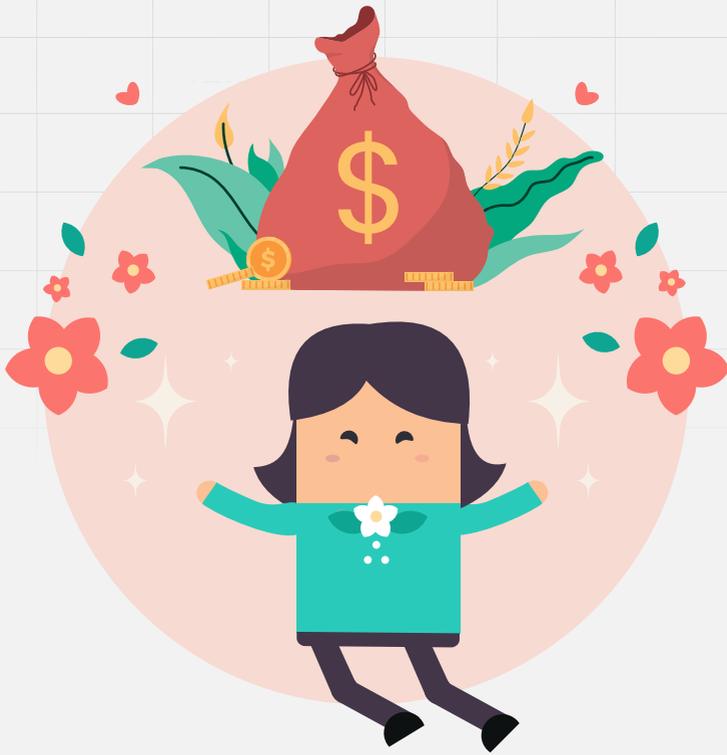


GIG ECONOMY

dan Potensinya untuk Pemberdayaan
Perempuan di Indonesia





Penulis

Ellyaty Priyanka & Sri Handayani Nasution

Editor

Dian Fatmawati, M.A.

Desain dan Tata Letak

Muhammad Fanani Arifzqi





Latar Belakang

Secara sederhana, *gig economy* adalah praktik ekonomi berbasis platform yang menggunakan internet dan berpusat kepada kemampuan individu untuk mendapatkan upah sembari memiliki otonomi dan kekuasaan untuk merancang jadwal serta lokasinya untuk bekerja.¹ Diperkirakan, kehadiran *gig economy* ataupun ekonomi digital memberikan dampak yang positif kepada perekonomian di Indonesia dengan estimasi valuasi pasar mencapai 100 miliar USD pada tahun 2025.² Di tingkat individu, salah satu sektor berbasis pelayanan transportasi yang juga merupakan bentuk dari *gig economy* seperti pengendara GO-Jek, diperkirakan mendapatkan upah tambahan sebesar empat juta rupiah per individu.³ Angka yang cukup besar ini diperkirakan banyak menarik minat partisipasi masyarakat untuk terlibat dalam aktivitas *gig economy*.

Dengan berkembangnya *gig economy* di Indonesia, masih sedikit analisis berbasis gender dilakukan untuk mengetahui dampak ekonomi baru ini kepada pemberdayaan perempuan Indonesia. Riset-riset terdahulu misalnya lebih memberikan fokus kepada perilaku klien dalam *gig economy*⁴⁵ serta terdapat pula persebaran pekerja Indonesia dalam *gig economy*.⁶ Secara umum, riset terdahulu mengenai *gig economy* di Indonesia memberikan fokus yang lebih kepada optimalisasi platform untuk profit korporasi. Studi yang disebutkan sebelumnya memberikan fokus lebih kepada para klien ataupun konsumen dibandingkan kepada peningkatan kualitas hidup individu, apalagi dalam perspektif gender. Untuk itu, tulisan ini kemudian mencoba membahas mengenai potensi *gig economy* untuk memberdayakan perempuan di Indonesia.



