

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pekerja dalam ekosistem *gig economy* atau *gig workers* pada sektor transportasi. *Gig workers* merupakan individu yang bekerja secara mandiri melalui perantara *platform digital* (Taylor, Marsh, Nicol, & Broadbent, 2017) pekerja dalam *gig economy* atau yang biasa dikenal dengan sebutan pekerja lepas atau *freelancer* (Afifa, Khailany, Dzulkirom, Sitompul, & Savirani, 2021) *gig workers* menjalankan tugasnya untuk periode tertentu berdasarkan kebutuhan yang ditentukan oleh klien (Ahnansursiami, 2023). Pekerja dalam *gig economy* merujuk pada sistem ekonomi di mana pekerjaan bersifat sementara dan berbasis kontrak jangka pendek, menggantikan model pekerjaan tetap, seperti *freelancer*, kontraktor independen, pekerja lepas, dan pekerja paruh waktu yang menyediakan layanan sesuai permintaan klien melalui platform digital atau aplikasi (Binus University, 2024).

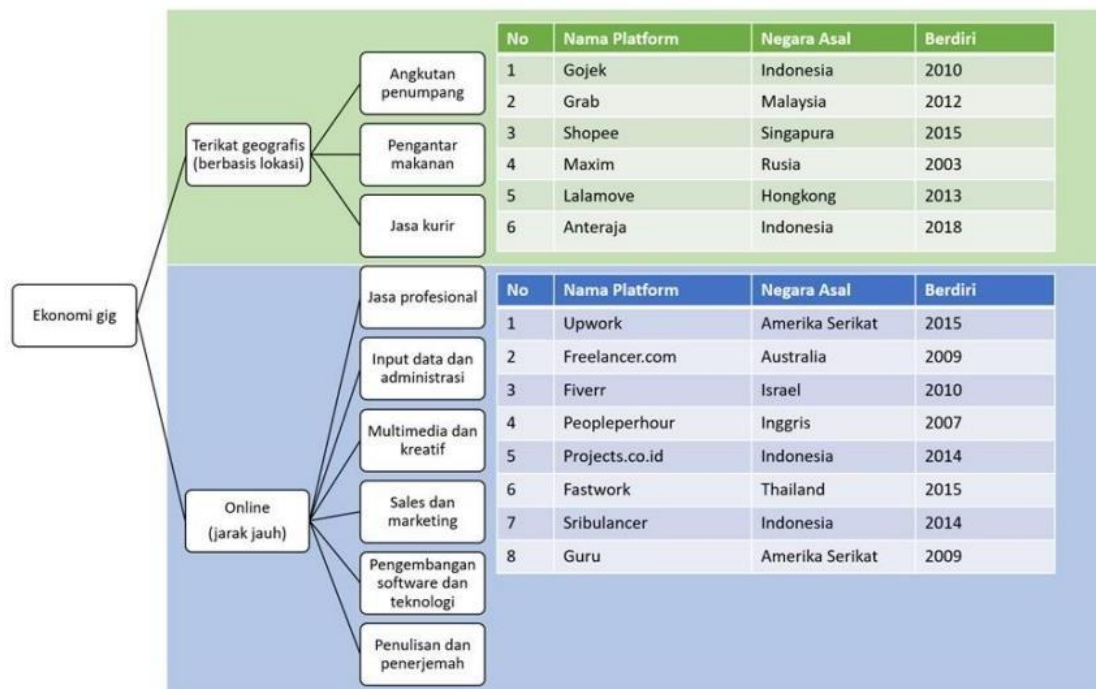
Objek penelitian ini *gig workers* di sektor transportasi di Indonesia yang terkonsentrasi pada tiga wilayah, di Pulau Jawa yaitu di: Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur. Menurut data terbaru dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS di bulan Agustus 2024 menunjukkan hasil mengenai jumlah pekerja di Indonesia yang karakteristiknya sama dengan *gig workers* masih didominasi di tiga Provinsi: Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur.

Penelitian ini difokuskan pada tiga daerah yakni Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur yang merupakan tiga provinsi dari empat provinsi yang menyumbang 74% populasi *gig workers* di Indonesia, menjadikannya representasi utama ekosistem *gig economy* di Indonesia (Permana, Izzati, & Askar, 2023) juga didukung oleh data survei angkatan kerja nasional BPS tahun 2024 yang menunjukkan keempat provinsi tersebut masih mendominasi dengan jumlah pekerja yang memiliki karakteristik yang sama dengan *gig workers*. *Gig workers* yang menjadi objek penelitian ini dengan kriteria:

1. *Gig workers* berusia minimal 17 Tahun

2. Menggunakan perantara *platform digital* di bidang transportasi dalam bekerja
3. Beroperasi di Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur
4. Telah beroperasi minimal 3 bulan dengan jam kerja minimal 40 jam per minggu

Berikut merupakan klasifikasi sektor pekerjaan *gig workers* beserta contoh penggunaannya dalam *platform*:



Gambar 1. 1 Klasifikasi Sektor Gig Workers

Sumber: (Fardany, Sucahyo, Ruldeviyani, & Gandhi, 2019)

