

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam beberapa tahun terakhir, *gig economy* telah menjadi fenomena global yang mengubah pola kerja tradisional menjadi sistem kerja fleksibel berbasis tugas atau proyek jangka pendek. Dalam ekonomi ini, pekerja disebut sebagai *gig workers*, yang tidak memiliki hubungan kerja jangka panjang dengan pemberi kerja, melainkan bekerja secara mandiri melalui platform digital (De Stefano, 2016). Model ini berkembang pesat seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan preferensi kerja generasi muda, serta kebutuhan efisiensi biaya oleh perusahaan. Fleksibilitas waktu dan tempat menjadi daya tarik utama, namun di sisi lain, pekerja dalam sistem ini sering kali menghadapi tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, ketiadaan jaminan sosial, dan minimnya perlindungan hukum (Kalleberg & Dunn, 2016).

Dalam sektor transportasi, *gig economy* tampak nyata melalui platform layanan transportasi daring seperti Gojek, Grab, Maxim dan Indriver. Para pengemudi dalam platform ini tidak dipekerjakan sebagai karyawan tetap, melainkan sebagai mitra yang bekerja secara fleksibel dengan sistem bagi hasil. Mereka bertanggung jawab penuh atas kendaraan, biaya operasional, serta menentukan sendiri jam kerjanya (Rosenblat & Stark, 2016). Meskipun model ini memberikan peluang pendapatan dan kebebasan kerja, namun status kemitraan ini juga memunculkan dilema hubungan kerja yang tidak simetris serta ketidakpastian jangka panjang bagi para driver, khususnya terkait perlindungan sosial dan keamanan kerja (Woodcock & Graham, 2020).

Berdasarkan penelitian oleh Puspitarini dan Basit (2020) menjelaskan bahwa karakteristik *gig economy* meliputi:

1. Dijalankan melalui suatu *platform* berbasis digital;
2. Memungkinkan operasionalnya dilakukan secara lebih fleksibel baik dari sisi waktu, pengaturan, maupun kontrol, maupun pelaksanaan kerja;
3. Termasuk dalam ekonomi kolaboratif yang idealnya menguntungkan pengguna dan mitra, ekosistem transportasi *online* melibatkan berbagai pihak, antara lain perusahaan *platform* (seperti Gojek dan Grab) sebagai penyedia layanan digital, mitra *driver* sebagai pelaksana layanan di lapangan, serta konsumen sebagai pengguna akhir layanan. Selain itu, terdapat juga peran pemerintah sebagai regulator, serta asosiasi atau paguyuban mitra *driver* yang berfungsi sebagai wadah komunikasi dan advokasi kepentingan mitra;
4. Pekerjaan didasarkan pada permintaan perusahaan (*work on-demand*)
5. Mengandung makna informalisasi kerja yang membuat pekerjaan formal menjadi lebih informal;
6. Adanya *sharing economy* manfaat terhadap aset yang tidak digunakan.

Berdasarkan karakteristik yang dijelaskan oleh Puspitarini dan Basit (2020), *gig economy* adalah sistem kerja berbasis digital yang menawarkan fleksibilitas tinggi, tetapi juga membawa konsekuensi berupa informalisasi pekerjaan. Sistem ini memungkinkan pekerja bekerja sesuai permintaan perusahaan dalam model ekonomi kolaboratif yang idealnya menguntungkan semua pihak. Selain itu, *gig economy* juga mendorong pemanfaatan aset yang tidak terpakai dalam konsep

sharing economy. Namun, meskipun memberikan kebebasan kerja, pekerja *gig* tetap menghadapi tantangan terkait perlindungan sosial dan kepastian pendapatan.

Sektor *gig economy* biasanya dijembatani oleh media digital atau *online* yang memungkinkan pekerja untuk memiliki kontrak paruh waktu dibandingkan dengan kontrak perjanjian penuh (Abraham et al.dalam Darmawan dan Muttaqin, 2023). Di Indonesia sektor *gig economy* terbagi dalam beberapa rumpun pekerjaan seperti *mobility deliveries* berupa pengemudi ojek *online*, kurir paket, kurir makanan dan sektor *services* yang menyediakan jasa desain hingga jasa pemasaran termasuk sub-pekerjaan yang terkategori pada jenis pekerjaan lepas (*freelance*).