Pemberdayaan yang dimaksud dalam tulisan ini adalah terbukanya akses perempuan kepada kemajuan teknologi serta kemampuan untuk mengutilisasi teknologi tersebut untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.⁷ Tujuan dari pemberdayaan ini

kemudian adalah untuk meningkatkan kemampuan wanita agar dapat berpartisipasi secara aktif serta mengubah posisi tawarnya dalam komunitas lokalnya dan juga untuk masuk ke dalam pasar lapangan kerja.⁸ Terdapat dua kategori perempuan yang menjadi fokus dalam tulisan ini. *Pertama*, adalah perempuan karir yang masih dibebani dengan peran ganda yang disematkan pada identitasnya. Wanita karir yang bekerja di sektor formal sering kali tidak diakomodasi kebutuhannya akan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga ataupun kehidupan pribadi.⁹ *Kedua*, adalah perempuan kelas menengah ke bawah yang tidak menjadi pencari nafkah utama dalam keluarganya, di mana perempuan tanpa sumber penghasilan dan tidak memiliki tabungan lebih rentan akan kekerasan dalam rumah tangga karena masih bergantung secara finansial kepada suaminya.¹⁰ Sehingga penting bagi perempuan untuk memiliki mata pencaharian yang fleksibel di mana ia dapat mengatur sendiri jadwal serta lokasinya bekerja seperti di rumah.

Dalam tulisan ini, penulis berargumen bahwa *gig economy* akan membuka kesempatan bagi para perempuan untuk memberdayakan dirinya dengan beberapa cara: terciptanya opsi untuk pekerjaan yang lebih fleksibel dan pentingnya fleksibilitas bekerja bagi perempuan khususnya di Indonesia. Walaupun begitu tulisan ini tidak abai dengan adanya hambatan-hambatan khususnya dalam hal akses infrastruktur dan edukasi literasi digital, sehingga terlebih dahulu tulisan ini akan mendiskusikan mengenai problema ini. Selanjutnya, tulisan ini akan menekankan kepada pemberdayaan perempuan melalui *gig economy* serta komparasinya dengan model perekonomian tradisional.

Terakhir tulisan ini akan mendiskusikan mengenai problema yang ada pada *gig economy* dan juga tindakan yang dapat diambil dalam mengantisipasi hal ini dalam usaha reformasi struktur *gig economy* yang mendorong kepada pemberdayaan perempuan

Status-quo: Gig Economy di Indonesia

Di Indonesia *gig economy* atau ekonomi berbasis platform didominasi dengan gambaran mengenai para partner pengendara dari perusahaan seperti GO-Jek ataupun Grab sehingga terdapat kerisauan mengenai over-kualifikasi individu akan pekerjaan yang dia ambil dalam skema *gig economy*.¹¹ *Gig economy*, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya merupakan perekonomian berbasis platform yang memiliki kontrak dalam jangka pendek.¹² Artinya lapangan pekerjaannya tidak hanya terbatas kepada mitra dari sektor transportasi berbasis aplikasi seperti GO-Jek dan Grab namun terdapat juga di dalamnya adalah pekerjaan-pekerjaan lepas yang ditawarkan melalui media internet (contoh paralel: freelancer.com di Amerika Serikat)¹³ serta sektor *e-commerce*.¹⁴ Terdapat dua permasalahan utama dari *gig economy* di Indonesia, khususnya dalam kacamata berbasis gender, pertama adalah masih minimnya akses yang dimiliki perempuan kepada internet. Kedua, adalah masih langgengnya struktur patriarki di dalam skema *gig economy*.¹⁵



Permasalahan pertama mengenai minimnya akses yang dimiliki perempuan kepada internet dapat dilihat dari kecilnya persentase jumlah perempuan, hanya sekitar 20% perempuan di Indonesia, yang dapat mengakses internet¹⁶ Tidak hanya itu, dari jumlah tersebut hanya 30%-50% dari perempuan dengan akses internet yang kemudian mengutilisasi infrastruktur tersebut untuk memberdayakan pandangan politik serta ekonominya.¹⁷ Permasalahan akses ini kemudian yang berkontribusi dengan rendahnya literasi digital di Indonesia, khususnya untuk para perempuan yang tinggal di daerah rural, hal ini juga disebabkan karena rendahnya latar belakang pendidikan perempuan, kurangnya fasilitas untuk mengakses teknologi, kurangnya pelatihan-pelatihan mengenai ICT untuk perempuan, serta kultur patriarkal yang menghambat perempuan untuk masuk ke ranah digital.¹⁸ Penting bagi pemerintah Indonesia kemudian untuk bekerja sama dengan instansi-instansi lain untuk memprioritaskan pembangunan infrastruktur internet serta program-program edukasi untuk meningkatkan literasi digital perempuan di Indonesia.¹⁹

Keuntungan Gig Economy untuk Perempuan

Salah satu karakteristik *gig economy* ialah fleksibilitas dan otonomi menentukan jam kerja. *Crowdwork*, misalnya, memberikan perempuan kebebasan menentukan sendiri kapan, di mana, dan bagaimana menyelesaikan pekerjaan mereka. Sifat dasar *gig economy* yang berbasis kepada produktivitas individu yang dapat meruntuhkan stereotip perbedaan produktivitas di antara lelaki dan perempuan yang selama ini diinternalisasi oleh masyarakat; terciptanya *safety net* bagi para perempuan dengan penghasilan yang didapatkan dari sektor *gig economy*. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor pendorong terkuat orang-orang masuk ke dalam *gig economy*.