Pekerjaan *gig workers* meliputi tugas sementara dengan fleksibilitas waktu dan tempat kerja, yang memungkinkan pekerja untuk mengatur sendiri jadwal mereka menyesuaikan kebutuhan pribadi (DoorDash, 2021). Selain fleksibilitas, *gig workers* juga menginginkan otonomi dalam menyelesaikan tugas-tugas tanpa aturan yang kaku dari *platform*. Namun, karakteristik pekerjaan yang seperti ini sering kali menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengingat beban kerja dan pendapatan yang tidak stabil. Menurut (Donovan, Bradley, & Shimabukuro, 2016) gambaran umum ini menekankan pentingnya aspek fleksibilitas dan otonomi kerja serta keseimbangan kehidupan dan kerja dalam mendukung keberlanjutan dan kinerja *gig workers* pada sector transportasi di Indonesia.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Gig economy semakin berkembang pesat seiring dengan perkembangan *platform digital* yang pesat di era modern ini (Taylor, Marsh, Nicol, & Broadbent, 2017). *Gig economy* didefinisikan sebagai bidang ekonomi yang tumbuh dan berkembang dengan bantuan mediator *platform digital* yang berperan sebagai perantara antara *gig workers* dan pengguna *platform online* dengan sistem pekerjaan dengan jangka waktu yang lebih pendek dibandingkan pekerjaan konvensional pada umumnya (Taylor, Marsh, Nicol, & Broadbent, 2017)

Dalam *gig economy* para pekerjaanya memiliki karakteristik yang sama dengan *freelancer*, *gig workers* atau pekerja *gig* (Afifa, Khailany, Dzulkirom, Sitompul, & Savirani, 2021). *Gig workers* memiliki kebebasan untuk menentukan sendiri jadwal kerja mereka, *gig workers* pun dapat meningkatkan penghasilan dengan cara yang fleksibel, dan bekerja di beberapa *platform* secara bersamaan dan menyesuaikan dengan kebutuhan pada kehidupan pribadi mereka. Dalam survei pada tahun 2020 yang dilakukan terhadap *gig workers* di sektor transportasi menunjukkan hasil 76% dari 808 responden menyatakan bahwa fleksibilitas sangat penting bagi mereka, dan 69% sangat menghargai kesempatan untuk memperoleh penghasilan tambahan (DoorDash, 2021).

Khususnya di Indonesia, *gig workers* kini dapat ditemui melalui berbagai *platform digital* yang sudah cukup dikenal banyak oleh masyarakat Indonesia. Seperti saja Gojek, Grab, Maxim dan lainnya. Penggunaan *platform digital* memungkinkan *gig workers* dan pemberi kerja terhubung secara cepat dan efisien, sehingga siapa pun bisa menawarkan jasa mereka dengan mudah. mulai dari layanan antar makanan, desain grafis, hingga penulisan artikel, semua dapat dilakukan hanya dengan satu klik (Ray, Sengupta, & Varma, 2024).

Berdasarkan survei angkatan kerja nasional (sakernas) BPS 2019 juga menunjukkan bahwa *gig workers* di Indonesia terkonsentrasi di Pulau Jawa khususnya DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, dan Jawa Tengah (Permana, Izzati, & Askar, 2023). Namun pada penelitian pada penelitian ini berfokus pada Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur karena sudah ada banyak penelitian sejenis yang membahas

mengenai kinerja *gig workers* yang berkaitan dengan fleksibilitas dan *job autonomy* bagi *gig workers* di daerah DKI Jakarta.

Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Tarigas dan Hartono (2025) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *gig workers* di DKI Jakarta memiliki fleksibilitas seperti penjadwalan mandiri dan lingkungan kerja yang adaptif secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan jasa dengan mempercepat respons terhadap permintaan pasar dan memaksimalkan efisiensi operasional. Lalu penelitian yang dilakukan Novianto (2024) mengenai kondisi *gig workers* di DKI Jakarta yang mengalami kondisi kerja tidak pasti akibat kemitraan semu, di mana *job autonomy* yang dijanjikan ternyata dibatasi oleh algoritma dari aplikasi perusahaan. *Job autonomy* yang semu ini menurunkan kesejahteraan pekerja dan berdampak negatif terhadap kinerja jangka panjang. Penelitian mengenai *work-life balance* di kalangan *gig workers* di Jakarta pun sudah ada seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Yunanto dan Priyantono (2021) yang dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek online di Jakarta. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

Dengan banyaknya penelitian yang berfokus pada DKI Jakarta, penelitian ini berfokus ke Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur guna mengisi celah penelitian yang masih jarang dibahas dalam literatur akademik terkait *gig economy*. Meskipun DKI Jakarta juga menjadi wilayah dengan ekonomi digital dan memiliki jumlah *gig workers* yang tinggi, wilayah ini telah menjadi lokasi yang paling banyak dalam sejumlah studi sebelumnya yang membahas penelitian sejenis yang membahas antara fleksibilitas kerja, *job autonomy*, dan *work-life balance* terhadap kinerja bagi *gig workers* khususnya pada sektor transportasi, sehingga jika DKI Jakarta kembali dijadikan fokus penelitian, dikhawatirkan akan menghasilkan temuan dengan karakteristik yang serupa dengan penelitian sebelumnya dan tidak mengungkap fenomena yang baru.

Berdasarkan data dari Sakernas BPS 2019 wilayah Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur juga memiliki jumlah *gig workers* yang signifikan, namun dengan kondisi sosial, ekonomi, serta tingkat adopsi teknologi yang berbeda dengan Jakarta.

Dengan meneliti wilayah ini, penelitian dapat mengeksplorasi dinamika yang yang tidak terdapat pada studi sebelumnya yang sudah banyak dilakukan di wilayah Jakarta. Selain itu, pemilihan lokasi ini diharapkan dapat memperluas hasil temuan yang mencerminkan kondisi di wilayah lain di Indonesia yang sama-sama tengah mengalami pertumbuhan ekonomi digital yang juga termasuk wilayah dengan sebaran *gig workers* di Indonesia.