Tren pasar tenaga kerja dan ancaman terhadap reses ekonomi telah berkontribusi dalam pertumbuhan sistem *gig economy*. Mengacu pada data yang diperoleh dari BPS (Badan Pusat Statistik) bahwa jumlah pekerja *freelance* di Indonesia mencapai 46,47 juta orang atau memiliki proporsi sebesar 32% dari total angkatan kerja yang mencapai 146,62 juta jiwa pada Februari 2023. Angka tersebut mengalami kenaikan yang cukup signifikan dibandingkan data tahun 2022 dimana terdapat 34 juta orang atau 24% dari jumlah angkatan kerja merupakan *freelancer*.

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Pekerja *Freelance* Di Indonesia Tahun 2022-2023

Tahun	Jumlah Pekerja <i>Freelance</i> (Juta Orang)	Proporsi Terhadap Angkatan Kerja (%)
2022	34,00	24%
2023	46,47	32%

Sumber: BPS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui peningkatan jumlah pekerja *freelance* di Indonesia dari 34 juta pada tahun 2022 menjadi 46,47 juta pada tahun 2023 mencerminkan pertumbuhan yang cukup signifikan dalam sektor tenaga kerja

informal dan berbasis digital. Kenaikan sebesar 12,47 juta pekerja tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak individu yang memilih atau terdorong untuk bekerja secara fleksibel di luar sistem kerja konvensional. Pertumbuhan ini setara dengan sekitar 8% dari total angkatan kerja nasional, yang menandakan adanya pergeseran preferensi kerja, terutama di kalangan generasi muda dan pekerja usia produktif, terhadap model kerja yang lebih independen, fleksibel, dan berbasis teknologi. Hal ini juga mengindikasikan semakin berkembangnya ekosistem *gig economy* di Indonesia, yang didukung oleh meningkatnya akses terhadap *platform* digital serta kebutuhan masyarakat akan layanan berbasis permintaan (*on-demand services*).

Gig economy menawarkan fleksibilitas kerja yang tinggi, tetapi juga membawa berbagai kerentanan bagi para pekerjanya. Salah satu permasalahan utama adalah sistem pengupahan yang cenderung tidak stabil. Dalam sistem ini, perusahaan memiliki keleluasaan untuk menentukan skema pembayaran, yang sering kali mengakibatkan upah pekerja di bawah standar minimum. Beberapa pekerja *gig*, seperti pengemudi ojek *online* dan kurir paket, harus bekerja hingga 16-18 jam per hari untuk mencapai pendapatan yang layak, karena pendapatan harian mereka bisa sangat fluktuatif, dari Rp500 ribu di satu hari menjadi hanya Rp50 ribu di hari berikutnya.

Selain pengupahan yang tidak menentu, pekerja *gig* juga menghadapi minimnya jaminan kesejahteraan. Sebagian besar dari mereka tidak mendapatkan asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau jaminan kecelakaan kerja. Akibatnya, ketika mereka mengalami kecelakaan atau sakit, mereka harus menanggung sendiri

seluruh biaya pengobatan (Saputra et al, 2020). Kontrak kerja dalam *GIG economy* juga sering kali tidak jelas, sehingga para pekerja rentan terhadap eksploitasi, baik dalam hal jam kerja yang berlebihan maupun tuntutan untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja mereka.

Tidak adanya jenjang karir juga menjadi tantangan besar. Sebagai pekerja berbasis on-demand, hubungan kerja mereka dengan perusahaan hanya berlangsung selama ada tugas yang harus diselesaikan. Begitu tugas selesai, mereka kembali ke status pengangguran hingga ada pekerjaan baru. Selain itu, payung hukum yang belum kuat membuat hubungan kemitraan dalam *gig economy* sering kali merugikan pekerja, di mana banyak keputusan diambil secara sepihak oleh perusahaan *platform*.

Namun, di sisi lain, banyak pekerja *gig* tetap memilih bertahan dalam ekosistem ini karena keterbatasan lapangan pekerjaan. Di tengah persaingan kerja yang ketat dan meningkatnya digitalisasi, *gig economy* tetap memberikan peluang bagi mereka yang kesulitan mendapatkan pekerjaan formal. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memberikan regulasi yang lebih jelas agar pekerja *GIG* dapat memperoleh hak-hak dasar seperti jaminan sosial dan perlindungan dari eksploitasi (Saputra et al, 2020).