Independent workers report higher levels of satisfaction on many aspects of their work life than traditional workers

Satisfaction scores from MGI survey (95% confidence)

■ Satisfaction higher than traditional workers
■ Satisfaction not significantly different
■ Satisfaction lower than traditional workers

| | By choice | | | By necessity | |
|--|---|--|--|--|---|
| | Traditional by choice Mean rating ³ (n = 2,594) ⁴ | Independent Compared to traditional ² | | Traditional by choice Mean rating (n = 2,594) ⁴ | Independent by necessity Compared to traditional (n = 637) ⁴ |
| | | Free agents (n=668) ⁴ | Casual earners (n=772) ⁴ | | |
| In your work life, how satisfied are you with | | | | | |
| The topics/activities you are working on | 4.60 | Work topic | | 4.32 | Work topic |
| Overall work life | 4.58 | Overall work life | | 4.30 | |
| The number of hours you work | 4.52 | Hours worked | | 4.34 | |
| Independence in your work life | 4.49 | Independence | Independence | 4.33 | Independence |
| The atmosphere at your workplace | 4.46 | Atmosphere | Atmosphere | 4.26 | Atmosphere |
| Your boss | 4.40 | Boss | Boss | 4.21 | |
| Your level of empowerment | 4.34 | Empowerment | | 4.06 | |
| The creativity you can express at work | 4.33 | Creativity | | 4.08 | |
| Your income security | 4.33 | | | 4.10 | Income security |
| Your benefits (e.g., health care) | 4.31 | | | 3.99 | |
| Your ability to choose your working hours | 4.31 | Flexible hours | Flexible hours | 4.16 | Flexible hours |
| Your opportunities to learn, grow, and develop | 4.24 | Opportunities | | 4.13 | |
| Flexibility regarding where you work | 4.20 | Flexible location | Flexible location | 4.06 | Flexible location |
| Recognition you receive | 4.13 | Recognition | | 3.91 | |
| Your level of income | 4.01 | Income level | | 3.89 | Income level |

1. Question asked: "How satisfied are you with your current overall work life?" Select from a 6-point scale. "In your work life, how satisfied are you with [attribute listed]?" Select from a 6-point scale.

2. Free agents and casual earners are compared to traditional workers by choice, independent by necessity to traditional by necessity.

3. Weighted average of satisfaction scale: 6 = completely satisfied, 5 = mostly satisfied, ..., 1 = completely dissatisfied

4. Total unweighted number of respondents. Not all respondents answered all of the subquestions.

Gambar 1. Survei Tingkat Kepuasan Pekerja Independen²⁰



Menurut survey yang dilakukan oleh McKinsey di beberapa negara (Amerika Serikat, Inggris dan beberapa negara Uni Eropa), pekerja independen di sektor *gig economy* memiliki tingkat kepuasan yang cukup tinggi dengan hidupnya saat menjadi pekerja *gig economy*. Pekerja di sektor ini yang menjadikan *gig economy* sebagai sumber mata pencaharian utama dalam hidupnya dilaporkan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang melakukan *gig economy* secara kasual atau pekerja yang secara terpaksa masuk ke dalam sektor ini. Tingkat kepuasan pekerja ini dapat mengindikasikan potensi sektor *gig economy* sebagai sektor alternatif yang potensial dalam upaya meningkatkan kualitas hidup seorang individu.

Menariknya, angka pertumbuhan partisipasi perempuan ke *gig economy* menunjukkan tren kenaikan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.²¹ Fleksibilitas kerja menjadi daya tarik terbesar khususnya untuk perempuan yang mengemban tanggung jawab rumah tangga. *Gig economy* mengizinkan perempuan untuk meraup kompensasi finansial dengan bekerja, namun tetap memiliki kebebasan mengatur dan mencocokkan jam kerjanya dengan aktivitas lain, seperti urusan rumah tangga dan beristirahat—dimana kondisi ini sulit, bahkan tidak mungkin terjadi, apabila perempuan memilih pekerjaan dengan jam kerja konvensional.

