

Mahasiswa dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (*Freelancer*) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik¹

Afifa Yustisia Firdasanti², Afiyati Din Khailany³,
Nur Ahmad Dzulkirom⁴, Tiur Maulina Putri Sitompul⁵,
dan Amalinda Savirani⁶

Abstrak

Tren *gig economy* dalam bentuk pekerjaan lepas (*freelance*) semakin meningkat dalam satu dekade terakhir, khususnya di kalangan mahasiswa. Sektor pekerjaan ini memiliki fleksibilitas dari segi waktu—di tengah jadwal perkuliahan—tetapi juga rentan terhadap eksploitasi. Tulisan ini mengelaborasi dan memetakan motivasi mahasiswa mengambil pekerjaan lepas serta kondisi kerentanan terkait hak-hak dasar pekerja seperti upah rendah, jam kerja berlebihan, ketidakjelasan kontrak kerja, dan tidak adanya pemenuhan jaminan kesejahteraan. Pertanyaan yang membimbing artikel ini adalah bagaimana kondisi kerja mahasiswa *freelancer*, bagaimana pola relasi kerja yang dihadapi, dan mengapa mahasiswa cenderung menormalisasi eksploitasi tersebut. Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian kolaboratif ini menggunakan metode campuran (*mix-method*) yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Data primer dihimpun melalui survei secara online ($n=203$) dan in-depth interview berjumlah 50 mahasiswa FISIPOL UGM yang telah dan sedang mengambil pekerjaan lepas. Data primer dilengkapi dengan data sekunder yang bersumber dari literatur dan data statistik

1 Artikel ini berasal dari penelitian kolaboratif kelas “Politik Perburuhan” di Departemen Politik dan Pemerintahan, FISIPOL UGM, di bawah dosen pengampu Dr. Amalinda Savirani dan Dr. Joash Tapiheru. Sebanyak 75% peserta kelas terlibat dalam penggalan data penelitian. Para penulis menuliskan dan menyistematisasi temuan riset kolaborasi ini.

2 Mahasiswa Departemen Politik Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada. Email: yustisiaafifa@mail.ugm.ac.id

3 Mahasiswa Departemen Politik Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada. Email: dinafiyati@mail.ugm.ac.id

4 Mahasiswa Departemen Politik Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada. Email: nurahmad.dzulkirom@mail.ugm.ac.id

5 Mahasiswa Departemen Politik Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada. Email: tiurmaulina01@mail.ugm.ac.id

6 Dosen Departemen Politik Pemerintahan, Universitas Gadjah Mada. Email: savirani@ugm.ac.id

terkait topik ini. Ada dua temuan utama penelitian. Pertama, para mahasiswa memiliki beragam kerentanan dalam kegiatan mereka sebagai freelancer. Kedua, meskipun mengalami kerentanan dan eksploitasi dalam pekerjaannya, para mahasiswa cenderung mewajarkan kondisi yang dialaminya.

Kata kunci: *Gig economy; Freelancer; Kerentanan; Kondisi pekerja; Eksploitasi*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, pasar tenaga kerja global dan domestik terus mengalami peningkatan fleksibilitas. Salah satu bentuknya adalah semakin maraknya jenis dan skema pekerjaan berbasis kontrak jangka pendek, pekerja lepas (*freelancer*) yang diupah per pekerjaan sesuai permintaan (*on-demand*), kegiatan magang, *outsourcing* (alih daya), berjualan secara daring, dan lain-lain. Menguatnya penggunaan teknologi informasi dalam bisnis atau yang dikenal dengan “disrupsi” semakin meningkatkan derajat fleksibilitas ini. Disrupsi tidak hanya menggantikan pekerjaan klerikal oleh robot, tetapi juga memunculkan pekerjaan yang bisa dilakukan secara jarak jauh (*remote*). Kesemua ini kemudian melahirkan fenomena *gig economy*. Dilansir dari BBC News, *gig economy* merupakan pasar tenaga kerja yang identik dengan karyawan kontrak jangka pendek atau pekerja lepas (*freelancer*) (Wilson, 2017). International Labour Organization (ILO) mencirikan fenomena *gig economy*

sebagai kerja yang *precarious* (rentan), merujuk pada pekerjaan yang umumnya dibayar murah, rentan, dan tidak terlindungi terutama secara regulatif (ILO, 2016).

Pola *gig economy* memiliki beberapa ciri, yakni dipecah-pecahnya pekerjaan berdasarkan unit pekerjaan sehingga melahirkan “fragmentasi pekerjaan”. Tipe ekonomi ini ditopang oleh para pekerja lepas—tanpa kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan jaminan-jaminan sebagaimana dipahami dalam konsep kerja yang klasik—dan diikat oleh derajat fleksibilitas tenaga kerja yang tinggi. Fleksibilitas ini sesungguhnya juga memiliki sisi baik bagi pekerja. Dari sisi pekerja, fleksibilitas memberikan keleluasaan untuk menyelesaikan pekerjaannya kapan saja dan di mana saja. Sisi negatifnya, ia menghasilkan ketidakpastian dan kerentanan pekerjaan. Fleksibilitas menguntungkan perusahaan karena dapat mendorong efisiensi dan tetap menjaga perputaran roda ekonomi. Perusahaan dengan dukungan negara dapat mendiversifikasi aturan dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar (Andersen dan Marino, 2000).

Mahasiswa adalah salah satu kelompok yang menjadi bagian dari pasar tenaga kerja *gig economy*, khususnya sebagai pekerja lepas. Dalam satu dekade terakhir telah muncul tren mahasiswa yang mengambil kerja

paruh waktu di Indonesia—di sela-sela menyelesaikan kuliah mereka—sesuatu yang jarang ditemukan di era 90-an, atau 2000-an awal. Dengan kata lain, integrasi mahasiswa terhadap pasar tenaga kerja lebih cepat berlangsung pada generasi sekarang. Dengan jumlah mahasiswa Indonesia yang tercatat 7.981.059 orang pada 2020 (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020), mereka menjadi satu lapis generasi yang potensial dalam pasar tenaga kerja. Mahasiswa memiliki situasi “antara”; belum sepenuhnya bekerja, masih mencari pengalaman, dan biasanya dianggap lumrah jika dibayar dibawah upah standar. “Mencari pengalaman” (Lewchuk, 2017) dan mengembangkan jaringan adalah dimensi kapital yang lebih penting ketimbang menghasilkan uang.

Penelitian ini ingin memahami bagaimana kondisi kerja mahasiswa yang mengambil pekerjaan lepas, apa saja hak yang mereka peroleh, apa saja kerentanan yang mereka hadapi, dan mengapa di tengah kerentanan ini mahasiswa tetap senang mengambil pekerjaan lepas ini dan mewajarkan proses kerentanan yang mereka hadapi. Untuk menggali dan menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran (*mix method*), yakni gabungan antara kualitatif dan kuantitatif (statistik deskriptif, $n=203$).