Tabel 1.2
Kerentanan Pekerja *gig Economy* di Indonesia

Aspek Kerentanan	Kondisi Pekerja <i>gig Economy</i> di Indonesia
Upah	Tidak ada standar upah minimum; penghasilan bervariasi dari Rp50 ribu hingga Rp500 ribu per hari.
Jam Kerja	Rata-rata 16-18 jam per hari untuk mencapai target pendapatan yang layak.
Jaminan Sosial	Tidak mendapatkan BPJS Kesehatan, tunjangan pensiun, atau asuransi kecelakaan kerja.
Kontrak Kerja	Tidak ada kepastian kontrak; status pekerja hanya sebatas mitra, bukan karyawan tetap.
Jenjang Karir	Tidak ada kesempatan untuk naik jabatan; pekerjaan bersifat sementara dan berbasis permintaan.
Payung Hukum	Regulasi masih lemah; pekerja <i>GIG</i> sering kali dirugikan dalam skema kemitraan yang tidak adil.

Sumber: Diolah Penulis (2024)

Seiring dengan pertumbuhan *gig economy*, muncul berbagai tantangan yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, termasuk dalam aspek kompensasi dan stabilitas pendapatan. Pekerja sering kali bergantung pada sistem insentif yang ditawarkan oleh *platform* digital, di mana pendapatan mereka bergantung pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan, peringkat pelanggan, serta kebijakan algoritma perusahaan. Dalam konteks ini, kompensasi berbasis kinerja menjadi strategi yang umum diterapkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan mitra kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana sistem kompensasi berbasis kinerja diterapkan, serta dampaknya terhadap loyalitas, stabilitas, dan retensi pekerja dalam organisasi, khususnya dalam industri transportasi *online*.

Kompensasi berbasis kinerja adalah sistem pemberian insentif kepada karyawan berdasarkan pencapaian target atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut penelitian Lazear (2018) yang dipublikasikan di *JSTOR*, sistem

ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dengan memberikan penghargaan yang sebanding dengan hasil yang dicapai oleh pekerja. Teori ekonomi personalia yang dikembangkan oleh Edward P. Lazear juga menyatakan bahwa insentif berbasis kinerja dapat mendorong individu untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan output perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berbasis kinerja berdampak positif terhadap loyalitas, stabilitas, dan retensi pekerja. Studi yang dilakukan oleh Lazear dalam analisisnya terhadap sistem insentif di berbagai industri menemukan bahwa karyawan yang menerima kompensasi berbasis kinerja cenderung lebih produktif dan bertahan lebih lama dalam organisasi. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan berbasis pencapaian meningkatkan keterikatan emosional pekerja terhadap perusahaan, sehingga mengurangi *turnover* dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Meskipun memiliki manfaat, beberapa studi juga menemukan dampak negatif dari kompensasi berbasis kinerja. Salah satu risiko utama adalah tekanan kerja yang berlebihan, yang dapat menurunkan kesejahteraan pekerja dan memicu *burnout*. Studi di *JSTOR* (2000) menemukan bahwa dalam beberapa kasus, sistem insentif justru menyebabkan penurunan kepuasan kerja karena karyawan merasa terlalu terbebani dengan target yang tinggi. Selain itu, jika sistem kompensasi tidak dirancang dengan baik, karyawan dapat kehilangan motivasi ketika merasa bahwa target yang diberikan terlalu sulit atau tidak realistis untuk dicapai.

Selain Kompensasi Berbasis Kinerja, faktor lain yang memengaruhi loyalitas dan retensi pekerja dalam *gig economy* adalah fleksibilitas kerja. Dalam sistem

kerja yang berbasis digital dan *on-demand*, fleksibilitas menjadi salah satu daya tarik utama bagi pekerja. Namun, meskipun fleksibilitas kerja memberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja, tidak selalu membawa dampak positif bagi kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana fleksibilitas kerja memengaruhi stabilitas organisasi serta hubungan jangka panjang antara pekerja dan perusahaan dalam ekosistem *gig economy*.