Pengaturan jam kerja konvensional yang kaku menghalangi perempuan untuk masuk ke pasar tenaga kerja, khususnya perempuan yang sudah menikah dan punya anak. Merujuk Survei Sosial Ekonomi Nasional, angka partisipasi kerja perempuan di Indonesia masih jauh dari harapan; yaitu hanya 51%, angka ini jauh di bawah laki-laki yang mencapai hingga 80%.²² Angka ini bahkan lebih rendah dibanding negara-negara lain yang memiliki perkembangan ekonomi yang relatif mirip dengan Indonesia.²³



Kehadiran *gig economy* mencoba menembus batasan itu. Ada setidaknya 2 faktor pendorong peningkatan angka partisipasi kerja perempuan khususnya ke sektor *gig economy*. Pertama, menjadi pekerja di *sharing economy* memiliki halangan yang rendah (*low barrier to entry*), apalagi jika dibandingkan pekerjaan di sektor formal dan informal lainnya. Alasannya, tidak ada tuntutan kerja dari atasan, produktivitas dan penghasilan menyesuaikan dengan keinginan si pekerja sendiri seberapa banyak mereka mau mendedikasikan sumber daya mereka.



Karakter bekerja dengan jadwal fleksibel bisa menjadi kalkulus utama perempuan untuk bekerja atau tidak. Lebih jauh, pengaturan pekerjaan yang fleksibel dapat menjadi kunci perempuan bernegosiasi dengan pasangannya untuk memutuskan bekerja atau tidak dan mengatur pembagian kerja dalam rumah tangga. Tak sedikit perempuan yang bahkan dari awal sudah mengurungkan niat mereka sendiri untuk masuk ke pasar tenaga kerja dikarenakan persepsi yang kuat dunia kerja tidak akan bisa mengakomodasi mereka untuk mengurus rumah tangga.

Kondisi kerja yang tidak fleksibel menyuburkan mentalitas *self-defeating* pada perempuan. Perempuan yang bahkan sudah bekerja berhenti di tengah jalan setelah punya anak, atau bahkan ketika masih bekerja pun, tidak mendedikasikan diri secara total ke pekerjaan mereka, dipengaruhi pesimisme pekerjaan mereka sekarang hanya akan menjadi biaya hangus (*sunk cost*) di masa depan. Nyatanya, tidak sedikit perempuan meninggalkan dunia kerja atau sedari awal bekerja sudah terpatrit pola pikir “cepat atau lambat, akan berhenti”, dikarenakan anggapan kerja dan urusan rumah tangga ialah dua hal yang tidak mungkin bisa direkonsiliasikan.²⁴ Tak mengherankan, perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak yang dalam fase perkembangan awal merupakan demografi yang memiliki partisipasi kerja terendah dibanding kelompok perempuan lainnya.²⁵

Kedua, pilihan perempuan antara bekerja dan mengurus rumah tangga menimbulkan beban psikologis kepada perempuan yang selalu dibayang-bayangi biaya peluang—terlepas apa pun pilihan mereka. Perempuan yang memutuskan menjadi ibu rumah tangga merasa tidak memaksimalkan potensi dirinya sendiri dan gagal berkontribusi ke kesejahteraan rumah tangga.²⁶ Di sisi lain, perempuan yang memilih bekerja penuh waktu selalu dihantui rasa bersalah, merasa mereka telah mengorbankan waktu, perhatian, dan tenaganya yang seharusnya bisa dialokasikan untuk anak-anak dan urusan rumah tangga.²⁷

Pekerjaan *gig* bisa menjembatani tanggung jawab rumah tangga dan bekerja, memberikan peluang yang lebih besar ke perempuan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan berkeluarga dan bekerja. Tercapainya keseimbangan antara kehidupan domestik dan pekerjaan ini penting, terlihat dari dampaknya yang cukup signifikan terhadap ke tingkat kepuasan kerja,²⁸ mau pun korelasinya dengan pengalaman dan kepuasan sebagai orang tua.²⁹

Menurut laporan yang dirilis McKinsey, pekerja independen di sektor *gig economy* memiliki tingkat kepuasan kerja dan kebebasan untuk berkreaitivitas yang lebih tinggi dibanding pekerja tradisional penuh waktu.³⁰ Paralel dengan kesehatan mental pekerja, riset di Amerika Serikat juga menunjukkan orang tua yang tidak kesulitan menyeimbangkan kerja dan keluarga memiliki penilaian yang lebih positif ke pengalaman menjadi orang tua dibandingkan mereka yang kesulitan menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, dengan perbandingan 50% *versus* 36%.³¹ Dari data ini dapat ditarik; orang

tua yang kesulitan menyeimbangkan kerja dan keluarga berdampak ke persepsi mereka sebagai orang tua, mereka beranggapan kewajiban rumah tangga lebih melelahkan secara emosional.³²