Tim peneliti terlebih dahulu mengumpulkan data kualitatif menggunakan teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang dilakukan pada 26 Mei–2 Juni 2021. Jumlah narasumber yang diwawancarai adalah 50 orang terdiri dari 25 laki-laki dan 25 perempuan. Dari wawancara mendalam diidentifikasi beberapa poin utama yang kemudian ditindaklanjuti dalam kegiatan pengumpulan data kuantitatif, yang dilakukan antara tanggal 2–21 Juni 2021 secara daring melalui *platform Google Form*. Jumlah responden survei yang terlibat adalah 203 orang terdiri dari 109 perempuan, 91 laki-laki, dan sisanya memilih tidak menyebutkan jenis kelamin. Para responden merupakan mahasiswa dan alumni FISIPOL UGM yang pernah atau sedang mengambil pekerjaan lepas. Seluruh data, baik kualitatif maupun kuantitatif dihimpun secara kolektif oleh sebagian besar mahasiswa dan dosen dalam mata kuliah “Politik Perburuhan” tahun 2021 sebagai bagian dari riset kolaborasi.

KAJIAN LITERATUR

Telah banyak kajian yang menggali dan membahas fenomena fleksibilitas pekerjaan *freelance* dari kelompok pekerja tidak terlatih (*unskilled*), tetapi belum banyak yang menggali dari sisi tenaga kerja terdidik seperti

mahasiswa. Padahal, cukup banyak pekerja *freelance* yang berasal dari kalangan mahasiswa. *Freelance* adalah salah satu bentuk pekerjaan *gig economy* yang berciri *on-demand work* atau pekerjaan yang hanya dibutuhkan per kegiatan dan biasanya berlangsung dalam jangka waktu pendek.

Penelitian yang membahas fenomena *gig economy* di Indonesia pada sektor pekerjaan transportasi daring ojek *online* (ojol) misalnya Novianto, *et.al.* (2021) yang menggali bentuk kemitraan palsu yang sangat merugikan para pengemudi ojol. Mustikaningsih dan Savirani (2021) memfokuskan pada bentuk-bentuk perlawanan sehari-hari yang dilakukan oleh pengemudi ojol, khususnya Gojek terhadap sistem yang mengontrol mereka. Zulfiyan (2020) mengkaji kondisi kerentanan kerja yang dialami para pengemudi ojol perempuan di Tulungagung akibat kemitraan palsu, antara lain terbatasnya keamanan kerja, beban ganda, stereotip gender, serta pelecehan seksual. Fatmawati, *et.al.* (2019) yang membahas mengenai maraknya para pekerja muda dalam kalangan ojol di kota besar, salah satunya Yogyakarta, serta adanya proses *deskilling* dan *skill trap* yang melanda mereka. Sementara Widodo (2019) menjelaskan bagaimana perkembangan internet yang pesat dalam berkontribusi meningkatkan

jumlah pekerja *freelance* di Indonesia. Aristi dan Pratama (2021) juga mengemukakan bahwa *freelance marketplace* dan media sosial berperan menciptakan lapangan pekerjaan baru serta memberikan kesempatan bagi siapa pun untuk bekerja di bidang ekonomi kreatif tanpa memandang gelar akademik.

Kajian terkait *gig economy* di kalangan mahasiswa cukup banyak dilakukan di negara lain. Sebuah studi yang dilakukan oleh Migrant Worker Justice Initiative di Australia pada tahun 2019 yang menyurvei 5.000 pekerja mahasiswa berusia 20 tahun ke atas, menemukan bahwa 77% responden mendapatkan upah di bawah standar upah minimum per jam. Namun, hanya 10% dari mereka yang mengambil langkah nyata dalam menyikapi eksploitasi tersebut, sebab sebagian besar responden merasa puas atas kondisi kerjanya. Mereka beralasan, “ada pekerjaan lebih baik daripada tidak sama sekali, lagi pula prioritas saya saat ini adalah pendidikan.” Mereka takut terjerat masalah jika melaporkan tindakan eksploitasi yang dilakukan oleh pemberi kerja (Salim dan Souisa, 2021). Fenomena pelanggaran hak pekerja seperti ini banyak berlangsung di berbagai negara dan karenanya perlu dilakukan pengawasan ketat di seluruh dunia (Josserand dan Kaine, 2019).

Dalam konteks di Indonesia yang saat ini mengalami bonus demografi—kondisi dimana jumlah penduduk berusia produktif lebih banyak dibandingkan dengan penduduk berusia non-produktif—menghasilkan *over supply* tenaga kerja muda. Hasilnya, pekerja tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk menawar agar mendapatkan upah layak. Selain itu, biaya operasional atau biaya penunjang lain, seperti uang pulsa bagi *online freelancers* atau biaya servis dan nilai depresiasi kendaraan bagi ojek *online*, ditanggung oleh pekerja itu sendiri. Otomatis, hal ini semakin mengurangi nominal upah yang diperoleh (Anwar dan Graham, 2021). Sebagaimana disebut di atas, *gig economy* ditandai dengan upah di bawah standar minimal yang besarnya bergantung kepada kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Pekerja juga sangat minim proteksi, berbeda dengan jenis pekerjaan konvensional yang umumnya menyertakan perlindungan atau jaminan sosial bagi pekerja (Anwar dan Graham, 2021).

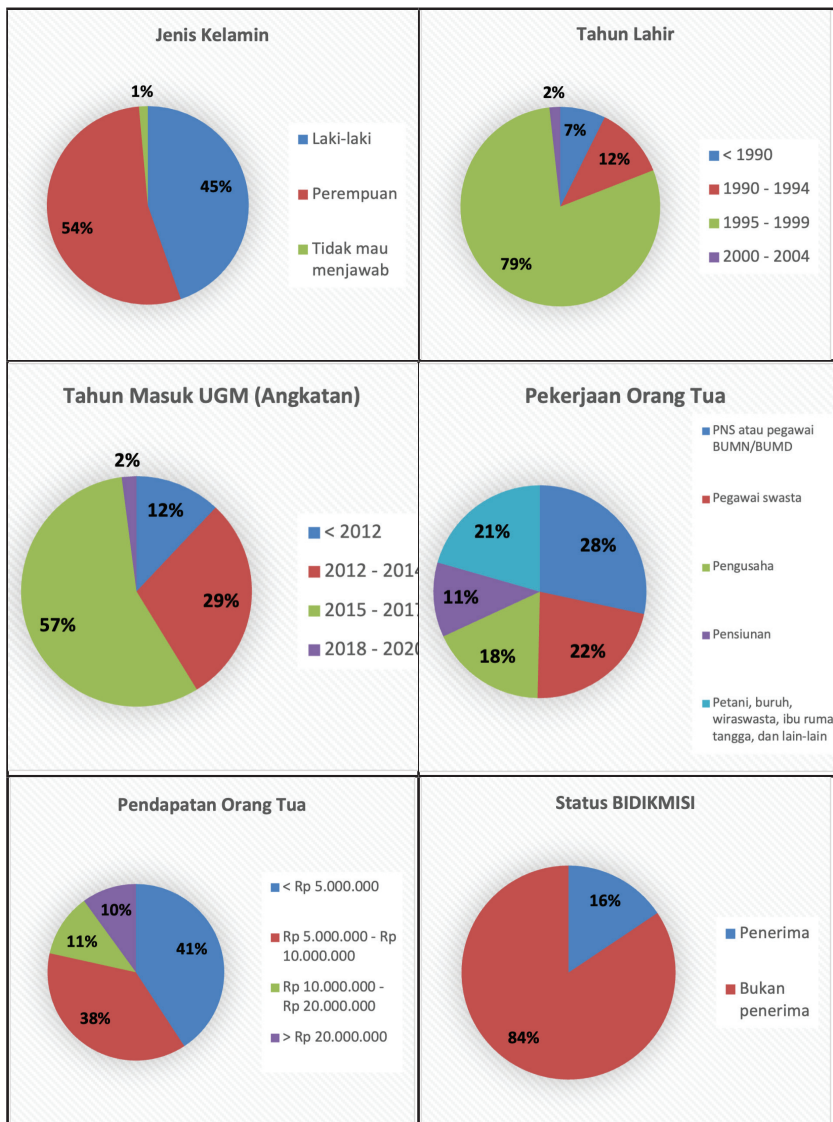
Salah satu hal yang sangat menjual dari konsep *gig economy* adalah fleksibilitas jam kerja bagi para pekerjanya. *Gig economy* barangkali tidak mengenal konsep jam kerja 9–5 (Anwar dan Graham, 2021). Sebagai gantinya, *freelancer* umumnya memiliki kebebasan untuk bekerja kapan saja dan seberapa