Fleksibilitas kerja mengacu pada kebijakan dan praktik yang memungkinkan pekerja menyesuaikan jam kerja, lokasi kerja, dan metode kerja sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Menurut penelitian dalam *Flexible Working Arrangements in Healthcare* yang dipublikasikan di JSTOR, fleksibilitas kerja mencakup aspek waktu (*flexitime*), tempat (*telecommuting*), serta model kerja (*full-time*, *part-time*, atau kontrak proyek) yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berdampak positif terhadap loyalitas dan stabilitas organisasi. Misalnya, studi oleh Allen et al. (2013) dalam *Journal of Applied Psychology* menemukan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan menurunkan tingkat *turnover*. Studi lain oleh Bloom et al. (2015) di China menunjukkan bahwa pekerja yang diberi fleksibilitas kerja memiliki produktivitas 13% lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Di sisi lain, beberapa penelitian juga menemukan dampak negatif dari fleksibilitas kerja. Menurut studi dari Wheatley (2017) dalam *Work, Employment and Society*, fleksibilitas kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pekerja

mengalami kesulitan dalam memisahkan kehidupan kerja dan pribadi, meningkatkan beban kerja tanpa kompensasi yang seimbang, serta menimbulkan rasa isolasi, terutama dalam sistem kerja jarak jauh. Selain itu, penelitian oleh Golden & Eddleston (2020) menemukan bahwa pekerja dengan fleksibilitas tinggi justru melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi karena kurangnya batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Meskipun fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan bagi pekerja dalam mengatur waktu dan tempat kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempertahankan stabilitas organisasi adalah pengelolaan hubungan kerja. Dalam ekosistem *gig economy*, di mana hubungan antara pekerja dan perusahaan lebih bersifat kemitraan dibandingkan hubungan kerja konvensional, pengelolaan hubungan kerja yang efektif menjadi krusial. Interaksi yang sehat antara perusahaan dan pekerja dapat meningkatkan loyalitas serta mengurangi tingkat *turnover*. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana strategi pengelolaan hubungan kerja dapat memengaruhi retensi dan stabilitas organisasi dalam konteks *gig economy*.

Pengelolaan hubungan kerja dalam organisasi mengacu pada serangkaian kebijakan dan strategi yang diterapkan untuk membangun interaksi positif antara perusahaan dan pekerjanya. Hubungan kerja yang baik berkontribusi terhadap kepuasan karyawan, peningkatan produktivitas, dan stabilitas organisasi. Selain itu, pendekatan hubungan kerja yang berorientasi pada keterlibatan pekerja dapat meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat pergantian karyawan (Zulfan et al. (2020)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan hubungan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap loyalitas dan stabilitas organisasi. Studi yang dilakukan Delaney & Huselid menemukan bahwa investasi dalam hubungan kerja yang berbasis keterlibatan dan kepercayaan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan memperkuat retensi pekerja. Selain itu, penelitian mengenai praktik manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terstruktur dengan baik meningkatkan persepsi positif pekerja terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong loyalitas dan komitmen.

Sebaliknya, jika hubungan kerja tidak dikelola dengan baik, dapat timbul dampak negatif terhadap retensi dan stabilitas organisasi. Studi yang dilakukan Tsui et al. (2015) pada perusahaan dengan struktur hubungan kerja yang buruk menemukan bahwa ketidakpastian dalam kontrak kerja, komunikasi yang lemah, serta kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pekerja dapat meningkatkan tingkat turnover dan mengurangi kepuasan kerja. Dalam konteks *gig economy*, di mana banyak pekerja berstatus kontrak atau lepas, kurangnya kejelasan dalam hubungan kerja sering kali menjadi faktor utama ketidakstabilan tenaga kerja.

Setelah memahami pentingnya pengelolaan hubungan kerja dalam *gig economy*, aspek lain yang berperan dalam mempertahankan stabilitas organisasi adalah kemitraan organisasi. Dalam model kerja berbasis kemitraan, hubungan antara perusahaan dan pekerja tidak hanya bersifat transaksional tetapi juga kolaboratif, di mana kedua belah pihak memiliki kepentingan untuk mencapai tujuan bersama. Kemitraan organisasi yang efektif dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap

retensi tenaga kerja dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kemitraan organisasi terbentuk dalam konteks *gig economy* serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Kemitraan organisasi merupakan bentuk hubungan antara perusahaan dan pekerja yang didasarkan pada kerja sama strategis untuk mencapai tujuan bersama. Menurut penelitian yang dilakukan Rose (2019), kemitraan organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan pekerja, kepercayaan, dan keberlanjutan bisnis karena kedua belah pihak memiliki kepentingan yang saling menguntungkan dalam operasional perusahaan.

