangkan praktik-praktik terbaik, pedoman, dan rekomendasi untuk meningkatkan kondisi kerja dalam ekonomi platform.
- Bertindak sebagai pusat strategis yang menghubungkan dan menyediakan data-data penting bagi para pekerja platform, platform, dan pembuat kebijakan untuk bekerja sama menuju kerja platform yang berkelanjutan di Indonesia.
- Menandatangani *Fairwork Pledge* (lihat di bawah) untuk menunjukkan dukungan terhadap perubahan yang progresif dalam ekonomi kerja platform di Indonesia.



The Fairwork Pledge

Sebagai bagian dari proses perubahan ini, Fairwork telah memperkenalkan **Ikrar Fairwork (Fairwork Pledge)**. Ikrar Fairwork memanfaatkan kekuatan kebijakan pengadaan barang, investasi, dan kemitraan organisasi untuk mendukung kerja platform yang lebih adil. Organisasi seperti universitas, sekolah, bisnis/usaha, dan lembaga amal yang menggunakan tenaga kerja platform dapat menciptakan perubahan dengan mendukung praktik ketenagakerjaan terbaik, dipandu oleh lima prinsip kami tentang kerja yang adil. Organisasi yang menandatangani janji ini dapat menampilkan lencana kami pada materi-materi organisasi.

Ikrar Fairwork ini terdiri dari dua tingkatan. Yang pertama adalah sebagai Pendukung Resmi Fairwork, yang berarti secara terbuka menunjukkan dukungan untuk kerja platform yang lebih adil, dan menyediakan sumber daya bagi staf dan anggota untuk membantu mereka memutuskan platform mana yang akan digunakan. Tingkat kedua dari Pledge ini mengharuskan organisasi berkomitmen untuk melakukan perubahan yang konkret dan berarti dalam praktik-praktik mereka sendiri sebagai Mitra Resmi Fairwork; misal: berkomitmen untuk menggunakan platform dengan penilaian yang lebih baik, jika bisa memilih.

Hingga saat ini, organisasi-organisasi di Bangladesh, Bolivia, Brasil, Ekuador, Mesir, Perancis, Jerman, India, Indonesia, Kenya, Nigeria, Spanyol, Turki, Inggris, dan Amerika Serikat telah mendaftar sebagai Pendukung dan Mitra Fairwork.

**INFORMASI LEBIH LANJUT
TENTANG FAIRWORK PLEDGE DAN
CARA MENDAFTAR TERSEDIA DI :**

FAIR.WORK/PLEDGE



Sistem Penilaian Fairwork

Perusahaan apa saja yang termasuk dalam prinsip-prinsip Fairwork?

ILO mendefinisikan sebuah “platform tenaga kerja digital” sebagai perusahaan yang menjadi perantara dan memfasilitasi “pertukaran tenaga kerja antara pengguna yang berbeda, seperti bisnis/usaha, pekerja, dan konsumen”.²⁶ Hal ini mencakup “pasar” tenaga kerja digital di mana “bisnis/usaha menetapkan tugas dan persyaratan, dan platform mencocokkannya dengan sekumpulan pekerja global yang dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan”.²⁷ Pasar yang tidak memfasilitasi pertukaran tenaga kerja—misal: Airbnb (yang mencocokkan pemilik akomodasi dengan mereka yang ingin menyewa akomodasi jangka pendek) dan eBay (yang mencocokkan pembeli dan penjual barang)—jelas tidak termasuk dalam definisi tersebut. Definisi ILO tentang “platform tenaga kerja digital” diterima secara luas dan mencakup banyak model bisnis yang berbeda.²⁸

Penelitian Fairwork mencakup platform tenaga kerja digital yang termasuk dalam definisi ini, yang bertujuan untuk menghubungkan penyedia layanan individu dengan konsumen layanan tersebut melalui antarmuka platform. Penelitian Fairwork tidak mencakup platform yang memediasi penawaran kerja antara individu dan pemberi kerja (baik untuk jangka panjang atau untuk sementara waktu).

Fairwork membedakan platform ini menjadi dua jenis. Yang pertama, adalah platform ‘yang tertambat secara geografis’ di mana pekerjaan harus dilakukan di lokasi tertentu, seperti mengantarkan makanan dari restoran ke apartemen, mengantar seseorang dari satu bagian kota ke bagian kota lainnya menggunakan kendaraan, atau

membersihkan area tertentu. Ini sering disebut sebagai ‘platform *gig work*’. Yang kedua adalah platform ‘*cloudwork*’ di mana pekerjaan dapat dilakukan dari lokasi manapun melalui internet.

Ambang batas untuk memenuhi setiap prinsip berbeda antara platform berbasis lokasi dan platform *cloudwork*, karena platform kerja berbasis lokasi dapat dibandingkan dengan faktor pasar lokal, risiko/bahaya, dan peraturan yang berlaku di negara tersebut, sedangkan platform *cloudwork* tidak dapat dibandingkan karena (pada dasarnya) pekerjaan dapat dilakukan dari mana saja sehingga faktor pasar, risiko/bahaya, dan peraturan yang berbeda dapat berlaku tergantung pada tempat pekerjaan dilakukan.