pun lamanya. Namun, kebebasan ini tidak serta-merta membuat pekerja lebih sejahtera. Justru pekerja menjadi terdesak untuk dapat bekerja selama mungkin untuk memperoleh pendapatan yang cukup (Warren, 2021). Lebih-lebih untuk jenis pekerjaan berbasis algoritma dan teknologi, pekerja semakin tidak memiliki otonomi untuk menolak tawaran pekerjaan yang datang karena hal ini mendatangkan konsekuensi tertentu di masa depan, misalnya pekerja dieksklusi untuk tawaran pekerjaan selanjutnya (Warren, 2021).

Absennya berbagai macam proteksi kerja dan rendahnya tingkat kesejahteraan *freelancer* erat kaitannya dengan bagaimana *freelancer* dianggap sebagai pekerja independen atau *self-employment*. Dengan konsep ini pula, pemberi kerja atau perusahaan dapat menghemat pengeluaran (*cost*) sebesar mungkin, sedangkan pekerja mendapatkan benefit sesedikit mungkin (Anwar dan Graham, 2021). Oleh karena itu, Forbes menulis bahwa pekerja lepas di *gig economy* sering kali merasa tereksplorasi. Apa lagi jika mereka mengandalkan pekerjaan *freelance* sebagai mata pencaharian utama (Hadi, 2020).

TEMUAN

Di kalangan mahasiswa, pekerjaan lepas dianggap sebagai salah satu cara untuk menghasilkan pendapatan tambahan yang mudah. Maka, tidak heran jika sebagian besar mahasiswa pernah melakukan pekerjaan lepas atau *freelance*. Hal ini tercermin dalam angka statistik. Mengacu pada hasil survei terhadap 203 responden dari mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, sekitar 69% atau sebanyak 141 responden pernah mengambil pekerjaan lepas selama menjadi mahasiswa. Penggalan lebih dalam terkait kondisi dan motivasi kerja dilakukan terhadap 141 responden tersebut. Tabel 1 merangkum informasi demografis mengenai mahasiswa yang pernah mengambil pekerjaan lepas.

Tabel 1. Profil Responden

Sumber: Hasil Survei Tim Peneliti

Dari profil tersebut, dapat dilihat bahwa responden laki-laki dan perempuan hampir sama banyak serta lebih dari separuhnya lahir antara tahun 2000–2004, yang berarti rata-rata responden berada di rentang usia 17–21 tahun dengan angkatan masuk UGM di tahun 2018–2020. Lebih dari separuh pekerjaan orang tua mayoritasnya adalah PNS/pegawai BUMN/BUMD dan pegawai swasta. Artinya, sebagian besar mahasiswa berasal dari kelas menengah jika ditinjau dari pendapatan orang tua. Profil kelas ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa yang mengisi survei bukan datang dari keluarga yang kesulitan ekonomi dan motif utama mereka bekerja lepas bukan karena aspek ekonomi.

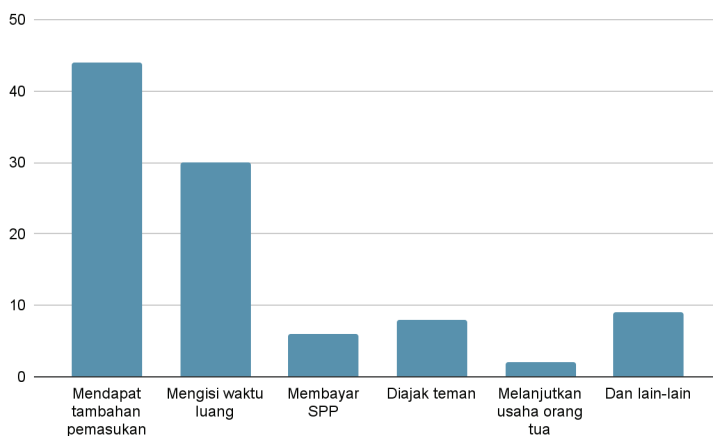
Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis pekerjaan yang biasanya diambil oleh mahasiswa, misalnya desainer grafis; penulis lepas; barista paruh waktu; penjaga toko paruh waktu; ojek *online*; dan lain-lain. Namun, pekerjaan ini ternyata menyimpan beberapa kerentanan yang cukup serius bagi kesejahteraan pekerjaannya. Mulai dari masalah gaji, hak-hak pekerja yang minim dipenuhi oleh pemberi kerja, rentan akan eksploitasi, dan juga terkait permasalahan kontrak kerja yang sering tidak digunakan sebagai bentuk acuan selama melaksanakan pekerjaan. Tidak hanya itu,

kondisi pekerjaan yang problematik juga dihadapkan dengan para pekerjanya yang sering “mewajarkan” eksploitasi yang menimpa mereka. Bahkan, terdapat beberapa alasan yang menguatkan keputusan para pekerja untuk tetap bertahan di pekerjaan tersebut.

MOTIVASI KERJA PEKERJA LEPAS

Motivasi kerja merupakan hal penting untuk dilihat dalam menentukan faktor apa yang memengaruhi mahasiswa untuk mengambil sektor pekerjaan lepas, terutama dalam melihat pola-pola yang dihasilkan untuk mengulik korelasinya dengan kerentanan dan kondisi kerja yang eksploitatif.

Figur 1. Motivasi Kerja Mahasiswa



Sumber: Hasil Survei Tim Peneliti

Berdasarkan hasil survei, motivasi utama yang mendorong mahasiswa untuk mengambil pekerjaan *freelance* adalah mendapat tambahan pemasukan (44,5%). Dengan kata lain, pemasukan yang didapatkan tidak dianggap sebagai pemasukan utama. Di samping itu, hal lain yang lebih dicari mahasiswa adalah pemenuhan keinginan untuk merasakan atmosfer dunia kerja. Perolehan uang hanya sebagai tambahan sehingga besaran upah tidak menjadi masalah besar sekali pun tidak mencukupi biaya hidup.