Dalam konteks *gig economy*, kemitraan organisasi menjadi semakin relevan karena hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan sering kali lebih fleksibel dibandingkan dengan hubungan kerja tradisional. Beberapa perusahaan telah menerapkan pendekatan berbasis investasi dalam pekerja untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas. Penelitian yang dilakukan Rose (2019) menunjukkan bahwa kemitraan organisasi yang kuat berdampak positif pada retensi pekerja dan stabilitas organisasi. Misalnya, penelitian yang meneliti keterlibatan pekerja dalam organisasi menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang mendorong partisipasi aktif dan transparansi dalam hubungan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Selain itu, studi lain menunjukkan bahwa pendekatan berbasis investasi dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada stabilitas dan daya saing organisasi. Dalam konteks *gig economy*, perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan bagi pekerja

cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memberikan peluang tersebut. Namun, tidak semua studi menunjukkan bahwa kemitraan organisasi selalu memberikan dampak positif. Beberapa penelitian menemukan bahwa tanpa kebijakan yang jelas, kemitraan organisasi dapat menjadi ambigu dan justru merugikan pekerja. Misalnya, perusahaan yang mengadopsi model kerja kemitraan tetapi tidak memberikan manfaat tambahan bagi pekerja cenderung mengalami tingkat *turnover* yang tinggi Eccles et al. (2014). Lebih lanjut, dalam beberapa kasus, kemitraan organisasi dalam *GIG economy* dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk menghindari kewajiban hukum terkait perlindungan tenaga kerja. Misalnya, pekerja yang dianggap sebagai mitra independen sering kali tidak mendapatkan tunjangan seperti asuransi kesehatan atau cuti berbayar, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka

Kemitraan organisasi dalam *gig economy* dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan loyalitas dan stabilitas organisasi jika diterapkan dengan kebijakan yang adil. Namun, tanpa regulasi yang jelas, kemitraan ini juga berisiko menjadi instrumen eksploitasi tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan model kemitraan yang berimbang dan menguntungkan kedua belah pihak.

Kemitraan organisasi yang baik dapat menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan saling menguntungkan bagi perusahaan serta mitranya. Namun, keberhasilan kemitraan ini tidak hanya ditentukan oleh sistem yang diterapkan oleh perusahaan, tetapi juga oleh tingkat

retensi mitra yang bergabung dalam organisasi. Retensi mitra *driver* dalam industri transportasi *online* menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam menghadapi dinamika pasar, perubahan regulasi, serta tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi mitra *driver*, baik dari segi kepuasan kerja, kesejahteraan, maupun kebijakan perusahaan dalam menjaga loyalitas mitranya.

Retensi mitra *driver* dalam transportasi *online* merupakan faktor kunci dalam keberlanjutan *platform*. Retensi pelanggan atau mitra erat kaitannya dengan kepuasan, loyalitas, dan biaya beralih. Ketika mitra *driver* merasa puas dengan sistem insentif, fleksibilitas kerja, serta hubungan dengan perusahaan, mereka lebih cenderung bertahan dalam *platform* yang sama. Selain itu, biaya beralih yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam menjaga keterikatan mitra dengan perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap skema insentif dan perubahan kebijakan secara sepihak dapat menyebabkan rendahnya retensi mitra. Chen & Hitt (2016) menemukan bahwa penurunan insentif tanpa komunikasi yang baik berdampak negatif terhadap loyalitas mitra. Selain itu, rendahnya responsivitas perusahaan dalam menangani keluhan mitra dapat memicu perpindahan ke *platform* pesaing, yang pada akhirnya mengurangi stabilitas organisasi transportasi *online*.

Retensi mitra *driver* yang kuat menjadi salah satu faktor penentu dalam menjaga stabilitas organisasi transportasi *online*. Ketika mitra merasa puas dengan kompensasi, fleksibilitas kerja, dan hubungan kemitraan, mereka lebih cenderung bertahan dalam ekosistem bisnis tersebut. Sebaliknya, tingkat turnover yang tinggi

dapat menimbulkan ketidakstabilan, baik dari sisi operasional maupun kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, stabilitas organisasi transportasi *online* tidak hanya bergantung pada strategi perekrutan mitra baru, tetapi juga pada upaya mempertahankan mitra yang telah ada melalui kebijakan yang adil dan sistem kerja yang berkelanjutan.