Platform-platform yang termasuk dalam penelitian Fairwork memiliki model bisnis, pendapatan, dan tata kelola yang berbeda, termasuk model berbasis ketenagakerjaan, subkontraktor, berbasis komisi, waralaba (*franchise*), cara pembayaran berdasarkan harga satuan (*piece-rate*), berbasis *shift*, dan model berlangganan. Beberapa dari model tersebut melibatkan platform yang melakukan pembayaran langsung kepada pekerja (termasuk melalui sub-kontraktor).

Bagaimana cara kerja sistem penilaiannya?

Lima Prinsip Fairwork dikembangkan melalui sebuah tinjauan literatur yang ekstensif terhadap penelitian yang telah dipublikasikan mengenai kualitas pekerjaan, pertemuan para pemangku kepentingan di United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) dan ILO di Jenewa (yang melibatkan operator platform, pembuat kebijakan, serikat pekerja, dan akademisi), dan pertemuan dalam negeri dengan para pemangku kepentingan lokal.

Setiap Prinsip Fairwork dibagi menjadi dua ambang batas. Dengan demikian, untuk setiap Prinsip, sistem penilaian memungkinkan poin pertama untuk diberikan sesuai dengan ambang batas pertama, dan tambahan poin kedua diberikan sesuai dengan ambang batas kedua (lihat Tabel 1). Poin kedua untuk setiap Prinsip hanya dapat diberikan

jika poin pertama untuk Prinsip tersebut telah diberikan. Ambang batas menentukan bukti yang diperlukan agar platform dapat menerima poin tertentu. Jika tidak ada bukti (yang dapat diverifikasi) yang memenuhi ambang batas yang diberikan, maka platform tidak akan mendapatkan poin tersebut.

Maka, sebuah platform dapat menerima skor Fairwork maksimum sebesar sepuluh poin. Skor Fairwork diperbarui setiap tahunnya; skor yang disajikan dalam laporan ini berasal dari berbagai data relevan yang dikumpulkan selama 12 bulan antara September 2022 dan September 2023, dan berlaku hingga September 2024

Table 1. Sistem Penilaian Fairwork

Prinsip	Poin Pertama	Poin Kedua	Total
 Prinsip 1: Fair Pay	 Memastikan pekerja mendapatkan setidaknya UMR setelah dikurangi biaya produksi pekerja	 Memastikan pekerja mendapatkan setidaknya standard biaya hidup setelah dikurangi biaya produksi pekerja	 2
 Prinsip 2: Fair Conditions	 Mitigasi risiko kerja	 Menyediakan perlindungan pekerja	 2
 Prinsip 3: Fair Contracts	 Menyediakan S&K yang jelas dan transparan	 Memastikan bahwa tidak ada ketentuan dalam S&K yang tidak adil	 2
 Prinsip 4: Fair Management	 Menyediakan proses hukum yang jelas untuk keputusan yang mempengaruhi pekerja	 Memberikan keadilan dalam proses manajemen	 2
 Prinsip 5: Fair Representation	 Menjamin kebebasan asosiasi dan ekspresi suara pekerja kolektif	 Mendukung tata kelola yang demokratis	 2

Skor Fairwork maksimum yang mungkin dicapai



Principle 1: Fair Pay

1.1 – Memastikan pekerja setidaknya mendapatkan upah minimum setempat setelah dikurangi biaya-biaya pekerja (1 poin)

Pekerja platform seringkali harus menanggung biaya yang cukup besar terkait pekerjaan mereka, seperti transportasi antarpekerjaan, bahan dan perlengkapan pendukung, bahan bakar, asuransi, paupun perawatan kendaraan.²⁹ Biaya-biaya tersebut terkadang bisa jadi membuat penghasilan yang mereka bawa pulang berada di bawah upah minimum setempat.³⁰ Pekerja juga menyerap biaya-biaya komitmen waktu tambahan, ketika mereka menghabiskan waktu menunggu atau melakukan perjalanan antarpekerjaan, atau kegiatan lainnya yang tidak dibayar yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, seperti pelatihan wajib, yang juga dianggap sebagai jam-jam aktif.³¹ Untuk mencapai poin ini, platform harus memastikan bahwa biaya-biaya terkait pekerjaan tidak membuat pekerja berada di bawah upah minimum setempat.

Platform mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan kedua hal berikut:

- Pembayaran harus dilakukan secara penuh dan tepat waktu.
- Pekerja setidaknya mendapatkan upah minimum setempat, atau upah yang ditetapkan oleh kesepakatan sektoral secara kolektif (mana saja yang lebih tinggi) di tempat mereka bekerja, pada jam-jam aktif mereka, setelah dikurangi biaya-biaya.³²

1.2 – Memastikan pekerja setidaknya mendapatkan standar biaya hidup setempat setelah dikurangi biaya-biaya pekerja (1 poin tambahan)

Di beberapa tempat, upah minimum tidak cukup bagi pekerja untuk mendapatkan standar hidup yang mendasar namun layak. Untuk mencapai poin ini, platform harus memastikan bahwa biaya-biaya yang terkait dengan pekerjaan tidak membuat pekerja berada di bawah upah layak setempat.