Laporan mengenai profil *gig workers* di Indonesia berdasarkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) melalui data Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas) BPS tahun 2019. menunjukan hasil jumlah perbandingan karakteristik pekerja di Indonesia adalah sebagai berikut:

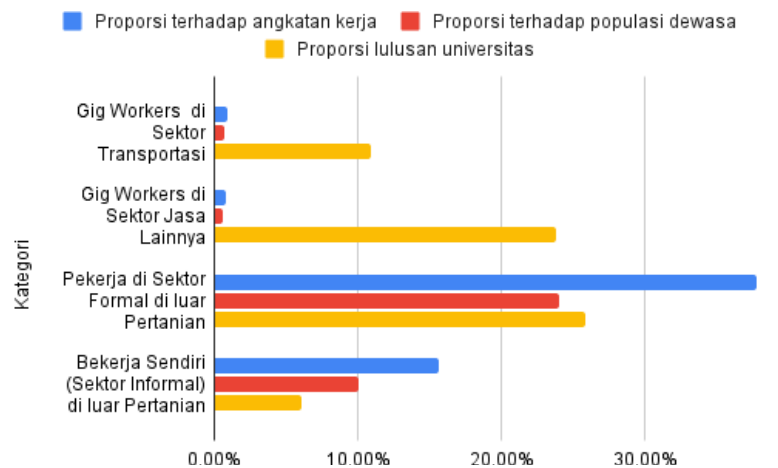
Tabel 1. 1 Jumlah Perbandingan Karakteristik Pekerja di Indonesia

Kategori	<i>Gig Workers</i> di Sektor Transportasi	<i>Gig Workers</i> di Sektor Jasa Lainnya	Pekerja di Sektor Formal di luar Pertanian	Bekerja Sendiri (Sektor Informal) di luar Pertanian
Proporsi terhadap angkatan kerja	0.90%	0.80%	37.80%	15.60%
Proporsi terhadap populasi dewasa	0.60%	0.50%	24%	10%
Proporsi lulusan universitas	10.90%	23.80%	25.80%	6.00%

Sumber: Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)

Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Berdasarkan data dari tabel diatas jika divisualisasikan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Proporsi Pekerja di Indoensia Tahun 2019

Sumber: Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)

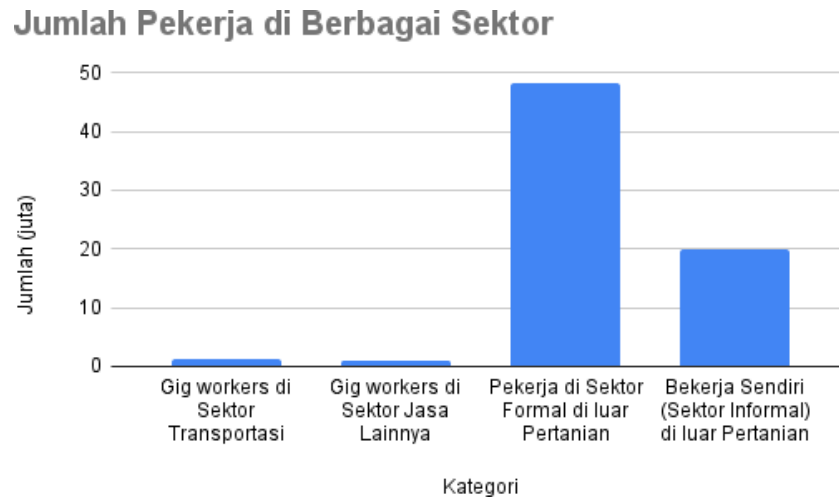
Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1, yang divisualisasikan ke dalam gambar 1.2 terlihat perbandingan karakteristik pekerja di Indonesia dari berbagai sektor. *Gig workers* di sektor transportasi memiliki proporsi sebesar 0,90% terhadap angkatan kerja, sedikit lebih tinggi dibandingkan *gig workers* di sektor jasa lainnya yang memiliki proporsi 0,80%. Sebaliknya, pekerja di sektor formal di luar pertanian mendominasi dengan proporsi 37,80%, sementara pekerja sendiri di sektor informal di luar pertanian mencapai 15,60%.

Dalam kaitannya dengan proporsi terhadap populasi dewasa, *gig workers* di sektor transportasi hanya berkontribusi sebesar 0,60%, sedikit lebih tinggi daripada *gig workers* di sektor jasa lainnya sebesar 0,50%. Sementara itu, pekerja di sektor formal di luar pertanian menyumbang 24%, jauh lebih tinggi dibandingkan pekerja informal yang memiliki proporsi 10%.

Jika melihat proporsi lulusan universitas, *gig workers* di sektor jasa lainnya mencatat angka tertinggi di antara *gig workers*, yaitu sebesar 23,80%, diikuti oleh sektor transportasi sebesar 10,90%. Sebaliknya, pekerja di sektor formal di luar pertanian menunjukkan proporsi yang lebih tinggi sebesar 25,80%, sedangkan pekerja informal hanya 6,00%.. Pada gambar 1.2 ini mengindikasikan perbedaan karakteristik signifikan antara sektor pekerjaan *gig workers*, formal, dan informal, baik dari sisi

keterlibatan dalam angkatan kerja, populasi dewasa, maupun pendidikan formal yang dimiliki pekerja.