Stabilitas organisasi merupakan kondisi di mana suatu organisasi mampu menjaga keseimbangan operasional, mempertahankan tenaga kerja, dan beradaptasi terhadap perubahan eksternal secara efektif. Menurut Robbins & Judge (2017), stabilitas organisasi dapat dicapai melalui struktur yang jelas, budaya organisasi yang kuat, serta sistem manajemen yang mampu mengelola ketidakpastian. Dalam konteks *gig economy*, stabilitas organisasi dipengaruhi oleh keberlanjutan hubungan dengan mitra pekerja serta kejelasan aturan dalam sistem kerja berbasis *platform*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stabilitas organisasi yang baik memiliki dampak positif terhadap loyalitas dan retensi pekerja. Studi yang dilakukan oleh Dessler (2020) menemukan bahwa perusahaan dengan sistem kerja yang stabil, termasuk kepastian pendapatan dan perlindungan tenaga kerja, cenderung memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah. Selain itu, penelitian oleh Park et al. (2019) menunjukkan bahwa stabilitas dalam sistem insentif dan komunikasi organisasi meningkatkan kepercayaan pekerja, yang berdampak pada produktivitas dan loyalitas jangka panjang.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil positif terkait stabilitas organisasi. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Kalleberg (2018),

menunjukkan bahwa stabilitas organisasi yang terlalu kaku justru dapat menghambat fleksibilitas dan inovasi. Dalam konteks *gig economy*, perusahaan yang menerapkan kebijakan terlalu ketat terhadap mitra kerja mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, sehingga menurunkan daya saing dan meningkatkan tingkat ketidakpuasan pekerja.

Meskipun industri transportasi *online* telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, baik di tingkat nasional maupun di wilayah Priangan Timur, terdapat tantangan besar dalam mempertahankan retensi mitra *driver* dan stabilitas organisasi. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti dampak langsung dari kebijakan perusahaan terhadap kepuasan mitra *driver*, seperti peningkatan pendapatan dan fleksibilitas kerja.

Penelitian mengenai kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja telah banyak dilakukan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Namun, kajian yang secara simultan meneliti pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kemitraan organisasi, serta dampaknya terhadap retensi mitra *driver* dan stabilitas organisasi, masih sangat terbatas—terutama dalam konteks ekonomi digital berbasis *platform* seperti *gig economy*. Lebih khusus lagi, belum banyak studi yang dilakukan secara mendalam pada komunitas mitra *driver* transportasi *online* di tingkat lokal, seperti Paguyuban Transportasi *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur. Padahal, dalam era *gig economy*, hubungan kemitraan yang tidak berbasis hubungan kerja formal menimbulkan dinamika baru dalam hal loyalitas, keberlanjutan kerja, serta stabilitas organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki *novelty* dengan menawarkan pendekatan empiris yang mengintegrasikan tiga variabel utama—kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja—dalam mempengaruhi kemitraan organisasi, serta mengeksplorasi dampak kemitraan tersebut terhadap retensi mitra dan stabilitas organisasi. Fokus pada konteks *gig economy* dan wilayah Priangan Timur memberikan kontribusi unik dan kontekstual terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen kemitraan dan keberlanjutan organisasi dalam era kerja digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan relevan bagi organisasi transportasi online dalam merancang strategi kemitraan yang adaptif dan berkelanjutan.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa organisasi transportasi *online*, seperti Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur, masih menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan retensi mitra *driver* dan menjaga stabilitas organisasi. Meskipun industri transportasi *online* terus berkembang, tingkat turnover mitra *driver* cenderung tinggi, menunjukkan adanya hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berkelanjutan. Kompensasi berbasis kinerja, yang menghubungkan pendapatan mitra *driver* dengan produktivitas mereka, memiliki potensi besar untuk meningkatkan kepuasan dan retensi. Demikian pula, fleksibilitas kerja yang tinggi dan pengelolaan hubungan kerja yang efektif dapat memainkan peran penting dalam membangun kemitraan yang harmonis antara organisasi dan mitra *driver*. Namun, keberhasilan strategi ini sangat dipengaruhi oleh dinamika *gig economy*, seperti

persaingan antarplatform, fluktuasi permintaan pasar, dan preferensi mitra *driver* terhadap pekerjaan fleksibel. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi untuk memberikan solusi yang relevan dan aplikatif bagi organisasi transportasi *online* di era *gig economy*.