“Kalau dibandingkan sama beban kerja, upah yang saya terima cukup. Tapi, kalau melihat perbandingannya dengan biaya hidup, upah yang saya terima belum cukup.” (Wawancara dengan MR, magang sebagai staf media digital di lembaga pengembangan, 31/5/2021).

Pengalaman dan belajar hal baru juga menjadi salah satu motivasi yang banyak dilontarkan oleh responden selama melakukan proses wawancara. Hal ini sangat umum di kalangan mahasiswa yang mencoba bereksplorasi, utamanya dalam dunia kerja.

“Motivasi saya untuk cari pengalaman baru dan eksplorasi hal-hal baru juga. Nggak ada motif ekonomi sama sekali.” (Wawancara dengan RAN, magang di salah satu startup pendidikan, 1/6/2021).

“Motivasiku ya untuk menambah pengalaman selain di kelas. Uang upah yang aku terima aku anggap sebagai bonus aja.” (Wawancara dengan MR, magang sebagai staf media digital di lembaga pengembangan, 31/5/2021).

“Motivasi ya jelas memang kerja sesuai dengan minat, jadi kerja karena ingin mencoba mendapat pengalaman baru yang sesuai dengan minat.” (Wawancara dengan MRN, magang di salah satu lembaga kampus, 30/5/2021).

Motivasi lainnya adalah untuk mendapatkan hal yang tidak didapatkan di perkuliahan. Seperti yang dinyatakan oleh salah satu narasumber, ia bekerja sebagai barista karena merasa pekerjaan tersebut *cool* dan memberikan kebanggaan. Ia pun mendapatkan banyak pujian atas jenis pekerjaannya.

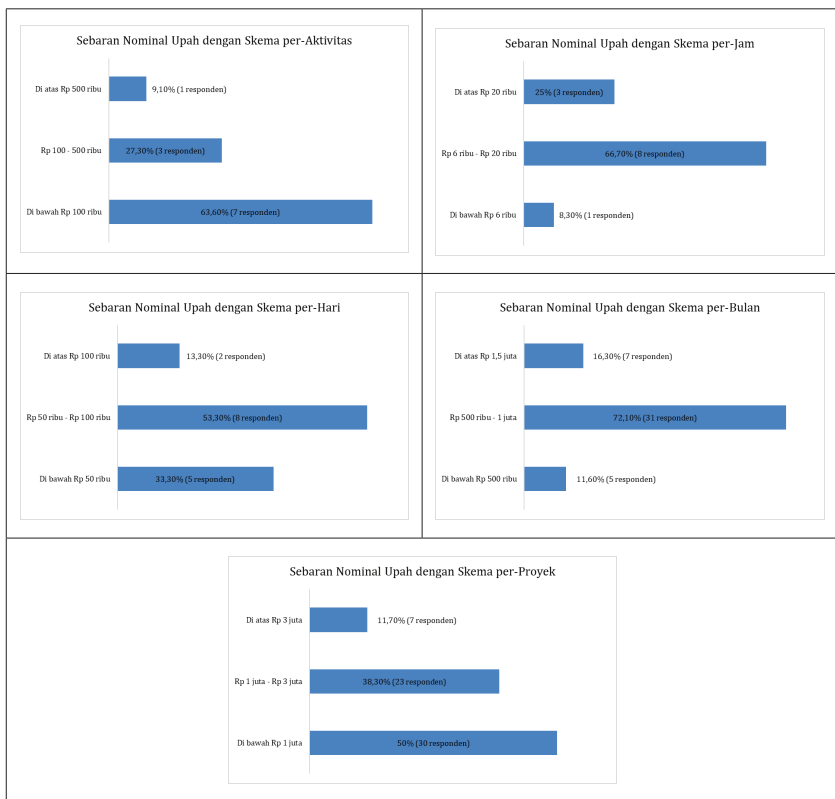
“Pride, menjadi seorang barista memiliki kebanggaan tersendiri bagi saya. Apa lagi masih mahasiswa, jadi sama teman-teman dibilang sebagai orang kekinian (anak hits). Di kalangan anak muda juga jadi seorang barista dinilai sebagai pekerjaan yang keren.” (Wawancara dengan N, bekerja paruh waktu sebagai barista, 28/5/2021).

UPAH DAN PENGUPAHAN

Dalam dunia kerja, gaji atau upah tentu merupakan hak paling dasar yang harus didapatkan oleh pekerja selama melakukan pekerjaannya. Sebagian besar responden (85%) dalam survei memahami aturan upah minimum, tetapi mayoritas tidak mendapatkan gaji yang jumlahnya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Di Yogyakarta, besaran UMP tahun 2021 adalah 1.765.000 rupiah (BPS, 2021). Tetapi, besaran gaji yang kurang dari UMP tersebut dirasa sudah mencukupi dan sesuai dengan beban kerjanya.

“Pendapatan saya belum mencapai UMR Jogja, namun juga ternyata beban kerjanya tidak sebanyak yang dibayangkan. Background yang memberi gaji atau yang mempekerjakan akan berpengaruh pada besaran gaji, apa lagi jika bekerja di startup yang pemasukannya belum terlalu besar. Meskipun gajinya sedikit, tapi bisa menawarkan kapasitas pada saat bekerja di café.”
(Wawancara dengan FD, bekerja paruh waktu sebagai analis data di café, 28/5/2021).

Berdasarkan temuan survei, besaran gaji yang diterima pun variatif dan dibayar per-proyek, per-*shift*, per-hari, per-aktivitas, per-jam, dan per-bulan.

Tabel 2. Skema dan Besaran Upah

Sumber: Hasil Survei Tim Peneliti

Dilihat dari tabel di atas, mayoritas jawaban responden terhadap upah per-aktivitas adalah di bawah Rp 100 ribu, per-jam antara Rp 6.000–Rp 20.000, per-hari antara Rp 50.000–Rp 100.000, per-bulan sebesar Rp 500.000–Rp 1 juta. Jika kita melihat lapis paling rendah dari sisi upah, masih ada mahasiswa yang diupah per-jam Rp 6 ribu (8,3%), per-hari di bawah Rp 50.000

(33,3%), dan per-bulan di bawah Rp 500.000 (11,6%) atau tidak sampai 30% dari UMP DIY. Lepas dari ini, 70,2% mahasiswa merasa puas terhadap besaran upah yang diterima.

Dari hasil wawancara mendalam, ada masalah-masalah lain terkait upah; tidak mendapatkan upah sama sekali selama bekerja dan nominalnya tidak sesuai dengan beban kerja. Seperti yang dialami oleh salah seorang responden yang bekerja sebagai penulis salah satu kanal di media sosial. Ia tidak mendapatkan bayaran atas hasil tulisannya. Padahal, beban kerjanya sangat berat, yakni target tiga tulisan dalam satu minggu.

“Saya tidak diupah di sini, tapi kadang-kadang hanya dikasih bonus sebesar 50.000 hingga 75.000 rupiah misalnya saat hari raya. Saya merasa dieksploitasi karena harus nulis 3 tulisan dalam tenggat satu minggu. Ketika sedang ujian, seakan-akan tidak peduli karena beban kerjanya tidak disesuaikan. Selain itu, tulisan saya juga sering tidak dipublikasi. Ada sekitar 8 tulisan yang tidak dipublikasikan.” (Wawancara dengan W, penulis lepas, 31/5/2021).