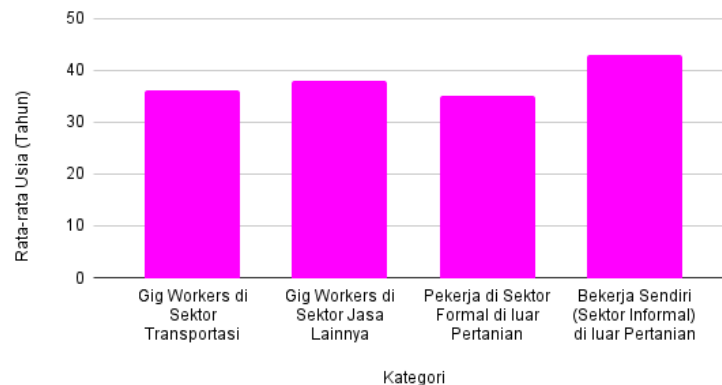
Gambar 1. 3 Jumlah Pekerja di Berbagai Sektor Tahun 2019

Sumber: Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)

Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Berdasarkan gambar 1.3, jumlah *gig workers* di sektor transportasi tercatat sebanyak 1,23 juta, sedangkan di sektor jasa lainnya berjumlah 1,1 juta. Jumlah ini jauh lebih kecil dibandingkan pekerja di sektor formal di luar pertanian yang mencapai 48,34 juta, hal ini menunjukkan bahwa sektor formal masih menjadi penopang utama perekonomian dalam hal penyediaan lapangan kerja di Indonesia. Sementara itu, pekerja sendiri di sektor informal di luar pertanian tercatat sebanyak 19,93 juta. Perbedaan jumlah ini menyoroti bahwa meskipun *gig economy* mulai berkembang, kontribusinya terhadap total tenaga kerja di Indonesia masih relatif kecil dibandingkan sektor formal maupun pekerja informal.

Rata-rata Usia Pekerja (Tahun)



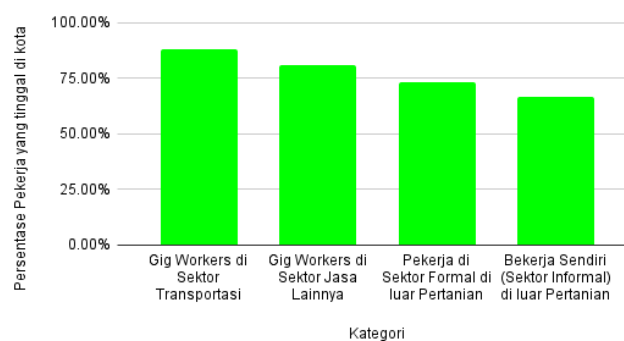
Gambar 1. 4 Rata-rata Usia Pekerja di Indonesia Tahun 2019

Sumber: Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)

Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Pada gambar 1.4 menunjukkan *gig workers* pada sektor transportasi memiliki usia rata-rata 36 tahun, sedangkan *gig workers* di sektor jasa lainnya sedikit lebih tua, yakni 38 tahun. Di sektor formal, pekerja rata-rata berusia 35 tahun, sementara pekerja sektor informal cenderung lebih tua dengan rata-rata usia mencapai 43 tahun. Data ini menunjukkan bahwa pekerjaan *gig* terutama menarik pekerja usia produktif, yang cenderung mencari fleksibilitas dan peluang yang lebih besar dibandingkan pekerja di sektor informal.

Persentase Pekerja yang Tinggal di Kota

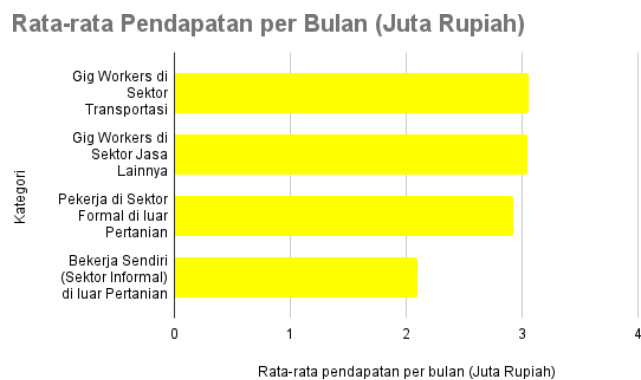


Gambar 1. 5 Presentase Pekerja yang Tinggal di Kota Tahun 2019

Sumber: Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)

Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Berdasarkan gambar 1.5 sebagian besar *gig workers* di sektor transportasi tinggal di wilayah perkotaan, dengan persentase mencapai 88,10%, diikuti oleh *gig workers* di sektor jasa lainnya sebesar 80,70%. Sementara itu, pekerja di sektor formal (73%) dan pekerja sektor informal (66,50%) menunjukkan distribusi tempat tinggal yang lebih merata antara perkotaan dan pedesaan. Lalu di tahun 2021 berdasarkan penelitian yang dilakukan Faisal (2021) bahwa lokasi bekerja *gig workers* terkonsentrasi pada empat wilayah, di Pulau Jawa yaitu di: DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur yang mencapai 74% dari keseluruhan *gig workers* se-Indonesia (Fardany, Sucahyo, Ruldeviyani, & Gandhi, 2019). Data ini mencerminkan bahwa pekerjaan *gig* sangat terkait dengan aktivitas di wilayah perkotaan, di mana akses terhadap teknologi dan permintaan layanan lebih tinggi.