Platform mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan hal berikut:

- Pekerja setidaknya mendapatkan upah layak setempat, atau upah yang ditetapkan oleh kesepakatan sektoral secara kolektif (mana saja yang lebih tinggi) di tempat mereka bekerja, pada jam-jam aktif mereka, setelah dikurangi biaya-biaya.^{33,34}

Principle 2: Fair Conditions

2.1 – Memitigasi risiko pekerjaan (1 poin)

Pekerja platform dapat menghadapi sejumlah risiko dalam pekerjaan mereka, termasuk kecelakaan dan cedera, bahan-bahan berbahaya, serta kejahatan dan kekerasan. Untuk mencapai poin ini, platform harus menunjukkan bahwa mereka menyadari keberadaan risiko-risiko ini dan mengambil langkah-langkah dasar untuk memitigasinya.

Platform harus memenuhi hal-hal berikut:

- Tersedianya alat dan pelatihan yang memadai untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja dari risiko-risiko tugas tertentu.³⁵ Hal ini harus diterapkan tanpa membebankan biaya tambahan kepada pekerja
- Platform memitigasi risiko-risiko bekerja sendirian dengan menyediakan dukungan yang memadai dan merancang proses dengan mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

2.2 – Memastikan adanya kondisi kerja yang aman dan sebuah jaring pengaman (1 poin tambahan)

Pekerja platform rentan mengalami kemungkinan kehilangan pendapatan secara tiba-tiba sebagai akibat dari keadaan yang tidak terduga atau keadaan eksternal, seperti sakit atau cedera. Sebagian besar negara menyediakan sebuah jaring pengaman sosial untuk memastikan pekerja tidak mengalami kemiskinan mendadak karena keadaan yang di luar kendali mereka. Namun, pekerja platform biasanya tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan perlindungan seperti tunjangan sakit, karena status mereka sebagai kontraktor independen. Sebagai pengakuan atas fakta bahwa sebagian besar pekerja bergantung pada pendapatan yang mereka peroleh dari kerja platform, platform harus memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi atas pendapatan yang hilang karena ketidakmampuan untuk bekerja. Selain itu, platform harus meminimalkan risiko sakit dan cedera, bahkan ketika semua langkah dasar telah dikerahkan.

Platform harus memenuhi SEMUA hal berikut:

- Platform mengambil langkah-langkah yang bermakna untuk memastikan bahwa pekerja tidak mengalami kerugian biaya yang signifikan sebagai akibat dari kecelakaan, cedera, atau penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan.
- Pekerja harus diberi kompensasi atas pendapatan yang hilang karena ketidakmampuan untuk bekerja yang

sepadan dengan pendapatan rata-rata pekerja selama tiga bulan terakhir.

- Apabila pekerja tidak dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama karena keadaan yang tidak terduga, posisi/ kedudukan mereka di platform tidak terpengaruh secara negatif.
- Platform menerapkan kebijakan atau praktik yang melindungi keselamatan pekerja dari risiko-risiko tugas tertentu.³⁶ Secara khusus, platform harus memastikan bahwa upah tidak disusun dengan cara yang dapat membuat pekerja mendapatkan insentif untuk mengambil risiko yang berlebihan.

Principle 3: Fair Contracts

3.1 – Memberikan syarat dan ketentuan yang jelas dan transparan (1 poin)

Syarat dan ketentuan yang mengatur kerja platform tidak selalu jelas dan dapat diakses oleh pekerja.³⁷ Untuk mencapai poin ini, platform harus menunjukkan bahwa pekerja dapat memahami, menyetujui, dan mengakses kondisi kerja mereka setiap saat, dan bahwa mereka dapat memilih jalur hukum jika pihak lain melanggar kondisi tersebut.

Platform harus memenuhi SEMUA hal berikut:

- Pihak yang mengontrak pekerja harus diidentifikasi dalam kontrak, dan tunduk pada hukum yang berlaku di tempat pekerja bekerja.
- Kontrak/syarat & ketentuan disajikan secara lengkap dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami oleh semua pekerja.
- Pekerja harus menandatangani sebuah kontrak dan/atau memberikan persetujuan terhadap syarat dan ketentuan yang berlaku saat mendaftarkan diri ke platform.
- Kontrak/syarat & ketentuan mudah diakses oleh pekerja dalam bentuk kertas, atau melalui aplikasi/interface platform setiap saat.
- Kontrak/syarat & ketentuan tidak menyertakan klausul yang membalikkan kerangka hukum yang berlaku di masing-masing negara.

- Platform mengambil langkah-langkah perlindungan dan pengelolaan data yang memadai, bertanggung jawab, dan etis, yang tertuang dalam kebijakan yang terdokumentasi.

3.2 – Memastikan bahwa tidak ada ketentuan kontrak yang tidak adil (1 poin tambahan)

Dalam beberapa kasus, terutama di bawah klasifikasi ‘kontraktor independen’, pekerja menanggung risiko yang tidak proporsional karena terlibat dalam kontrak dengan pengguna jasa. Mereka mungkin bertanggung jawab atas segala kerusakan yang timbul selama pekerjaan mereka berlangsung, dan mereka mungkin dicegah oleh klausul yang tidak adil dalam mencari ganti rugi hukum atas keluhan mereka. Untuk mencapai poin ini, platform harus menunjukkan bahwa risiko dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan ditanggung bersama oleh para pihak.