Hal serupa juga dialami oleh seorang responden yang sedang bekerja sebagai relawan input data dalam program sensus tingkat kelurahan pada sekitaran waktu wawancara dilaksanakan (29 Mei 2021). Ia tidak

mendapatkan bayaran yang memadai, sementara beban kerjanya dirasa cukup berat karena banyak menyita waktu dan tenaga.

“Aku merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai sama upah yang aku dapatkan. Setiap kuesioner dihargai 1.500-rupiah dan harus diselesaikan dalam waktu 2 minggu yangmana ini sangat singkat. Kalau dijumlahkan mungkin berkisar 1 juta rupiah, tapi jumlah ini masih belum sesuai dengan beban kerjanya. Perjanjian kerja yang berisi pengupahan dan hak-hak lainnya pun tidak saya dapatkan. Bahkan sampai saat wawancara ini, saya belum dapat kepastian kapan upah akan diberikan.” (Wawancara dengan CES, enumerator, 29/5/2021).

Hal tersebut menunjukkan situasi para kerja lepas yang memiliki kerentanan dan jauh di bawah tingkat kesejahteraan pekerja. Kerentanan situasi kerja yang dialami *freelancer* bukan hanya dari sisi pengupahan atau gaji, tetapi juga hak-hak lain di luar gaji, seperti uang lembur; jaminan kesehatan; dan jaminan kecelakaan kerja. Hasil survei menunjukkan lebih dari 70% responden tidak mendapat uang lembur. Pengalaman ini salah satunya dirasakan oleh narasumber yang bekerja sebagai pengelola konten media sosial. Beban kerja yang ada cukup berat dan mengharuskan lembur dengan

frekuensi cukup sering. Namun, ia hanya menerima gaji pokok.

“Pekerjaanku sebenarnya sudah cukup berat karena harus memikirkan konsep dari konten-konten yang akan diunggah lalu mengeksekusinya. Aku juga sering banget diberikan tugas mendadak bahkan di malam hari. Selain itu, tenggat waktu untuk produksi konten juga mepet sehingga supaya target terpenuhi ya aku masih harus bekerja di akhir pekan atau bahkan lembur sampe pagi. Walaupun begitu, tidak ada hak-hak lain yang didapat selain gaji pokok.” (Wawancara dengan DA, staf media di salah satu lembaga kampus, 31/5/2021).

MINIMNYA JAMINAN KESEJAHTERAAN

Selain uang lembur sebagai bentuk penghargaan terhadap tambahan waktu dan tenaga yang telah dikerahkan oleh pekerja, keberadaan jaminan kesehatan juga tidak kalah penting. Sebab, kesehatan merupakan aset utama untuk mencapai produktivitas. Walaupun demikian, masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan hanya ditekan untuk mengejar produktivitas. Misalnya, pengalaman seorang narasumber yang pernah menjadi pekerja lepas di beberapa *event* dan lembaga pendukung di kampus. Menurut penuturannya, ia tidak pernah mendapatkan

jaminan kesehatan dari semua pekerjaan yang pernah ditekuninya.

“Di event tidak pernah ada jaminan kesehatan atau pun jaminan lainnya. Begitu pula dengan lembaga-lembaga pendukung di kampus, dalam SK-nya sama sekali tidak mengatur soal jaminan kesehatan untuk pekerja. Intinya, selama aku bekerja keberadaan jaminan dari pemberi kerja kurang jelas. Padahal, itu penting sekali khususnya untuk pekerjaan-pekerjaan yang berat.” (Wawancara dengan KF, panitia di salah satu acara, 28/5/2021).

Situasinya mirip dengan yang dialami oleh narasumber yang pernah bekerja sebagai operator warung internet dan staf di suatu proyek kampus. Ia menyebut bahwa keduanya tidak memberikan jaminan kesehatan. Jika sakit, justru dibantu oleh staf lainnya melalui uang urunan (Wawancara dengan RK, operator warung internet dan staf proyek kampus, 29/5/2021). Kondisi demikian juga dialami oleh seorang desainer grafis yang bekerja berdasarkan permintaan proyek dari klien. Menurut narasumber, dirinya harus bertanggung jawab sendiri ketika sedang sakit.

“Sebagai pekerja selama ini, hak yang aku terima hanya dalam bentuk uang, tidak pernah menerima hak-hak lain. Kalau sakit karena bekerja lembur juga aku

harus menanggungnya sendiri. Padahal, terkadang klien meminta banyak revisi di tengah tenggat waktu yang mepet.” (Wawancara dengan IN, desainer grafis, 27/5/2021).

Hak dasar pekerja berikutnya adalah jaminan kecelakaan kerja. Setiap orang berisiko mengalami kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan berbagai dampak mulai dari pengeluaran untuk biaya pengobatan, terganggunya produktivitas kerja dalam waktu tertentu, bahkan risiko timbulnya cacat fisik. Faktanya, tidak semua pemberi kerja memperhatikan hal tersebut. Data survei menemukan bahwa 54,5% responden yang pernah mengalami kecelakaan kerja harus menanggung sendiri seluruh risiko kecelakaan kerja. Menurut salah satu mahasiswa yang pernah bekerja sebagai penjaga *meal corner* di sebuah warung internet, ia pernah terkena minyak panas dan harus mengobatinya sendiri dengan biaya pribadi (Wawancara dengan DA, penjaga kedai makanan, 31/5/2021).

Pengalaman serupa juga dirasakan oleh narasumber lain yang bekerja sebagai asisten riset di salah satu lembaga. Menurutnya, di kontrak kerja sama sekali tidak diatur mengenai siapa yang akan bertanggung jawab ketika terjadi kecelakaan kerja. Bahkan, dilihat

dari substansinya, kontrak ini cenderung bersifat eksploitatif.

“Dalam kontrak kerja tidak disebutkan mengenai siapa yang akan menanggung atau paling tidak membantu jika kita mengalami kecelakaan kerja. Justru, kontrak tersebut hanya memuat kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh pekerja dengan konsekuensi akan diberhentikan jika peraturan itu dilanggar.” (Wawancara dengan KP, asisten riset, 26/5/2021).

JAM KERJA

Risiko lain yang kerap menimpa *freelancer* adalah situasi *overtime* atau jam kerja berlebih. Berbeda jenis pekerjaan, berbeda pula interpretasi *freelancer* terhadap manifestasi *overtime* itu sendiri. Misalnya, menurut salah satu narasumber yang bekerja sebagai seorang barista di sebuah kedai kopi. Ia mengaku mengalami *overtime* ketika harus mengisi *shift* rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir atau ketika malam hari ada pembeli yang berlama-lama nongkrong di kedai sampai melewati jam tutup sehingga waktu pulanginya terlambat.

Pengalaman yang hampir mirip juga dialami oleh seorang narasumber yang menjalani pekerjaan lepas

di sebuah *event organizer* yang mengorganisir suatu acara festival. Di kesepakatan awal, disebutkan bahwa ketentuan jam kerja yaitu satu hari untuk satu *shift* dan satu *shift* berlangsung selama 7 jam. Namun pada praktiknya, narasumber harus menjalani pekerjaan dari pagi hingga malam hari. Artinya, jam kerja jauh melebihi ketentuan yang telah disepakati.