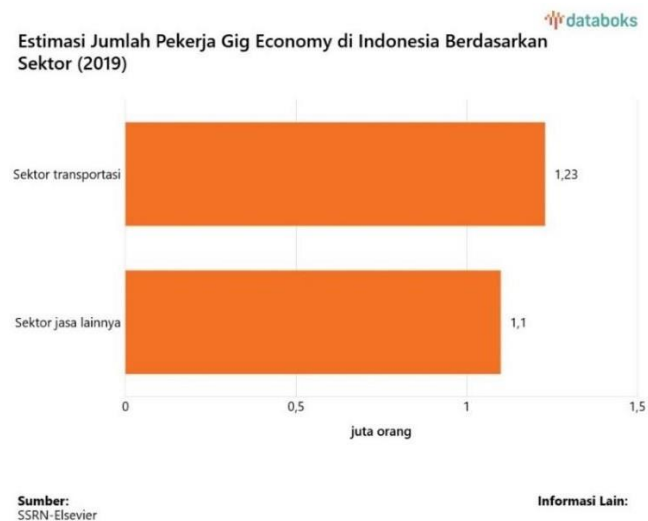
Gambar 1. 6 Rata-rata Pendapatan per Bulan Tahun 2019
Sumber: Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)

Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Pendapatan *gig workers* di sektor transportasi dan jasa lainnya relatif hampir sama, yaitu masing-masing Rp. 3.050.000 dan Rp. 3.050.000. Angka ini lebih tinggi dibandingkan pekerja di sektor formal yang rata-rata berpenghasilan Rp. 2.920.000, serta pekerja sektor informal dengan pendapatan yang lebih rendah lagi yaitu Rp. 2.090.000. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan *gig* sering kali dianggap tidak stabil, pendapatannya cukup kompetitif, bahkan lebih baik dibandingkan rata-rata sektor formal.

Menurut BPS pada tahun 2021, pekerja di sektor informal dapat dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu usaha sendiri informal dan pekerjaan upahan informal. Kelompok usaha sendiri informal ini mencakup pengusaha di sektor informal, individu

yang menjalankan usaha secara mandiri di sektor ini, pekerja keluarga yang tidak menerima upah, serta anggota koperasi produksi informal (Alexandra, GoodStats, 2024). Sementara itu, kelompok pekerjaan upahan informal terdiri dari karyawan yang bekerja tanpa kontrak resmi, tanpa jaminan kerja, atau tanpa perlindungan sosial yang sama seperti karakteristik *gig workers* (International Labour Organization, 2021).



Gambar 1. 7 Estimasi Jumlah Pekerja Gig Economy di Indonesia Berdasarkan Sektor Pekerjaan pada Tahun 2019

Sumber: www.databoks.com

Berdasarkan gambar 1.9 yang merupakan grafik data yang dilansir dari Databoks pada tahun 2019 menunjukkan sektor transportasi juga memiliki jumlah pekerja *gig economy* yang lebih tinggi dibandingkan dengan sektor jasa lainnya. Sektor transportasi tercatat memiliki sekitar 1,23 juta *gig workers*, sementara sektor jasa lainnya memiliki sekitar 1,1 juta *gig workers*. Tingginya jumlah *gig workers* di sektor transportasi dapat disebabkan oleh tingginya permintaan layanan transportasi *online* dan pengiriman di perkotaan. Fleksibilitas jam kerja serta peluang pendapatan harian juga membuat sektor ini lebih menarik bagi *gig workers* dibandingkan sektor jasa lainnya (Keban, Hernawan, & Novianto, 2021).

Menurut data terbaru dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) BPS di bulan Agustus 2024 menunjukkan hasil yang sama dengan data sebelumnya di tahun 2019, yakni jumlah pekerja di Indonesia yang karakteristiknya sama dengan *gig*

workers masih didominasi di pulau Jawa sebagai pusat ekonomi dan digitalisasi, wilayah ini memiliki tingkat adopsi *platform digital* yang tinggi serta menjadi basis operasional bagi banyak *platform* yang menunjang ekonomi digital (Wicaksono, 2024). Selain itu, keberagaman demografi dan aktivitas perkotaan di wilayah ini, termasuk kota besar seperti Bandung, Semarang, dan Surabaya, memberikan lingkungan yang ideal untuk mengeksplorasi hubungan antara *flexible work arrangement*, *job autonomy*, *work-life balance*, dan *gig workers performance*. Hal ini memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan kondisi aktual *gig economy* di Indonesia secara komprehensif. Fenomena ini menandakan perlunya perhatian lebih terhadap kondisi dan perlindungan bagi pekerja informal, serta potensi dampak sosial dan ekonomi yang dapat ditimbulkan dari ketergantungan yang meningkat pada sektor informal.

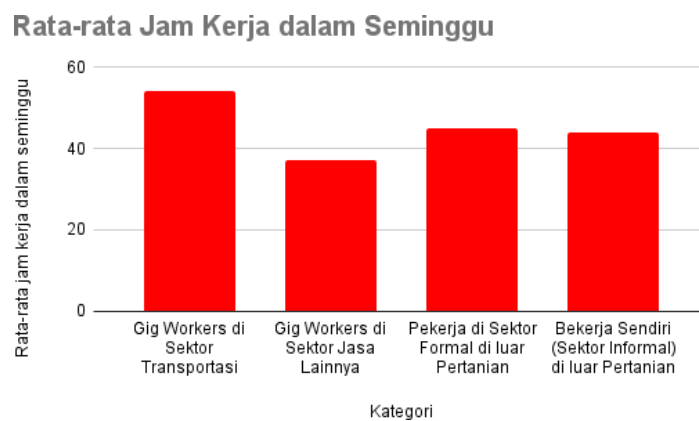
Menurut Internal Revenue Service (IRS) yang merupakan lembaga pemerintah Amerika Serikat yang bertanggung jawab untuk pengumpulan pajak dan penegakan hukum pajak dalam (Oliveros, 2023) mengenai perbedaan antara *gig workers* dan pekerja informal hanyalah mengenai penggunaan *platform digital* yang menjadi perantara dengan *gig workers* dan klien, sedangkan pekerja informal tidak menggunakannya dan kesamaan keduanya antara lain:

1. Sistem kerja yang fleksibel
2. Dibayar berdasarkan hasil atau per proyek

Karakteristik yang melekat dari pekerjaan yang dilakukan *gig workers* yang tidak teratur dan beragamnya kebebasan dalam menuntaskan pekerjaan menjadi pedang yang bermata dua yang sering kali menghilangkan batas-batas antara tanggung jawab dan kebutuhan pribadi yang berdampak pada kinerja *gig workers* (Schmidt, Dellen, Philip, & Islam, 2023). Dalam melakukan pekerjaannya, *gig workers* memiliki lebih banyak tantangan untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan menuntaskan pekerjaannya juga memiliki tantangan untuk dapat memenuhi ekspektasi klien dan aspirasi pribadi berdasarkan karakteristik pekerjaannya yang fleksibel (Alvarez, Cecchinato, Rooksby, & Newbold, 2023)

Di Indonesia, kinerja *gig workers* menjadi isu serius terkait dengan kualitas layanan yang mereka tawarkan. Studi menunjukkan bahwa *gig workers* di Indonesia

menghadapi tekanan kerja yang cukup banyak seperti beban kerja yang tidak teratur ditambah dengan ketidakpastian dan fluktuasi pendapatan (Keban, Hernawan, & Novianto, 2021) Kondisi ini berdampak buruk pada kinerja *gig workers* yang pada akhirnya mempengaruhi reputasi *platform digital* tempat para *gig workers* ini beroperasi yang bergantung pada kualitas layanan yang konsisten untuk mempertahankan pelanggan dan daya saing di pasar dengan kompetitor (Allon, Cohen, & Sinchaisri, 2018)



Gambar 1. 8 Rata-rata Jam Kerja dalam Seminggu Tahun 2019

Sumber: Survei Tenaga Kerja Nasional (Sakernas)

Badan Pusat Statistik Tahun 2019

Jam kerja *gig workers* di sektor transportasi mencapai rata-rata tertinggi dibanding sektor lainnya, yakni mencapai 54 jam per minggu, menunjukkan intensitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan sektor lain. Di sektor jasa lainnya, rata-rata jam kerja hanya 37 jam per minggu, lebih rendah dibandingkan pekerja di sektor formal yang sebanyak 45 jam maupun sektor informal yakni sebanyak 44 jam. Data ini mengungkapkan bahwa *gig workers* di sektor transportasi menghadapi tekanan kerja yang lebih besar dengan permintaan yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mustika & Savirani (2021) *gig workers* sector transportasi melakukan bentuk perlawanan sehari-hari dengan memanfaatkan kelemahan dalam sistem yang dikembangkan oleh *platform* transportasi. Mereka menemukan celah yang ada untuk memperoleh keuntungan yang lebih atau mengurangi masalah dalam bekerja, strategi ini digunakan sebagai untuk

tetap bertahan dalam ekosistem kerja *gig* yang kompetitif. Masalah serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Qadri (2021) yang menunjukkan bahwa *gig workers* sektor transportasi memanfaatkan aplikasi modifikasi dan GPS palsu sebagai strategi untuk mengurangi beban kerja yang berat akibat pengawasan ketat dari algoritma *platform*.

Meskipun *platform digital* menjanjikan fleksibilitas dan kebebasan dalam menentukan jam kerja agar kinerja *gig workers* meningkat, namun pada kenyataannya banyak *gig workers* yang terjebak dalam pola kerja yang tidak teratur dan tidak dapat memanfaatkan fleksibilitas tersebut secara optimal (Keban, Hernawan, & Novianto, 2021). Kurangnya dukungan dari *platform* dalam hal pengaturan jadwal kerja dapat mengakibatkan ketidakpastian yang lebih besar, yang justru mengurangi efektivitas fleksibilitas yang ditawarkan. (Pakpahan, 2020). Fleksibilitas seharusnya memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi, tetapi banyak yang merasa terpaksa bekerja lebih lama karena tekanan untuk memenuhi tuntutan kerja yang tinggi (Keban, Hernawan, & Novianto, 2021). Hal ini dapat menyebabkan kelelahan atau stres, sehingga menurunkan tingkat produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas tidak hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga dapat meningkatkan reputasi dan keberlanjutan *platform digital* dalam jangka panjang (Anwar & Graham, Between a rock and a hard place: freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa, 2021)

Dalam meningkatkan dan menilai *gig workers performance*, pengoptimalan fleksibilitas menjadi hal yang penting. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan jam kerja agar sesuai dengan kebutuhan pribadi dan kepentingan lainnya, sehingga meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (Wulandari & Luturlean, 2022). Beberapa penelitian menggambarkan bahwa pekerja lepas yang bebas menentukan jadwal kerjanya sendiri-kapan dan di mana mereka bekerja menunjukkan peningkatan produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja (Kuhn, 2016). Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk mengatur waktu kerja sesuai dengan preferensi individu, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas

Selain itu, fleksibilitas yang optimal dalam bekerja juga berpengaruh pada penurunan *burnout*, karena *gig workers* dapat menghindari jadwal yang terlalu padat dan dapat mengambil waktu istirahat yang diperlukan untuk memulihkan energi (Anderson, 2024). Ketika *gig workers* merasa lebih terlibat dan dihargai melalui pengaturan kerja fleksibel yang optimal, mereka cenderung memberikan layanan yang lebih berkualitas serta menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi terhadap *platform* tempat mereka bekerja. lingkungan kerja yang mendukung melalui fleksibilitas tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan reputasi dan keberlanjutan *platform digital* dalam jangka panjang (Wilsona, Sajikumar, & Kumar, 2024)

Di tengah tantangan yang mempengaruhi kinerja *gig workers* yang sering kali tidak optimal, otonomi kerja atau *job autonomy* juga menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kinerja *gig workers*. *Job autonomy* memberikan kebebasan kepada *gig workers* untuk membuat keputusan terkait metode dan waktu kerja yang fleksibel, memungkinkan mereka menyesuaikan tugas dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi (Wan, Zhang, Wang, & Zhang, 2024) *Job autonomy* juga berfungsi sebagai untuk memperkuat dampak positif dari fleksibilitas kerja terhadap kinerja (Syakarofath & Suryowibowo, 2024). Ketika *gig workers* merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, mereka lebih mampu mengelola stres dan kelelahan, yang sering kali muncul akibat tuntutan kerja yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi dapat beradaptasi lebih baik dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka (Syakarofath & Suryowibowo, 2024).