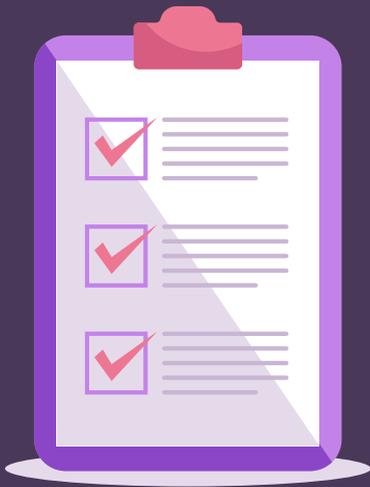
Kedua data yang dipaparkan sebelumnya mempunyai implikasi yang menarik; bahwa situasi yang memaksa perempuan memilih antara pekerjaan dan rumah tangga menimbulkan beban psikologis ke mereka—terlepas apa pun yang akhirnya mereka pilih. Kondisi yang paling ideal bukanlah memilih antara kerja atau pun rumah tangga, namun keseimbangan hidup-kerja. Tesis ini didukung oleh salah penelitian yang pernah dilakukan di negara-negara berkembang; istri yang bekerja paruh waktu memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibanding ibu rumah tangga dan istri yang bekerja penuh waktu.³³



Oleh karena itu, tidak berlebihan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai pemberdayaan perempuan, keseimbangan kerja-rumah tangga merupakan salah satu agenda yang penting untuk diprioritaskan. Kehadiran *gig economy* dapat menjadi salah satu opsi strategis perempuan memaksimalkan agensi mereka, yaitu dengan menjadi pekerja independen dan mencapai keseimbangan kerja dan rumah tangga.

Kedua, bukan hanya memberi keuntungan material dalam bentuk penghasilan lebih ke keluarga, menjadi pekerja *gig* juga bisa memperkuat posisi tawar perempuan dalam rumah tangga. Sudah banyak riset yang menunjukkan memiliki pekerjaan, penghasilan, dan kontrol ke penghasilan meningkatkan relasi kuasa perempuan dalam pembuatan keputusan dalam rumah tangga.³⁴ Ketergantungan ekonomi penuh ke pasangan tak jarang melemahkan posisi tawar perempuan, dan bahkan di skenario terburuk, ketiadaan penghasilan sendiri menjadi alasan perempuan bertahan di pernikahan yang rawan kekerasan.³⁵ Per 2017, setidaknya 58% dari 87,000 orang wanita yang terbunuh merupakan korban dari kekerasan dalam rumah tangga.³⁶ Kekerasan dalam rumah tangga memiliki banyak faktor di mana tingkat kemiskinan serta dependensi finansial kepada pasangan memiliki pengaruh yang cukup besar. Maka dari itu, bekerja tak dapat dipungkiri memberi *safety net* ke perempuan dalam rumah tangga.





Salah satu cara perempuan dapat memperoleh otonomi yang lebih besar dalam keputusan finansial rumah tangga ialah melalui inklusi finansial yang berjalan beriringan dengan semakin berkembangnya *gig economy*. Sebut saja GO-Jek; pekerja yang diwajibkan membuka akun bank mereka sendiri secara otomatis memiliki akses ke fitur finansial, sebut saja firma peminjaman berbasis *peer-to-peer* (P2P).³⁷ Populasi yang sebelumnya *unbanked* bisa memanfaatkan fitur-fitur finansial dan memiliki kontrol terhadap akun mereka sendiri. Bandingkan dengan pekerja dari sektor informal—yang banyak menjadi bagian populasi *unbanked* dan *underbanked*—diakibatkan ketiadaan insentif untuk membuka akun bank mereka pribadi.

Ketiga, pekerjaan *gig* berpotensi mengurangi ketimpangan gaji antara laki-laki dan perempuan dikarenakan pengaturan pembayaran gaji yang berbasis hasil dan produktivitas. Penting untuk diingat, ketimpangan gaji antara perempuan dan laki-laki tidak serta-merta diakibatkan produktivitas laki-laki yang lebih tinggi dari perempuan; bisa dilihat dari perempuan dan laki-laki yang melakukan pekerjaan yang sama dan hasil serupa, namun perempuan menerima gaji yang relatif lebih rendah. Ketimpangan gaji disyalir juga berakar dari bayaran rata-rata per jam laki-laki yang lebih tinggi dari perempuan untuk jenis pekerjaan yang serupa. Dengan realita dunia kerja yang suram seperti ini, *gig economy* di sisi lain memberi harapan adanya usaha mengurangi ketimpangan di dunia kerja. Sistem pembayaran *gig economy* yang berbasis produktivitas—tidak memandang jenis kelamin pekerjaannya—menjadi alternatif pengaturan pembayaran kompensasi kerja yang adil, sebab penghasilan pekerja bergantung pada sebesar apa produktivitas si pekerja itu sendiri.