“Kesepakatan di awal, kontrak tiga hari. Sehari satu shift dengan perjanjian satu shift selama 7 jam. Tapi ternyata kerja overtime, bisa dari pagi sampai jam 9 atau 10 malam.” (Wawancara dengan TP, staf event organizer, 30/5/2021).

Beberapa narasumber lain yang menjalani pekerjaan sebagai penulis lepas dan pembuat konten media sosial juga mengaku mengalami kerja *overtime*. Faktor utamanya adalah karena sebagai pekerja lepas, mereka memiliki jam kerja yang fleksibel alias pekerjaannya dapat dikerjakan kapan saja. Meskipun bebas dikerjakan kapan saja, beberapa tugas atau pekerjaan tertentu harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang ketat sehingga pekerja mau tidak mau harus mengerjakan dengan kilat. Apabila beban pekerjaannya banyak, maka mereka harus menyelesaikannya dengan bekerja overtime dan lembur.

Sebagian besar narasumber yang menjalani *freelance* juga kerap kali harus melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja yang telah disepakati di awal. Seorang barista harus melakukan pekerjaan bersih-bersih di kedai kopinya dan mengantarkan pesanan ke pelanggan. Seorang *liaison officer* di sebuah *event organizer* harus membantu rekan kerja di divisi perlengkapan untuk angkut-angkut barang dan membantu divisi *ticketing* untuk mengurus urusan pertiketan. Seorang pembuat konten media sosial sebuah *start-up* merangkap peran menjadi admin sekaligus *customer service*.

Sebagai seorang *freelancer* yang masih berstatus mahasiswa, tidak mudah untuk menolak apabila atasan memberikan pekerjaan di luar deskripsi kerjanya. Di sisi lain, beberapa tempat kerja menanamkan dan mengutamakan nilai kekeluargaan di antara para pekerja. Ujungnya, pekerja sering merasa segan untuk memprotes atasan apabila memberi pekerjaan di luar tugas-tugas yang telah disepakati di awal. Faktor lainnya adalah karena pekerja sadar penuh bahwa mereka masih bekerja untuk orang lain sehingga tidak mudah untuk menggugat keadaan yang tidak mengenakan.

“Ya, mengalami overwork. Beban kerja tinggi tidak setara dengan upah yang didapat. Tapi, tidak bisa menyalahkan employer juga. Ketika kamu masih bekerja untuk orang

lain dan pekerjaan tersebut mengikat, ya mau gimana lagi.” (Wawancara dengan BA, barista, 27/5/2021).

KETIDAKJELASAN KONTRAK KERJA

Pekerja lepas memiliki risiko tinggi untuk mengalami situasi rentan dan kondisi kerja yang eksploitatif. Salah satu faktornya adalah ketiadaan kontrak kerja atau kesepakatan hitam di atas putih. Absennya kontrak kerja dalam hubungan kerja membuat pekerja berada dalam situasi rentan untuk dieksploitasi, seperti mendapat upah tidak layak, jam kerja yang overtime, dan tuntutan untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja.

Akan tetapi, adanya kontrak kerja tidak serta-merta membuat pekerja menjadi aman dari kerentanan untuk dieksploitasi. Beberapa narasumber mengakui bahwa sering kali kesepakatan yang tertera di kontrak kerja tidak sesuai dengan apa yang benar-benar terjadi ketika bekerja. Seperti yang dialami oleh seorang narasumber yang melakukan pekerjaan sebagai pembawa acara. Dalam kontrak kerja disebutkan bahwa honor akan dibayarkan paling lambat tujuh hari setelah acara berlangsung, namun nyatanya ia baru mendapat bayaran setelah tiga bulan lamanya.

Beberapa narasumber lainnya bahkan menyatakan bahwa mereka sama sekali tidak melihat bentuk fisik dari kontrak kerjanya. Meskipun perusahaan atau pemberi kerja membuat kesepakatan hitam di atas putih, mereka tidak memberikan salinannya kepada pekerja. Ujungnya sama saja seperti tidak ada kontrak kerja. Sikap tidak transparan seperti ini sangat berpotensi untuk melemahkan posisi tawar pekerja dan menempatkan pekerja dalam situasi rentan.

Berbagai kondisi kerja *freelancer* yang telah dipaparkan sebelumnya semakin memperjelas status para pekerja yang rentan untuk dieksploitasi secara “tidak sadar”. Sebagian besar responden dari mahasiswa menyatakan bahwa dirinya bekerja secara “tidak wajar” disebabkan oleh jam kerja yang fleksibel dan beban kerja yang dijalani di luar dari kesepakatan deskripsi kerja yang diberikan. Namun, kondisi tersebut menjadi sebuah proses yang mulai dinormalisasi oleh para *freelancer*. Terdapat sejumlah faktor yang melatarbelakangi normalitas atas kondisi kerja yang eksploitatif tersebut, di antaranya adalah bagian dari bentuk profesionalitas dan tuntutan kerja serta unjuk gigi untuk memberikan performa kerja yang baik dalam pekerjaannya. Bentuk profesionalitas kerja tersebut dilandasi oleh sikap tanggung jawab

dari para pekerja dan risiko atas pekerjaan yang dipilih sehingga mereka tidak memiliki banyak pilihan selain bertahan pada kondisi kerja yang kerap kali mengalami *overtime* dan *overwork*. Ditambah lagi, para pekerja menganggap profesionalitas sebagai modal utama untuk memasuki dunia kerja di masa mendatang. Meskipun profesionalitas menjadi akar terbentuknya normalitas eksploitasi, ketidakamanan para pekerja lepas menjadi semakin terlihat dan hubungan kerja yang bersifat sementara dapat mendorong pekerja untuk tunduk pada pengaturan kerja yang tidak adil.

“Aku sering mengalami overwork di luar dari tupoksi kesepakatan awal. Tapi, aku berusaha menikmati overtime ini, karena sebanding dengan pendapatannya. Ya sebenarnya jelas banget merasa tereksplorasi, tapi tidak apa-apa untuk belajar dan mengembangkan diri.”
(Wawancara dengan KF, panitia salah satu acara, 28/05/2021).

ANALISIS DATA

Merujuk pada data temuan, ada tiga temuan utama yang dapat digali dan menunjukkan kerentanan pekerja lepas. **Pertama**, terkait dengan sektor pilihan dan fenomena *deskilling*; **kedua**, terkait dengan motivasi

kerja; dan **ketiga** terkait dengan “normalisasi” kerentanan. Untuk yang **pertama**, sektor-sektor pekerjaan yang umum diambil oleh mahasiswa sebagai *freelancer* antara lain pelayan restoran, magang, *event organizer*, *wedding organizer*, dan lain-lain. Pekerjaan tersebut merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya terspesifikasi, mudah dilakukan bahkan oleh pekerja non-terampil (*unskilled*), serta memiliki deskripsi pekerjaan yang sederhana sehingga mudah terjadi pergantian posisi pekerja. Tak hanya itu dan dalam batas tertentu, pekerja lepas dari kalangan mahasiswa juga rentan untuk terjebak dalam kondisi *deskilling* dan *skill trap*. Ini adalah sumber kerentanan pekerja kelompok terdidik.