Fleksibilitas dalam pengaturan kerja memberikan kebebasan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja bagi *gig workers* dan *job autonomy* atau otonomi pekerjaan memberikan pekerja kendali dalam menentukan sendiri cara terbaik untuk melakukan tugas, kedua elemen ini dapat terwujud sepenuhnya jika pekerja dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui *work-life balance*. Dengan adanya *work-life balance*, fleksibilitas kerja tidak lagi menjadi sebuah kebebasan tanpa kendali, namun lebih sebagai alat yang efisien untuk meningkatkan produktivitas (Agrawal & Bhakuni, 2024). *work-life balance* memungkinkan *gig workers* untuk mengatur waktu dan energi mereka dengan lebih baik, mengurangi

stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka (Anderson, 2024). Kedua, keseimbangan ini akan memberikan jalan yang lebih baik bagi pekerja untuk menggunakan otonomi kerja tanpa merasa terbebani oleh tanggung jawab yang berat. Oleh karena itu, *work-life balance* tidak hanya mendukung kepentingan pribadi tetapi juga menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas dan otonomi kerja dapat meningkatkan kinerja (Lerner, 2024).

Penelitian sebelumnya yang terbaru yang telah menganalisis kondisi *work-life balance* pada *gig workers* di Indonesia telah dilakukan oleh Rianty dan Darma (2024) menunjukkan kondisi *work-life balance* pada *gig workers* di Indonesia bahwa sejumlah pekerja masih mengalami kesulitan dalam memisahkan urusan pribadi dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Work-life balance memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara fleksibilitas kerja dan *job autonomy* dengan *gig workers performance*. Ketika *gig workers* dapat mencapai keseimbangan ini, mereka tidak hanya merasa lebih puas secara emosional tetapi juga dapat bekerja lebih efektif, yang berkontribusi pada kualitas layanan *platform digital* yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada bagaimana *work-life balance* dapat menjadi jalur strategis untuk meningkatkan *gig workers performance* di tengah berbagai tantangan kerja yang mereka hadapi.

Dalam paradigma tradisional, khususnya pada kelompok pekerja sektor informal seperti pengemudi atau kurir ojek *online*, pemenuhan kebutuhan ekonomi cenderung menjadi prioritas utama dibandingkan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rasheed, Sati & Bano. (2022) yang menunjukkan bahwa dalam konteks pekerja kurir dan pengemudi *work-life balance* bukan merupakan nilai utama yang diperjuangkan, melainkan kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab finansial rumah tangga yang dianggap lebih penting. Dengan demikian, ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi tidak dianggap sebagai masalah, melainkan sebagai konsekuensi logis dari tuntutan ekonomi.

Perlu adanya penelitian mendalam mengenai hubungan antara *flexible work arrangement* dan *job autonomy* terhadap *work-life balance* bagi *gig workers* sangat relevan karena sifat unik, pekerjaan *gig* di sektor transportasi yang bersifat tidak terstruktur, tidak memiliki kepastian, dan cenderung mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan pribadi (Guduru & Santhanam, 2024). Dalam penelitian yang telah dilakukan Guduru & Santhanam (2024) di India pun dijelaskan bahwa *flexible work arrangement* dan *job autonomy* dapat meningkatkan performa *gig workers* melalui *work-life balance* sebagai mediator. Namun, ketidakaturan dalam jam kerja dan pendapatan sering kali menjadi pedang bermata dua yang berpotensi menimbulkan stres dan ketidakseimbangan hidup bagi *gig workers*. Selain unik pun penelitian sejenis ini belum ada dilakukan di Indonesia, padahal berdasarkan data Survei Angkatan kerja Nasional (Sakernas) BPS sampai tahun 2024 tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh pekerja informal dengan karakteristik yang memiliki banyak kesamaan dengan *gig workers*.

Penelitian sebelumnya yang sudah ada mengenai *gig economy* sebagian besar berfokus pada dampak ekonominya, kerumitan hukum, serta keuntungan dan kerugian bagi pekerja (Tassinari & Maccarrone, 2020). Literatur yang ada menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam penelitian empiris terkait faktor-faktor pekerjaan yang memengaruhi kinerja *gig workers* saat ini (Tassinari & Maccarrone, 2020), penelitian yang secara mendalam mengeksplorasi mengenai dinamika kinerja *gig workers* dengan mempertimbangkan pengaruh lingkungan kerja dan preferensi pribadi mereka seperti kombinasi yang meneliti *gig workers performance* dengan kombinasi yang meneliti *work-life balance* dengan *flexible work arrangement* dan *job autonomy* masih sangat terbatas atau baru berada pada tahap awal.