Terlepas dari bagaimana status kontrak pekerja diklasifikasikan, platform harus memenuhi SEMUA hal berikut:

- Setiap pekerja diberitahu tentang perubahan yang diusulkan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dimengerti dalam jangka waktu yang masuk akal sebelum perubahan diberlakukan; dan perubahan tidak boleh membalikkan tunjangan yang masih harus dibayar serta ekspektasi yang beralasan yang selama ini menjadi tumpuan para pekerja.
- Kontrak/syarat & ketentuan tidak mencantumkan klausul yang mengabaikan tanggung jawab atas kelalaian, atau secara tidak wajar membebaskan platform dari tanggung jawab atas kondisi kerja. Platform mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa kontrak tidak mencakup klausul yang menghalangi pekerja untuk secara efektif mencari ganti rugi atas keluhan yang muncul akibat hubungan kerja yang dialami.
- Jika tenaga kerja platform dimediasi oleh sub-kontraktor: Platform menerapkan sebuah mekanisme yang dapat diandalkan untuk memantau dan memastikan bahwa sub-kontraktor memenuhi standar kondisi kerja, yang diharapkan dari platform itu sendiri.
- Dalam kasus-kasus terdapat penetapan harga dinamis yang digunakan untuk layanan, data yang dikumpulkan dan perhitungan yang digunakan untuk mengalokasikan pembayaran harus transparan dan didokumentasikan dalam bentuk yang tersedia bagi pekerja.

Principle 4: Fair Management

4.1 – Menyediakan proses hukum untuk keputusan yang memengaruhi pekerja (1 poin)

Pekerja platform dapat mengalami penonaktifan yang semena-mena; dilarang mengakses platform tanpa penjelasan, dan berpotensi kehilangan pendapatan mereka. Pekerja dapat dikenakan hukuman atau keputusan disipliner lainnya tanpa dapat menghubungi pengguna jasa atau platform untuk menantang ataupun mengajukan banding jika mereka merasa keputusan tersebut tidak adil. Untuk mencapai poin ini, platform harus menunjukkan jalur bagi pekerja untuk mengajukan banding atas tindakan disipliner secara bermakna.

Platform harus memenuhi SEMUA hal berikut:

- Terdapat saluran yang mudah diakses bagi pekerja untuk berkomunikasi dengan perwakilan/representative dari platform dan untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Saluran ini didokumentasikan dalam kontrak dan tersedia di interface platform. Platform harus merespons pekerja dalam jangka waktu yang masuk akal. Terdapat proses bagi pekerja untuk mengajukan banding jika mendapatkan penilaian yang rendah, tidak dibayar, mengalami masalah pembayaran, penonaktifan, dan hukuman serta tindakan disipliner lainnya. Proses ini didokumentasikan dalam kontrak dan tersedia di *interface* platform.³⁸
- Dalam kasus penonaktifan, proses pengajuan banding harus tersedia bagi pekerja yang tidak lagi memiliki akses ke platform.
- Pekerja tidak dirugikan karena telah menyuarakan kekhawatiran mereka atau karena telah mengajukan banding atas sebuah tindakan disipliner.

4.2 – Memberikan kesetaraan dalam proses manajemen (1 poin tambahan)

Sebagian besar platform tidak secara aktif mendiskriminasi kelompok pekerja tertentu. Namun, mereka mungkin secara tidak sengaja memperburuk ketidaksetaraan yang sudah ada dalam desain dan manajemen mereka. Sebagai contoh, sering terjadi pemisahan (segregasi) gender dalam berbagai macam kerja platform. Untuk mencapai poin ini, platform harus menunjukkan bahwa mereka tidak hanya memiliki kebijakan yang menentang diskriminasi, tetapi juga upaya untuk menghilangkan hambatan bagi kelompok yang kurang beruntung, dan mempromosikan inklusi.

Platform harus memenuhi SEMUA hal berikut:

- Platform memiliki kebijakan anti-diskriminasi yang efektif yang menjabarkan proses yang jelas untuk melaporkan, memperbaiki, dan menghukum diskriminasi terhadap pekerja di platform dengan alasan seperti ras, latar belakang sosial, kasta, suku/etnisitas, kebangsaan, gender, jenis kelamin, identitas dan ekspresi gender, orientasi seksual, disabilitas, agama atau kepercayaan, usia atau status-status lainnya.³⁹
- Platform memiliki langkah-langkah untuk mempromosikan keberagaman, kesetaraan, dan inklusi di platform. Dibutuhkan langkah-langkah praktis untuk mempromosikan peluang yang setara bagi pekerja dari kelompok yang kurang beruntung, termasuk akomodasi yang layak untuk kehamilan, disabilitas, dan agama atau kepercayaan.
- Ketika orang-orang dari kelompok marjinal (seperti perempuan) kurang terwakili secara signifikan di antara sekumpulan pekerja, maka akan ada upaya untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan terhadap akses oleh orang-orang dari kelompok tersebut.
- Jika algoritma digunakan untuk menentukan akses terhadap pekerjaan atau remunerasi atau jenis pekerjaan dan skala upah yang tersedia bagi pekerja yang ingin menggunakan platform, algoritma tersebut harus bersifat transparan dan tidak membawa hasil yang tidak adil bagi pekerja yang berasal dari kelompok-kelompok yang secara historis atau saat ini kurang beruntung.
- Memiliki mekanisme untuk mengurangi risiko diskriminasi yang dilakukan oleh pengguna terhadap pekerja dari kelompok yang kurang beruntung, dalam mengakses dan menjalankan pekerjaannya.