Hal ini dikarenakan terdapat faktor anonimitas yang ditawarkan dalam *gig economy*.³⁸ Khususnya dalam sektor *crowdwork*, klien akan mencari dan mempekerjakan pengguna berdasarkan dengan performativitas milik pengguna. Hal ini biasanya dilihat dari rating pengguna serta banyaknya pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh pengguna yang bersangkutan.³⁹ Dengan sistem seperti ini, perempuan pekerja di dalam sektor *crowdwork* dapat dengan leluasa memilih pekerjaan yang dia inginkan termasuk pekerjaan-pekerjaan yang biasanya disematkan bias gender tradisional. Seperti yang disebutkan sebelumnya, di mana pada sektor tradisional pekerja perempuan mendapatkan diskriminasi berbasis gender walaupun produktivitas serta performativitasnya setara atau bahkan lebih unggul dibandingkan lawan jenisnya.⁴⁰ Tidak hanya itu *gig economy* yang fleksibel juga tidak menutup peluang perempuan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi hanya karena karakteristik *gig economy* yang lekat diasosiasikan dengan pekerjaan jangka pendek dan berbasis proyek. Tren menunjukkan pengaturan kerja fleksibel kini semakin merambah bahkan di tingkat eksekutif bahkan top eksekutif yang kini mulai diterapkan perusahaan-perusahaan lainnya.⁴¹



Problema Gig Economy dan Rekomendasi



Walaupun *gig economy* memiliki potensi untuk menjadi sarana untuk memberdayakan wanita secara ekonomi seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, tidak dapat dipungkiri sektor ekonomi baru ini masih memberi ruang untuk eksploitasi pekerja serta dampak kepada kesetaraan gender yang masih harus diteliti lebih lanjut. Pasalnya, anonimitas yang sudah dijelaskan sebelumnya, walaupun memberikan dampak positif terhadap pekerja perempuan secara individu namun masih belum dapat dibuktikan apakah dapat membawa kesetaraan posisi gender secara luas. Anonimitas juga berarti non-visibility, artinya walaupun pekerja perempuan dapat memasuki ranah pekerjaan yang secara tradisional diasosiasikan kepada pria di dalam jaringan, di luar jaringan bias serta segregasi gender masih tetap langgeng. Selain itu, ketimpangan upah masih tetap ada dalam *gig economy* walaupun tidak lagi berbasis gender. Ketimpangan upah ini lebih didasarkan kepada perbedaan geografis serta struktur yang rasis di mana dalam platform seperti Amazon Mechanical Turk, para klien akan lebih memilih pekerja-pekerja yang berbasis di negara-negara maju dibandingkan pekerja yang berada di negara dunia berkembang.⁴²

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan dalam menciptakan lingkungan yang tidak rawan eksploitasi dalam skema *gig economy*. Di tingkat perumusan kebijakan pemerintah Indonesia dapat memastikan terdapatnya pemerataan akses digital kepada perempuan Indonesia yang juga diikuti dengan program peningkatan literasi digital untuk memastikan utilisasi teknologi sebagai alat pemberdayaan. Tidak hanya itu pemerintah turut memperhatikan analisis yang dirumuskan oleh Organisasi Buruh Internasional dalam memastikan terdapatnya kondisi kerja yang baik kepada pekerja *gig economy*.⁴³ Dalam tingkat regulasi misalnya pemerintah dapat mengatur perusahaan dalam bentuk menetapkan bayaran minimum kepada para pekerja. Di tingkat komunitas, terdapat urgensi untuk mengorganisir diri dan membentuk kelompok pekerja guna menciptakan kesadaran kolektif mengenai status sebagai pekerja dalam sektor *gig economy*. Hal ini bukan hal yang tidak mungkin melihat terdapatnya komunitas para *driver* GO-Jek.⁴⁴