Fenomena meningkatnya ketidakpastian kerja, rendahnya retensi mitra, dan tantangan stabilitas organisasi dalam sektor transportasi *online* di wilayah Priangan Timur mencerminkan urgensi untuk mengkaji kembali strategi kemitraan yang diterapkan oleh organisasi. Meskipun model kemitraan dalam *gig economy* menawarkan fleksibilitas dan peluang penghasilan, namun tidak sedikit mitra *driver* yang mengeluhkan skema insentif yang tidak konsisten, ketidakjelasan hubungan kerja, dan kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini diperparah dengan fluktuasi permintaan pasar, tekanan algoritma platform, serta minimnya perlindungan sosial, yang pada akhirnya berdampak terhadap loyalitas dan keberlanjutan kerja para mitra *driver*. Dalam konteks Paguyuban *Online* Bersatu, berbagai dinamika tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan mitra dan praktik organisasi yang dijalankan, sehingga memunculkan kebutuhan untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor seperti kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja terhadap kemitraan organisasi serta dampaknya terhadap retensi dan stabilitas organisasi.

Sejalan dengan pentingnya landasan empiris dalam penelitian, Sugiyono (2018) menyatakan bahwa "masalah penelitian harus dirumuskan berdasarkan fenomena yang aktual, objektif, dan dapat diamati secara ilmiah untuk menjamin kelayakan penelitian." Oleh karena itu, studi ini tidak hanya relevan secara teoritis

dalam pengembangan konsep manajemen kemitraan di era digital, tetapi juga memiliki nilai praktis yang tinggi dalam merumuskan strategi pengelolaan mitra kerja yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan. Dengan menelaah keterkaitan antar variabel melalui pendekatan kuantitatif yang terstruktur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap upaya peningkatan retensi mitra *driver* serta stabilitas organisasi transportasi online di tengah tantangan *gig economy* yang terus berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja terhadap kemitraan organisasi pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji dampak kemitraan organisasi terhadap retensi mitra *driver* dan stabilitas organisasi transportasi *online*. Dengan memahami pengaruh dan interaksi antar variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi transportasi *online* dalam meningkatkan retensi mitra *driver* dan menjaga stabilitas organisasi di tengah tantangan dinamika *gig economy* yang terus berkembang.

Dengan fokus pada konteks lokal dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh Paguyuban *Online* Bersatu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan strategi manajemen organisasi transportasi *online*, khususnya dalam menghadapi kompleksitas era *gig economy*.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana Persepsi Kompensasi Berbasis Kinerja, Fleksibilitas Kerja, Pengelolaan Hubungan Kerja, Kemitraan Organisasi, Retensi Mitra, Stabilitas Organisasi di Era *gig economy* pada Paguyuban Transportasi *Online* Bersatu di Wilayah Priangan Timur;
2. Bagaimana pengaruh kompensasi berbasis kinerja secara parsial terhadap kemitraan organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
3. Bagaimana pengaruh fleksibilitas kerja secara parsial terhadap kemitraan organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
4. Bagaimana pengaruh pengelolaan hubungan kerja secara parsial terhadap kemitraan organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
5. Bagaimana pengaruh kemitraan organisasi secara parsial terhadap retensi mitra *driver* pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
6. Bagaimana pengaruh kemitraan organisasi secara parsial terhadap stabilitas organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
7. Bagaimana pengaruh kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja terhadap retensi mitra melalui kemitraan organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;

8. Bagaimana pengaruh kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja terhadap stabilitas organisasi melalui kemitraan organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;

Dengan merumuskan permasalahan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kemitraan organisasi serta dampaknya terhadap retensi mitra *driver* dan stabilitas organisasi transportasi *online* di era *gig economy*;