Principle 5: Fair Representation

5.1 – Menjamin kebebasan berserikat dan ekspresi suara pekerja (1 poin)

Kebebasan berserikat merupakan hak fundamental bagi semua pekerja, dan diabadikan dalam konstitusi ILO dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Hak pekerja untuk berorganisasi, mengekspresikan keinginan mereka secara kolektif—dan yang terpenting—didengar, merupakan prasyarat penting untuk kondisi kerja yang adil. Namun, tingkat pengorganisasian di antara para pekerja platform masih rendah. Untuk mencapai poin ini, platform

harus memastikan bahwa kondisi untuk mendorong ekspresi suara pekerja secara kolektif, sudah berada pada tempatnya

Platform harus memenuhi SEMUA hal berikut:

- Terdapat mekanisme yang terdokumentasi⁴⁰ untuk mengeskpresikan suara pekerja secara kolektif yang memungkinkan SEMUA pekerja, terlepas dari status pekerjaannya, untuk berpartisipasi tanpa risiko.
- Terdapat pernyataan resmi dan tertulis mengenai kesediaan untuk mengakui, dan berunding dengan, sebuah badan pekerja atau serikat pekerja yang bersifat kolektif dan independen, yang dikomunikasikan dengan jelas kepada semua pekerja, dan tersedia di antarmuka platform.⁴¹
- Kebebasan berserikat tidak dihalangi dan pekerja tidak dirugikan dengan cara apapun dalam mengkomunikasikan kekhawatiran, keinginan, dan tuntutan mereka kepada platform, atau mengeskpresikan kesediaan mereka untuk membentuk badan-badan perwakilan kolektif yang independen.⁴²

5.2 – Mendukung tata kelola yang demokratis (1 poin tambahan)

Meskipun tingkat pengorganisasian masih rendah, asosiasi pekerja platform sedang bermunculan di berbagai sektor dan negara. Jumlah platform platform koperasi milik pekerja juga semakin bertambah. Untuk mewujudkan perwakilan yang adil, pekerja harus memiliki suara dalam kondisi kerja mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui model kooperatif yang diatur secara demokratis, serikat pekerja yang diakui secara resmi, atau kemampuan untuk melakukan perundingan bersama dengan platform.

Platform setidaknya harus memenuhi salah SATU hal berikut:

1. Pekerja memainkan peran yang bermakna dalam pengaturannya.
2. Dalam sebuah dokumen tertulis yang tersedia setiap saat di antarmuka platform, platform mengakui secara terbuka dan formal keberadaan sebuah badan kolektif pekerja yang independen, dewan pekerja terpilih, atau serikat pekerja. Pengakuan ini tidak eksklusif dan, jika kerangka kerja hukumnya memungkinkan, platform harus mengakui badan kolektif apapun yang secara signifikan merepresentasikan yang sedang mencari perwakilan.⁴³