Kesimpulan

Gig economy memiliki potensi untuk menjadi sarana pemberdayaan wanita, khususnya dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan ekonomi perempuan di Indonesia dikarenakan adanya aspek fleksibilitas serta anonimitas yang ditawarkan dalam *gig economy*. Kedua aspek yang tidak ada dalam sektor tradisional ini kemudian memberikan perempuan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang secara tradisional hanya diasosiasikan oleh lelaki. Tidak hanya itu fitur *gig economy* yang fleksibel serta dapat dilakukan dari mana saja juga turut memberikan ruang bagi Ibu Rumah Tangga untuk mengurangi dependensi terhadap suaminya dalam hal finansial yang mana hal ini akan berpengaruh kepada kesetaraan posisi tawar dalam rumah tangga. Pada akhirnya, walaupun dapat dilihat keuntungan yang ditawarkan *gig economy*, masih terdapat beberapa masalah yang harus diangkat dalam riset-riset selanjutnya, khususnya dalam konteks gender misalnya seperti visibilitas pekerja perempuan *gig economy* dan dampaknya kepada kesetaraan gender



Referensi

- ¹Arianne Renan Barzilay and Anat Ben-David, "Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy," SSRN Electronic Journal, 2 Februari, 2017, , doi:10.2139/ssrn.2995906, hal.396.
- ²Jakarta Post, "Indonesia's Digital Economy to Dominate Southeast Asia by 2025," The Jakarta Post, November 28, 2018, , diakses pada 19 Maret, 2019, <https://www.thejakartapost.com/news/2018/11/28/indonesias-digital-economy-to-dominate-southeast-asia-by-2025.html>.
- ³The Digital Economy in Indonesia, publication, Komisi Pengawas Persaingan Usaha (Indonesia, 2017), , diakses pada 19 Maret 2019, hal.7.
- ⁴Auditanto, A., et.al (2019). Discovering the Influencing Factors of Physical Gig Economy Usage: Quantitative Approach on Clients9 Perception. 2019 International Conference on Advanced Computer Science and information Systems (ICACSIS).
- ⁵Asih, S., et al (2019). Inhibiting Motivating Factors on Online Gig Economy Client in Indonesia. 2019 International Conference on Advanced Computer Science and information Systems (ICACSIS).
- ⁶Prabowo, R., et al (2019). Does Gamification Motivate Gig Workers? A Critical Issue in Ride-Sharing Industries. 2019 International Conference on Advanced Computer Science and information Systems (ICACSIS).
- ⁷Asih, S., et al (2019).
- ⁸Dwijowijoto, R.N., 2008. Gender dan strategi pengarus-utamaannya di Indonesia. Pustaka Pelajar.
- ⁹Nurendra, A.M. and Saraswati, M.P., 2016. Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), hal.84-94.
- ¹⁰Salamone N. (2012) Domestic Violence And Financial Dependency Forbes tersedia di , <https://www.forbes.com/2010/09/02/women-money-domestic-violence-forbes-woman-net-worth-personal-finance.html#1104a6c71047> diakses pada 19 Maret 2019 .
- ¹¹Shuraj, S. (2018) "The Gig Economy and Skills Traps in Indonesia," The Jakarta Post, , <https://www.thejakartapost.com/academia/2018/11/21/the-gig-economy-and-skills-traps-in-indonesia.html>. diakses pada 19 Maret 2019
- ¹²Manyika, James, Susan Lund, Jacques Bughin, Kelsey Robinson, Jan Mischke, and Deepa Mahajan. "Independent work: Choice, necessity, and the gig economy." McKinsey Global Institute (2016)
- ¹³Chen Liang et al., "Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences," SSRN Electronic Journal, October 2018, , doi:10.2139/ssrn.3266249, hal.9.
- ¹⁴Jakarta Post.(2019). Analysis: Business Success with Freelancers in Gig Economy tersedia pada The Jakarta Post <https://www.thejakartapost.com/news/2019/03/04/analysis-business-success-with-freelancers-gig-economy.html>, diakses pada 19 Maret 2019,.
- ¹⁵Hunt, A. and Samman, E. (2019). Gender and the Gig Economy. Critical Steps for Evidence-based Policy.
- ¹⁶(2018) Women's Rights Online Report Card: Indonesia." August 2018. diakses pada 19 Maret 2019 http://webfoundation.org/docs/2016/09/WF_GR_Indonesia.pdf.
- ¹⁷World Wide Web Foundation (2018) Closing the Digital Gender Gap: Reflections and Actions on International Women's Day Tersedia pada <https://webfoundation.org/2017/03/the-digital-gender-gap-access-is-empowerment/>. March 8, 2018.
- ¹⁸Suwana, F. and Lily (2017). Empowering Indonesian women through building digital media literacy. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), hal.5
- ¹⁹Ibid, hal. 6
- ²⁰Manyika, J., et al (2016). Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute, 2016, hal. 11
- ²¹DeFelice, M. (2017) Why Women Can -- And Should -- Cash In On The Gig Economy tersedia di: <https://www.forbes.com/sites/manondefelice/2017/03/15/why-women-can-and-should-cash-in-on-the-gig-economy/#309678121fb3>. diakses pada 19 Maret 2019,