Deskilling menurut Heisig (dalam Fatmawati *et.al.*, 2019) merupakan pelemahan posisi pekerja melalui beberapa proses, seperti membuat pekerjaan menjadi jauh lebih mudah untuk dilakukan atau terspesifikasi, menyederhanakan pekerjaan sehingga membuat pekerja mudah digantikan, menurunkan derajat pekerjaan dari yang seharusnya terampil menjadi semi terampil, serta penggunaan teknologi yang mengontrol kinerja mereka termasuk pemberian insentif. Sementara *skill trap* sederhananya adalah kondisi yang menggambarkan tidak adanya peluang mobilitas karir ke jenjang yang

lebih tinggi. *Skill trap* juga disebut sebagai *bad job trap* yang diasosiasikan dengan sektor pekerjaan yang memiliki gaji rendah dan kesempatan yang rendah pula bagi pekerja untuk mengakumulasi sumber daya manusianya (Snower dan Dennis, dalam Fatmawati *et.al.*, 2019). Dengan terjebak dalam kondisi tersebut, status pendidikan tidak dapat menjadi tolok ukur pekerja akan terlepas dari kondisi *deskilling* terutama terkait besaran gaji dan posisi pekerjaan sebagai implikasinya.

Kedua, motivasi kerja. Jika dilihat dari Figur 1, kita juga bisa mengaitkan aspek motivasi mahasiswa mengambil pekerjaan lepas. Gagné dan Deci (dalam Jabagi *et.al.*, 2019) menjelaskan bahwa motivasi bagi pekerja terbagi menjadi dua bagian utama, yakni intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang muncul dalam diri seseorang dan sifatnya *intangible*, seperti kepuasan yang didapat ketika dapat berjejaring dengan orang baru, adanya kebebasan yang dirasakan selama bekerja, dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi ekstrinsik berupa motivasi yang *tangible*, seperti uang. Apabila merujuk pada bentuk motivasi Gagné dan Deci tersebut, maka dapat dilihat bahwa mahasiswa *freelancer* lebih cenderung memiliki motivasi intrinsik.

Berdasarkan data temuan terkait motivasi kerja—baik pada Figur 1 maupun hasil wawancara—kami mendapatkan beberapa alasan yang memotivasi responden untuk mengambil pekerjaan *freelance*, di antaranya adalah mendapatkan pemasukan tambahan atau uang saku, mengisi waktu luang, mencari pengalaman, mengeksplorasi hal-hal baru, dan sebagai ajang kebanggaan. Motivasi seperti ini yang kami anggap menjadi mudah dan rentan terhadap eksploitasi oleh pemberi kerjanya. Sebab, pernyataan-pernyataan tersebut memberikan gambaran kepada pemberi kerja bahwa mereka datang sebagai pekerja jangka pendek untuk mencari pengalaman. Karenanya, hal tersebut menjadi momentum yang pas bagi pemberi kerja untuk memberikan deskripsi kerja yang banyak dan bahkan diluar kesepakatan awal. Di sisi lain, motivasi-motivasi pekerja tersebut pada akhirnya juga akan menormalisasi situasi rentan dan eksploitatif dengan alasan profesionalitas atau merasa bahwa kondisi itu merupakan tuntutan pekerjaan yang akan mereka hadapi selama bekerja secara tetap di kemudian hari.

Ketiga, terkait dengan normalisasi eksploitasi kerentanan. Diskursus mengenai “fleksibilitas” mengaburkan pembagian deskripsi kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Hal tersebut jelas

memosisikan *freelancer* untuk berada pada kondisi eksploitatif. Analisis ini didukung oleh Forbes yang menulis bahwa pekerja lepas di *gig economy* sering kali merasatereksplotasi. Apalagijikamerekamengandalkan pekerjaan *freelance* sebagai mata pencaharian utama (Hadi, 2020). Namun demikian, penelitian yang dilakukan terhadap kalangan mahasiswa FISIPOL UGM ditemukan bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan *freelance* dinilai menjadi kelebihan. Ditambah dengan keahlian yang dinilai mampu mengerjakan banyak pekerjaan pada satu waktu, berhasil mengonstruksi wacana tersebut. Alhasil, beban kerja menjadi berlebihan dan sering kali tidak mendapatkan hak tambahan lain sebagai konsekuensinya.

Di sisi lain, para pekerja lepas justru memilih bertahan pada kondisi pekerjaan yang cenderung eksploitatif dengan dalih kuat, yakni untuk memenuhi kebutuhan hidup sebagai bagian dari prioritas, seperti menambah uang saku selama berkuliah dan alat untuk sekadar memenuhi kebutuhan sekunder. Di samping itu, juga diikuti oleh upaya untuk mencari pengalaman dan membentuk kemandirian. Situasi ini dipengaruhi oleh beragam faktor, salah satunya dilatarbelakangi oleh faktor motivasi mahasiswa mencari pengalaman dan bukan semata-mata penghasilan. Selain itu, persaingan

untuk mendapatkan pekerjaan tetap semakin ketat sehingga berimplikasi pada tingginya kualifikasi bagi pencari kerja. Maka, tak ayal pekerjaan lepas banyak dijadikan ajang oleh mahasiswa untuk mencari pengalaman. Faktor lain yang tidak kalah penting, status sebagai mahasiswa yang secara ekonomi sebagian besar masih bergantung pada orang tua untuk pemenuhan kebutuhan dasarnya. Akibatnya, penghasilan yang diterima dari *freelance* sebatas pelengkap dan bukan pemasukan utama.

Alih-alih pekerja lepas memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi, namun justru membahayakan posisi mereka sendiri. Minimnya keteraturan dan banyaknya bayangan ketidakpastian pada berbagai aspek—baik waktu maupun beban kerja—mengharuskan para *freelancer* untuk bekerja secara ekstra demi memenuhi tuntutan pekerjaan. Tidak jarang tuntutan pekerjaan ini tak sebanding dengan upah yang didapat. Banyak pekerja lepas yang merasakan beban kerja berlebih dengan upah yang rendah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi praktik ketenagakerjaan yang murah. Dengan adanya fakta bahwa *freelancer* mengalami kondisi kerja yang genting, tidak berarti mereka harus tunduk pada nasib. Tetapi, para *freelancer* juga tidak memiliki kuasa untuk menuntut hak atas nasib yang diterima.

Sebab, umumnya mereka tidak memiliki kontrak kerja atau perjanjian kerja yang legal. Oleh karena itu, para *freelancer* harus menginisiasi gerakan kolektif untuk menciptakan keseimbangan baru dalam dunia kerja di era pesatnya *gig economy*.

KESIMPULAN

Pada dasarnya, tren *gig economy* memang menawarkan kelebihan, yakni fleksibilitas kerja. Namun di balik itu, ternyata menyimpan kondisi kerja yang rentan dan cenderung eksploitatif. Berdasarkan temuan sebelumnya, para mahasiswa *freelancer* justru memiliki motivasi kerja yang mayoritas bertujuan untuk mencari pengalaman atau belajar hal baru, bukan semata-mata karena motif ekonomi. Hal ini menjadi dasar bagi para *freelancer* untuk menormalisasi adanya eksploitasi dalam lingkungan kerja yang tercermin dari fakta bahwa sebagian besar pekerja lepas di bayar di bawah UMP dan lebih dari 70% pekerja tidak mendapat bayaran lebih apabila bekerja lembur. Ketika terjadi kecelakaan kerja, mereka pun harus menanggungnya sendiri. Ke semua ini adalah bentuk dari kerentanan pekerja kelas terdidik.