ENDNOTES

- 1 Google, Temasek, and Bain. 2022. "e-Conomy SEA 2022". Retrieved July 31, 2023 (<https://economysea.withgoogle.com/report/>).
- 2 Istilah ekonomi kerja platform mengacu pada sebuah sistem ekonomi di mana platform digital bertindak sebagai perantara, menghubungkan konsumen dan penyedia layanan seperti jasa perjalanan menggunakan taksi, pengiriman paket makanan dan barang belanjaan, pembersihan rumah, dll.
- 3 Kerangka kerja sosial, teknologi, ekonomi, lingkungan, politik dan sistem nilai (The social, technological, economic, environmental, political and value systems/STEEP framework) biasanya digunakan sebagai pendekatan sistemis untuk memetakan masalah dan membayangkan masa depan dalam Metodologi Foresight (Ozcan, Saritas and Yanuar Nugroho. 2012. "Mapping issues and envisaging futures: An evolutionary scenario approach". Retrieved July 31, 2023 (<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162511002046>)).
- 4 Rinaldi Mohammad, Azka. 2019. "Tarif Zonasi Ojek Online Diperluas dari 5 Kota Menjadi 20 Kota". Indonesia: Bisnis Indonesia. Retrieved July 31, 2023 (<https://ekonomi.bisnis.com/read/20190702/98/1118896/tarif-zonasi-ojek-online-diperluas-dari-5-kota-menjadi-20-kota>).
- 5 Mutia, Annissa. 2022. "Survei: Publik Jabodetabek Paling Sering Pakai Gojek, Bagaimana Grab, Maxim, dan inDriver?" Indonesia: Katadata. Retrieved July 31, 2023 (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/10/11/survei-publik-jabodetabek-paling-sering-pakai-gojek-bagaimana-grab-maxim-dan-indriver>).
- 6 KumparanTech. 2020. "Organisasi Ojol: Ada 4 Juta Driver Ojol di Indonesia". Indonesia: Kumparan.com. Retrieved July 31, 2023 (<https://kumparan.com/kumparantech/organisasi-ojol-ada-4-juta-driver-ojol-di-indonesia-1tBrZLEXOEI/full>).
- 7 De Ruyter, Alex and Riani Rahmawati. 2020. "Understanding the Working Conditions of Gig Workers and Decent Work: Evidence from Indonesia's Online Ojek Riders". *Sozial Politik* 2.4. Retrieved July 31, 2023 (<https://www.sozialpolitik.ch/article/view/3727>).
- 8 Novianto, Arief. 2022. "Riset: Aksi protes jadi cara pengemudi online bersuara di tengah kemitraan semu dan 'pembungkaman'". London: The Conversation. Retrieved July 31, 2023 (<https://theconversation.com/riset-aksi-protes-jadi-cara-pengemudi-online-bersuara-di-tengah-kemitraan-semu-dan-pembungkaman-187693>).
- 9 Ihsanuddin. 2022. "Kurir Sicepat Demo Kantor Pusat, Tak Terima Statusnya Diubah dari Karyawan Jadi Mitra". Indonesia: Kompas.com. Retrieved July 31, 2023 (<https://megapolitan.kompas.com/read/2022/09/20/15322301/kurir-sicepat-demo-kantor-pusat-tak-terima-statusnya-diubah-dari-karyawan>).
- 10 Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 Ayat 13 UU No. 20 Tahun 2008, "Yang dimaksud dengan kemitraan adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling membutuhkan, saling percaya, saling memperkuat, dan saling menguntungkan, dengan melibatkan aktor-aktor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)".
- 11 Izzati, N. R., and M. M. G. Sesunan. 2022. "'Misclassified Partnership' and the Impact of Legal Loophole on Workers". Retrieved July 31 (<https://qmro.qmul.ac.uk/xmlui/handle/123456789/82301>).
- 12 Halilintarsyah, Oka. 2021. "Ojek Online, Pekerja atau Mitra?" *Jurnal Persaingan Usaha* 1(2). Retrieved July 31 (<https://jurnal.kppu.go.id/index.php/official/article/view/24/19>).
- 13 Halilintarsyah, Oka. 2021. "Ojek Online, Pekerja atau Mitra?" *Jurnal Persaingan Usaha* 1(2). Retrieved July 31 (<https://jurnal.kppu.go.id/index.php/official/article/view/24/19>).
- 14 Izzati, Nabiyla. 2022. "Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig". *Undang: Jurnal Hukum* 5(2). Retrieved July 31 (<https://ujh.unja.ac.id/index.php/home/article/view/734/77>).
- 15 Kompas TV. 2021. "Regulasi Kurir Ekspedisi Tengah Digodok, Kemnaker Janji Hak dan Keselamatan Kerja Bakal Diatur". Indonesia: Kompas TV. Retrieved July 31 (<https://www.kompas.tv/article/209096/regulasi-kurir-ekspedisi-tengah-digodok-kemnaker-janji-hak-dan-keselamatan-kerja-bakal-diatur>).
- 16 Hakim, Arief Rahman. 2022. "Survei: Penumpang Ojol Turun Usai Kenaikan Tarif". *Liputan 6*. Retrieved July 31 (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5091866/survei-penumpang-ojol-turun-usai-kenaikan-tarif>).
- 17 Rahwamati, Dwi. 2022. "Keluh Kesah Driver Ojol: Tarif Naik Cuma Untungkan Perusahaan". Indonesia: Detikcom. Retrieved July 31 (<https://news.detik.com/berita/d-6285653/keluh-kesah-driver-ojol-tarif-naik-cuma-untungkan-perusahaan>).
- 18 Trading Economics. 2023. "Indonesia Food Inflation". Retrieved July 31 (<https://tradingeconomics.com/indonesia/food-inflation>).
- 19 Yu, Jingru, Dong Mo, Ningke Xie, Simon Hu, Xiqun (Michael) Chen. 2021. "Exploring multi-homing behaviour of ride-sourcing drivers via real-world multiple platforms data". *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour* 80;61–78. Retrieved July 31 (<https://doi.org/10.1016/j.trf.2021.03.017>).
- 20 Mustika, Wening and Amalinda Savirani. 2021. "'Ghost Accounts', 'Joki Accounts' and 'Account Therapy'". *The Copenhagen Journal of Asian Studies* 39(1). Retrieved July 31 (<https://rauli.cbs.dk/index.php/cjas/article/view/6175>).
- 21 Gojek. 2023. "GoRide Electric". Retrieved July 31 (<https://www.gojek.com/id-id/goride/electric/>).
- 22 Hidayat, Ali. 2022. "Miliki 8.500 Armada Kendaraan Listrik, Ini Rencana Grab Tahun Depan". Indonesia: Tempo.co. Retrieved July 31 (<https://bisnis.tempo.co/read/1667191/miliki-8-500-armada-kendaraan-listrik-ini-rencana-grab-tahun-depan>).
- 23 Go Ride. 2022. "Cara Daftar Mitra Gojek: Lebih Cepat Pakai HP". Indonesia: Gojek. Retrieved July 31 (<https://www.gojek.com/blog/goride/cara-daftar-go-ride/>).
- 24 Jenn, A. 2020. Emissions benefits of electric vehicles in Uber and Lyft ride-hailing services. *Nature Energy* 5;520–525. Retrieved July 31 (<https://www.nature.com/articles/s41560-020-0632-7>).
- 25 Suwignjo, Patdono, Muhammad Yuniarto, Yoga Nugraha, Ayuning Desanti, Indra Sidharta, Stefanus Wiratno, and Triyogi Yuwono. 2023. "Benefits of Electric Motorcycle in Improving Personal Sustainable Economy: A View from Indonesia Online Ride-Hailing Rider". *International Journal of Technology (IJTech)* 14(1); 38–53. Retrieved July 31 (<https://ijtech.eng.ui.ac.id/article/view/5454>).
- 26 ILO. 2021. "World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work". Geneva: International Labour Organization. Retrieved July 31 (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm).
- 27 ILO. 2021. "World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work". Geneva: International

Labour Organization. Retrieved July 31 (https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm).