- ²²Women's Economic Participation in Indonesia: A study of gender inequality in employment, entrepreneurship, and key enablers for change. (2017). Australia Indonesia Partnership for Economic Governance. Monash University.
- ²³Ibid
- ²⁴Sandberg, S. (2019) Why We Have Too Few Women Leaders, TS, TedTalk. Tersedia pada: https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders/transcript?language=en#t-81342. Diakses pada 19 Maret 2019
- ²⁵Women's Economic Participation in Indonesia: A study of gender inequality in employment, entrepreneurship, and key enablers for change. (2017).
- ²⁶Hana Schank, E. When Women Choose Children Over a Career. [daring] The Atlantic. Tersedia pada: <https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/12/opting-out/500018/>. Diakses pada 19 Maret 2019
- ²⁷Slaughter, A. Why Women Still Can't Have It All. [daring] The Atlantic. Tersedia pada: <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>. Diakses pada 19 Maret 2019
- ²⁸Independent Work: Choice, Necessity, and The Gig Economy, report, McKinsey Global Institute, , accessed March 19, 2019, [https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured Insights/Employment and Growth/Independent work Choice necessity and the gig economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Executive- Summary.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Executive-Summary.ashx)
- ²⁹"How Working Parents Share Parenting and Household Responsibilities," Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project, January 20, 2017, , accessed March 22, 2019, <https://www.pewsocialtrends.org/2015/11/04/raising-kids-and-running-a-household-how-working-parents-share-the-load/>.
- ³⁰Manyika, J., et al (2016).
- ³¹(2017). How Working Parents Share Parenting and Household Responsibilities. Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project.Tersedia pada: <https://www.pewsocialtrends.org/2015/11/04/raising-kids-and-running-a-household-how-working-parents-share-the-load/>. Diakses pada 19 Maret 2019.
- ³²Ibid.
- ³³Beja, E. (2013). Who is Happier: Housewife or Working Wife?. Applied Research in Quality of Life, 9(2), hal.157-177.
- ³⁴Flake, D. (2005). Individual, Family, and Community Risk Markers for Domestic Violence in Peru. Violence Against Women, 11(3), hal. 358.
- ³⁵Slabbert, I. (2016). Domestic Violence and Poverty. Research on Social Work Practice, 27(2), hal 226-227
- ³⁶Global Study on Homicide: Gender Related Killing of Women and Girls. (2018). Vienna: United Nations Office on Drugs and Crimes. Hal.30
- ³⁷Nasution, S. (2018) "GO-Jek and How It Can Help Boost Financial Inclusion in Indonesia," Home - Center for Digital Society, , Tersedia pada: <http://cfds.fisipol.ugm.ac.id/article/380/gojek-inklusi-finansial-commentaries>. Diakses pada: 22 Maret 2019
- ³⁸Renan Barzilay, A. and Ben-David, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. SSRN Electronic Journal. Hal. 397
- ³⁹Wood, A., et al. (2019). Networked but Commodified: The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. Sociology, 53(5), hal.939
- ⁴⁰Sohn, K., (2015). Gender discrimination in earnings in Indonesia: A fuller picture. Bulletin of Indonesian Economic Studies, 51(1), hal. 103
- ⁴¹DeFelice, M. (2017)
- ⁴²Graham, M. Et al (2017) Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(2), pp.135-162.
- ⁴³Graham, M, et al. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(2), hal.135-162.
- ⁴⁴Natadajaja, L. and Setyawan, P.B., (2016). Creating Community through Design: The Case of Go-Jek Online (Doctoral dissertation, Petra Christian University).







Center for Digital Society

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Gadjah Mada
Gedung BC Lt. 2, Ruang BC 201-203
Jalan Socio Yustisia 1
Bulaksumur, Yogyakarta, 55281, Indonesia

Telepon : (0274) 563362, Ext. 116
Email : cfds.fisipol@ugm.ac.id
Situs Web : cfds.fisipol.ugm.ac.id

-  facebook.com/cfdsugm
-  [Center for Digital Society \(CFDS\)](#)
-  [cfds_ugm](#)
-  [@cfds_ugm](#)
-  [@cfds_ugm](#)
-  [CFDS UGM](#)