Kerentanan tersebut berada dalam konteks tingginya persaingan kerja sehingga menghasilkan struktur kuasa yang timpang antara pemberi kerja dengan pekerja yang berlanjut pada terbukanya peluang eksploitasi dari pemberi kerja. Selain itu, adanya ketidaktahuan terkait hak-hak sebagai pekerja juga menjadi salah satu faktor penyebab eksploitasi kerja. Bentuknya adalah ketidakjelasan kontrak kerja yang melemahkan posisi tawar pekerja. Tidak hanya itu, seperti yang sudah dipaparkan di atas, para pekerja sering kali menormalisasi serta mewajarkan praktik eksploitasi kerja karena motivasi jangka pendek dan pragmatis, misalnya mencari pengalaman baru sehingga menganggap bahwa hal ini adalah bagian dari situasi kerja yang sebenarnya. Alasan profesionalitas dalam memenuhi tuntutan pekerjaan pun tidak jarang dilontarkan meskipun lingkungan kerjanya eksploitatif.

Jika diteropong lebih jauh ke depan, pasar tenaga kerja yang fleksibel akan terus meningkat dalam tatanan *gig economy*. Mahasiswa yang memiliki situasi “antara”—secara formal masih belum menjadi bagian dari angkatan kerja, tetapi memiliki waktu luang di tengah penyelesaian kuliah—akan menjadi bagian dari fleksibilitas pasar tenaga kerja ini. Para mahasiswa adalah tenaga kerja fleksibel yang terdidik (*skilled*

labour) dalam konteks pasar tenaga kerja yang terus mengalami informalisasi, dimana jangkauan negara semakin jauh dalam meregulasinya. Jika dahulu proses pelanggaran hak pekerja di sektor informal dialami oleh kelompok tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil (*unskilled*), maka sekarang fenomena tersebut telah meluas pada kelompok terdidik, termasuk mahasiswa. Informalisasi ini berciri situasi pekerja yang semakin rentan. Kelas *precariat* pun akan semakin besar dan luas di Indonesia seiring dengan perkembangan kerja paruh waktu. Hal ini menekankan bahwa siapa pun berpotensi rentan tereksplotasi selama bekerja.

Melihat urgensi dari kondisi kerentanan dan eksploitasi pekerja *freelance* yang telah dipaparkan di atas, opsi yang dapat ditempuh dari pemerintah adalah berperan aktif dalam meregulasi pasar tenaga kerja yang berpihak pada pekerja. Sementara dari sisi pekerja (para mahasiswa), upaya mendorong pemahaman hak pekerja dan hak berserikat adalah opsi lain yang tersedia. Lapisan tenaga kerja muda terdidik yang akan terus membesar dalam jenjang waktu ke depan—para milenial—merupakan peluang baru yang potensial untuk menjadi *agency* dalam mendorong pemenuhan hak pekerja di sektor ini.

REFERENSI

- Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between a Rock and a Hard Place: Freedom, Flexibility, Precarity and Vulnerability in the Gig Economy in Africa. *Competition and Change*, 25 (2), 237–258. Diakses dari <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1024529420914473>.
- Aristi, N. M., & Pratama, A. R. (2021). Peran Freelance Marketplace dan Media Sosial dalam Gig Economy Jasa Profesional. *Jurnal Teknologi Informasi*, 20(1), 122-133. Diakses dari <http://publikasi.dinus.ac.id/index.php/technoc/article/view/4261>.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik Daerah: Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Badan Pusat Statistik.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Statistik Pendidikan Tinggi 2020*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Fatmawati, D., M. F. Isbah, & A. P. Kusumaningtyas. (2019). Pekerja Muda dan Ancaman Deskillling-Skill Trap di Sektor Transportasi Berbasis Daring. *Jurnal Studi Pemuda*, 8 (1), 29-45. Diakses dari <https://jurnal.ugm.ac.id/jurnalpemuda/article/view/45301>.

- Hadi, A. (2020). *Mengenal 'Gig Economy': Dunia Kerja Baru yang Rentan Eksploitasi*. Diakses dari <https://tirto.id/mengenal-gig-economy-dunia-kerja-baru-yang-rentan-eksploitasi-eqxU>
- ILO. (2016). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospect*. Geneva: International Labour Organization.
- Jabagi, N., A. M. Croteau, L. K. Audebrand, & J. Marsan. (2019). Gig-Workers' Motivation: Thinking Beyond Carrots and Sticks. *Journal of Managerial Psychology*, 34 (1). Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/331245674_Gig-workers'_motivation_thinking_beyond_carrots_and_sticks.
- Kaine, S., & E. Josserand. (2019). The Organisations and Experience of Work in The Gig Economy. *Journal of Industrial Relations*, 61 (4), 479-501. Diakses dari <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022185619865480?journalCode=jira>.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious Jobs: Where Are They, and How Do They Affect Well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 402-419. Diakses dari <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1035304617722943>.

- Novianto, A., A. D. Wulandari, & A. Hernawan. (2021). *Riset: Empat Alasan Kemitraan Gojek, Grab, hingga Maxim Merugikan Para Ojol*. Diakses dari <https://theconversation.com/riset-empat-alasan-kemitraan-gojek-grab-hingga-maxim-merugikan-para-ojol-159832>.
- Salim, N., & H. Souisa. (2021). *Why Don't Exploited International Students Report Their Employers?* Diakses dari <https://www.abc.net.au/news/2021-05-22/international-students-exploitation-report-fair-work-ombudsman/100114432>.
- Savirani, A., & W. Mustikaningsih. (2021). “Akun Tuyul”, “Akun Joki”, dan “Terapi Akun”: Perlawanan Sehari-hari Pengemudi Gojek di Yogyakarta. Diakses dari <https://theconversation.com/akun-tuyul-akun-joki-dan-terapi-akun-perlawanan-sehari-hari-pengemudi-gojek-di-yogyakarta-160350>.
- Warren, T. (2021). Work–life Balance and Gig Work: ‘Where Are We Now’ and ‘Where to Next’ with the Work–life Balance Agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63 (4), 522–545. Diakses dari <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00221856211007161>.

Widodo, A. S. (2019). Peran Internet dalam Meningkatkan Jumlah Pekerja Lepas di Indonesia. *Nyimak: Journal of Communication*, 3 (2), 191-202. Diakses dari <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/nyimak/article/view/1811>.

Wilson, Bill. (2017). *What is the 'Gig' Economy?* Diakses dari <https://www.bbc.com/news/business-38930048>.

Zulfiyan, A. (2020). Legal Protection for Women Drivers in the Gig Economy: Evidence from Tulungagung, East Java. *Brawijaya Law Journal*, 7 (2), 213-224. Diakses dari <https://law-journal.ub.ac.id/index.php/law/article/view/381>.