Urgensi dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada terkait dinamika *gig workers performance* di Indonesia khususnya pada sector yang paling mendominasi yakni sector transportasi dengan mempertimbangkan aspek lingkungan kerja dan preferensi pribadi mereka dalam *flexible work arrangement* dan *job autonomy*. Meskipun *gig economy* semakin populer dan berkembang, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek makro, seperti dampak ekonomi, kerumitan hukum, serta keuntungan dan kerugian secara umum bagi pekerja (Tassinari & Maccarrone, 2020). Penelitian empiris yang

secara khusus mengeksplorasi bagaimana *flexible work arrangement* dan *job autonomy* memengaruhi *work-life balance* serta dampaknya terhadap kinerja *gig workers* masih sangat terbatas (Tassinari & Maccarrone, 2020).

Dengan memahami hubungan ini, diharapkan adanya penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada aspek akademis untuk mengisi *gap* pengetahuan yang ada, tetapi juga untuk menawarkan wawasan praktis baru yang dapat digunakan oleh pemegang kebijakan *platform digital* transportasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* yang optimal. Hal ini penting karena untuk meningkatkan kinerja *gig workers*, mempertahankan kualitas layanan, dan pada akhirnya memperkuat keberlanjutan bisnis *platform digital* dengan kinerja *gig workers* yang optimal dalam memberikan pelayanan.

1.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi bagaimana hubungan antar variabel yang memengaruhi kinerja *gig workers* di Indonesia, meliputi:

1. Bagaimana Kondisi *Gig Workers Performance*, *Work-Life Balance*, *Flexible Work Arrangement* dan *Job Autonomy* pada *Gig Workers* Sektor Transportasi di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *Flexible Work Arrangement* terhadap *Gig Workers Performance*?
3. Bagaimana pengaruh *Job Autonomy* terhadap *Gig Workers Performance*?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Gig Workers Performance*?
5. Bagaimana pengaruh *Flexible Work Arrangement* terhadap *Work-Life Balance*?
6. Bagaimana pengaruh *Job Autonomy* terhadap *Work-Life Balance*?
7. Bagaimana peran *Work-Life Balance* sebagai mediator dalam hubungan antara *Flexible Work Arrangement* dan *Gig Workers Performance*?
8. Bagaimana peran *Work-Life Balance* sebagai mediator dalam hubungan antara *Job Autonomy* dan *Gig Workers Performance*?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi *Gig Workers Performance*, *Work-Life Balance*, *Flexible Work Arrangement* dan *Job Autonomy* pada *Gig Workers* Sektor Transportasi di Indonesia
2. Pengaruh *Flexible Work Arrangement* terhadap *Gig Workers Performance* di Indonesia
3. Pengaruh *Job Autonomy* terhadap *Gig Workers Performance*
4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Gig Workers Performance*
5. Pengaruh *Flexible Work Arrangement* terhadap *Work-Life Balance*
6. Pengaruh *Job Autonomy* terhadap *Work-Life Balance*
7. Peran *Work-Life Balance* sebagai mediator dalam hubungan antara *Flexible Work Arrangement* dan *Gig Workers Performance*
8. Peran *Work-Life Balance* sebagai mediator dalam hubungan antara *Job Autonomy* dan *Gig Workers Performance*

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah mengenai hubungan antara *Flexible Work Arrangement*, *Job Autonomy*, dan *Work-Life Balance* dengan *Gig Workers Performance*
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks *gig economy*, khususnya mengenai bagaimana keseimbangan kerja-hidup memediasi hubungan antara fleksibilitas dan otonomi kerja terhadap kinerja.
3. Penambahan dimensi kesejahteraan *gig workers* yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor *work-life balance* tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja tetapi juga berperan dalam peningkatan kinerja dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor *gig* yang terus berkembang.
4. Menjadi referensi untuk penelitian yang lebih lanjut yang berfokus pada kesejahteraan dan faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja di sektor non-konvensional seperti *gig workers*.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia dan *gig economy*, tentang bagaimana peran *Flexible Work Arrangement* dan *Job Autonomy* dalam memengaruhi *Gig Workers Performance* melalui peran mediasi *Work-Life Balance* di Indonesia.

b. Bagi *Platform Digital* Transportasi:

1. Memberikan wawasan kepada pengelola *platform digital* transportasi yang mempekerjakan *gig workers* untuk menciptakan kebijakan kerja yang mendukung fleksibilitas dan otonomi agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.
2. Meningkatkan kualitas layanan dan keunggulan kompetitif yang ditawarkan melalui peningkatan kinerja *gig workers*.
3. Membantu *platform digital* transportasi dalam merancang kebijakan yang lebih baik untuk mempertahankan *gig workers* dengan kesejahteraan yang dapat meningkatkan stabilitas operasional dan produktivitas.

c. Bagi *Gig Workers*:

1. Membantu *gig workers* dalam memahami pentingnya menjaga keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres kerja.
2. Memberikan panduan praktis bagi *gig workers* dalam memanfaatkan fleksibilitas dan otonomi kerja secara optimal.
3. Membantu *gig workers* mengembangkan keterampilan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang sering terjadi dalam pekerjaan *gig*. Dengan fleksibilitas dan otonomi kerja yang diberikan, *gig workers* dapat lebih siap menghadapi dinamika pasar dan perubahan

d. Bagi pemerintah dan Pemangku Kebijakan:

1. Mendorong pengembangan kebijakan program ketenagakerjaan yang mendukung kesejahteraan *gig workers* yang dapat mendukung produktivitas dan daya saing ekonomi *digital* di Indonesia.
2. Memberikan rekomendasi bagi keberlanjutan *platform digital* dengan meningkatkan kualitas layanan melalui kinerja *gig workers* yang lebih baik, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional.

3. Memberikan masukan kepada pemerintah dan pemangku kebijakan untuk memperkenalkan program pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan *gig workers* sektor transportasi agar dapat meningkatkan kualitas kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi digital Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Pada bagian ini meliputi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Aspek pembahasan dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.