28 De Stefano, Valerio. 2016. "The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'". Geneva: International Labour Organization. Retrieved July 31 (https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm).

29 Work-related costs include direct costs the worker may incur in performing the job. This may include, for instance, transport in between jobs, supplies, vehicle repair and maintenance, fuel, road tolls and vehicle insurance. However, it does not include transport to and from the job (unless in-between tasks) nor taxes, social security contributions or health insurance.

30 The ILO defines minimum wage as the "minimum amount of remuneration that an employer is required to pay wage earners for the work performed during a given period, which cannot be reduced by collective agreement or an individual contract." Minimum wage laws protect workers from unduly low pay and help them attain a minimum standard of living. The ILO's Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (C135) sets the conditions and requirements of establishing minimum wages and calls upon all ratifying countries to act in accordance. Minimum wage laws exist in more than 90 per cent of the ILO member states.

31 In addition to direct working hours where workers are completing tasks, workers also spend time performing unpaid activities necessary for their work, such as waiting for delivery orders at restaurants and travelling between jobs. These indirect working hours are also considered part of active hours as workers are giving this time to the platform. Thus, "active hours" are defined as including both direct and indirect working hours.

32 In order to evidence this, where the platform is responsible for paying workers the platform must either: (a) have a documented policy that ensures the workers receive at least the local minimum wage after costs in their active hours; or (b) provide summary statistics of transaction and cost.

33 Where a living wage does not exist, Fairwork will use the Global Living Wage Coalition's Anker Methodology to estimate one.

34 In order to evidence this, where the platform is responsible for paying workers the platform must either: (a) have a documented policy that ensures the workers receive at least the local living wage after costs in their active hours; or (b) provide summary statistics of transaction and cost data evidencing all workers earn a minimum wage after costs.

35 The ILO recognises health and safety at work as a fundamental right. Where the platform directly engages the worker, the starting point is the ILO's Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C155). This stipulates that employers shall be required "so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health", and that "where necessary, adequate protective clothing and protective equipment [should be provided] to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health."

36 The ILO recognises health and safety at work as a fundamental right. Where the platform directly engages the worker, the starting point is the ILO's Occupational Safety and Health Convention, 1981 (C155). This stipulates that employers shall be required "so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health", and that "where necessary, adequate protective clothing and protective equipment [should be provided] to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health."

37 The ILO's Maritime Labour Convention, 2006 (MLC 2006), Reg. 2.1, and the Domestic Workers Convention, 2011 (C189), Articles 7 and 15, serve as helpful guiding examples of adequate provisions in workers' terms and conditions, as well as worker access to those terms and conditions.

38 Workers should have the option of escalating grievances that have not been satisfactorily addressed and, in the case of automated decisions,

should have the option of escalating it for human mediation.

39 In accordance with the ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation and applicable national law.

40 A mechanism for the expression of collective worker voice will allow workers to participate in the setting of agendas so as to be able to table issues that most concern them. This mechanism can be in physical or virtual form (e.g. online meetings) and should involve meaningful interaction (e.g. not surveys). It should also allow for ALL workers to participate in regular meetings with the management.

41 For example, "[the platform] will support any effort by its workers to collectively organise or form a trade union. Collective bargaining through trade unions can often bring about more favourable working conditions."

42 See the ILO's Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (C087), which stipulates that "workers and employers, without distinction, shall have the right to establish and join organisations of their own choosing without previous authorisation" (Article 2); "the public authorities shall refrain from any interference which would restrict the right or impede the lawful exercise thereof" (Article 3) and that "workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority" (Article 4). Similarly the ILO's Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (C098) protects the workers against acts of anti-union discrimination in respect of their employment, explaining that not joining a union or relinquishing trade union membership cannot be made a condition of employment or cause for dismissal. Out of the 185 ILO member states, currently 155 ratified C087 and 167 ratified C098.

43 If workers choose to seek representation from an independent collective body of workers or union that is not readily recognized by the platform, the platform should then be open to adopt multiple channels of representation, when the legal framework allows, or seek ways to implement workers' queries to its communication with the existing representative body.

Kredit dan Pendanaan

Fairwork merupakan sebuah proyek yang dijalankan oleh Oxford Internet Institute, Universitas Oxford, dan Berlin Social Science Center, dan memanfaatkan keahlian dan pengalaman staf dari Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Center for Health Consultation and Community Development (CHD), Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, CREDI, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Institute for a Fair Economy, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, National University of Singapore, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, TEDIC, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica del Uruguay, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, University of California College of the Law, San Francisco, University of Manchester, and University of São Paulo.