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian dan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi Berbasis Kinerja, Fleksibilitas Kerja, Pengelolaan Hubungan Kerja, Kemitraan Organisasi, Retensi Mitra, Stabilitas Organisasi di Era *gig economy* pada Paguyuban Transportasi *Online* Bersatu di Wilayah Priangan Timur;
2. Pengaruh kompensasi berbasis kinerja terhadap kemitraan organisasi pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
3. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kemitraan organisasi pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
4. Pengaruh pengelolaan hubungan kerja terhadap kemitraan organisasi pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
5. Dampak kemitraan organisasi terhadap retensi mitra *driver* pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;

6. Dampak kemitraan organisasi terhadap stabilitas organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
7. Dampak kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja terhadap retensi mitra melalui kemitraan organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;
8. Dampak kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan hubungan kerja terhadap stabilitas organisasi melalui kemitraan organisasi transportasi *online* pada Paguyuban *online* Bersatu di wilayah Priangan Timur;

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1. Pengembangan Ilmu (Kontribusi Ilmiah)

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan hubungan industrial, dengan menyoroti dinamika kemitraan dalam ekosistem *gig economy* yang semakin berkembang. Kebaruan (*novelty*) utama dari penelitian ini terletak pada integrasi variabel Pengelolaan Hubungan Kerja sebagai variabel baru yang sebelumnya jarang diteliti secara spesifik dalam konteks hubungan *non-formal* antara *platform* transportasi *online* dan mitra driver. Selain itu, penelitian ini juga memperkenalkan variabel Stabilitas Organisasi sebagai keluaran akhir yang bersifat strategis dan jangka panjang, yang belum banyak dikaji dalam kajian serupa.

Keunikan lainnya adalah penggunaan Kemitraan Organisasi sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan faktor-faktor internal organisasi seperti kompensasi berbasis kinerja, fleksibilitas kerja, dan hubungan kerja dengan hasil akhir berupa retensi mitra dan stabilitas organisasi. Pendekatan ini memungkinkan eksplorasi simultan atas keterkaitan antara praktik manajerial dan keberlangsungan kemitraan dalam struktur kerja fleksibel di era digital. Dengan menempatkan Paguyuban Transportasi *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur sebagai konteks penelitian, studi ini juga memberikan kontribusi kontekstual terhadap pengembangan model kemitraan yang adaptif di sektor transportasi *online*. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik sekaligus memberikan masukan praktis bagi pengambil kebijakan dan pengelola *platform* transportasi dalam membangun kemitraan yang berkelanjutan dan berkeadilan.

1.4.2. Terapan Ilmu

Manfaat terapan ilmu yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi transportasi *online*, khususnya Paguyuban *Online* Bersatu di wilayah Priangan Timur, untuk mengoptimalkan sistem kompensasi berbasis kinerja, meningkatkan fleksibilitas kerja, dan memperkuat pengelolaan hubungan kerja dengan mitra *driver*. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan retensi mitra *driver* dan menjaga stabilitas organisasi di tengah dinamika *gig economy*.

2. Memberikan data dan analisis yang relevan bagi pemangku kepentingan, termasuk pemerintah dan perusahaan transportasi *online*, mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kemitraan organisasi dan retensi mitra *driver*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kebijakan atau strategi yang mendukung pengembangan organisasi transportasi *online*, khususnya dalam menghadapi tantangan dan peluang di era *gig economy*.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga solusi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas kemitraan, retensi mitra *driver*, dan stabilitas organisasi transportasi *online* di wilayah Priangan Timur.

1.5. Tempat dan Waktu Penelitian

1.5.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian ini akan dilakukan pada Paguyuban *Online Bersatu* di Wilayah Priangan Timur.

1.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan meliputi pengajuan judul, penulisan proposal, pengumpulan data, sidang proposal, penelitian, penyusunan Tesis, dan sidang Tesis dengan waktu penelitian seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2025									
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept	Okt	Nov
1.	Mengajukan Judul										
2.	Seleksi Judul										
3.	Penyusunan Usulan Penelitian										
4.	Bimbingan Usulan Penelitian										
5.	Seminar Usulan Penelitian										
6.	Penelitian										
7.	Penyusunan dan Bimbingan Tesis										
8.	Ujian Sidang Tesis										
9.	Revisi Tesis										

Sumber: Diolah Penulis (2025)