Authors:

Nur Huda, Adriansyah Dhani Darmawan, María Catherine, Wirawan Agahari, Richard Heeks and Mark Graham.

Fairwork Team:

Jana Ababneh, Eisha Afifi, Wirawan Agahari, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, María Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel Arubayi, Sami Atallah, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Adam Badger, Meghashree Balaraj, Joshua Baru, Ladin Bayurgil, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Sudeep Bhargava, Wasel Bin Shadat, Virgel Binghay, Ameline Bordas, Maren Borkert, Álvaro Briaes, Joe Buckley, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Maria Catherine, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Hussein Cheaito, Ana Chkareuli, Andrea Ciarini, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Adriansyah Dhani Darmawan,

Kavita Dattani, Olayinka David-West, Janine De Vera, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Ha Do, Matias Dodel, Marta D'Onofrio, Elvisa Drishti, Veena Dubal, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Dana Elbashbishy, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Úrsula Espinoza Rodríguez, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Farah Galal, Jackeline Gameleira, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Eloísa González, Mark Graham, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Teona Henderson, Mabel Rocío Hernández Díaz, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Francisco Ibáñez, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Raktima Kalita, Zeynep Karlıdag, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Tobias Kuttler, Arturo Lahera-Sánchez, Jorge Leyton, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Wassim Maktabi, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Nacef Mouri, Jamal Msami, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlishvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Claudia Nociolini Rebecchi, Bonnita Nyamwire, Mitchelle Ogolla, Oluwatobi A. Ogunmokun, Frederick Pobee, Caroline A Omware, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, María Inés Martínez Penadés, Leonhard Plank, Frederick Pobee, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Jayvy R. Gamboa, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Federico Rosenbaum Carli, Cheryll Ruth Soriano, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Aditya Singh, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Ainan Tajrian, Dinh Thi Chien, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Funda Ustek Spilda, Jonas Valente, Giulia Varaschin, Daniel Vízquete, Annmercy Wairimu, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba, Najlae Zhani and Sami Zoughaib.

Peninjau penilaian eksternal:

Cheryll Soriano, Jonas Valente, Treviliana Eka Putri, and Mardiya Siba Yahaya.

Peninjau sejawat laporan:

Funda Ustek Spilda.

Penyunting teks:

David Sutcliffe (EN).

Klara Esti (ID)

Penerjemah dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia:

Rukita Wustari Widodo.

Cara mengutip laporan ini:

Fairwork. (2023). Hasil Penilaian Fairwork Indonesia Tahun 2023: Standar-standar Ketenagakerjaan dalam Ekonomi Platform. Jakarta, Indonesia; Oxford, Inggris

Mohon diperhatikan bahwa laporan ini memiliki bagian-bagian yang sama dengan laporan Fairwork lainnya, terutama pada bagian Kerangka Kerja Fairwork dan Lampiran.

Desainer:

One Ltd.; CIPG

Penyedia Dana:

Publikasi ini merupakan hasil penelitian yang didanai oleh Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) dan ditugaskan oleh Kementerian Federal Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (BMZ), dan merupakan kelanjutan dari penelitian sebelumnya yang didanai oleh International Development Research Centre (IDRC) melalui proyek Future of Work in the Global South (FoWiGS)

Ucapan Terima Kasih:

Katia Padvalkava, Duncan Passey, Maisy Gills, Sara Spinks, Lucy Hennings, Isabelle Malcolm, Philip Hind, Ornella Sciuto, Caroline Hampshire, Tabitha Baker, dan David Sutcliffe dari Universitas Oxford atas dukungan administratifnya yang hebat sejak awal proyek ini berjalan. Tim proyek sangat berterima kasih kepada Shakhlo Kakharova, Lukas Sonnenberg, dan Kirsten Schuettler dari GIZ atas dukungan dan bimbingannya yang terus-menerus diberikan, di saat kami melanjutkan kerja kami ke tahapan berikutnya. Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada Richard Heeks sebagai *country liaison* kami atas hasil pembacaan dan umpan baliknya yang cermat. Proyek ini juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Navneet Gidda, Kristin Thompson, Funda Ustek Spilda, Pablo Agueras Reneses, dan Mark Graham atas dukungan hebat mereka. Kami berterima kasih kepada para peninjau sejawat kami: Cheryll Soriano, Jonas Valente, Treviliana Eka Putri, dan Mardiya Siba Yahaya. Terakhir, kami ingin berterima kasih kepada sejumlah besar pekerja dan pengelola platform di Indonesia, yang telah meluangkan waktu untuk membantu kami menyusun hasil penilaian platform ini.

Pernyataan konflik kepentingan:

Tidak ada satupun peneliti yang memiliki hubungan dengan platform manapun; pekerjaan yang dilakukan tidak menerima dana maupun dukungan dalam bentuk apapun dari platform atau perusahaan lain manapun, dan kami menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan.



WZB

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Innovation
Policy
Governance

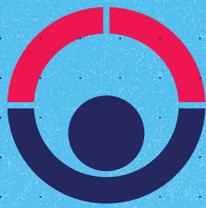
DUKUNGAN DANA



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Fairwork

Pelajari Lebih Lanjut

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)