

INTISARI

Pengemudi Gojek bekerja dalam sistem kemitraan yang menempatkan mereka dalam kondisi prekariat yang sekaligus mengecualikan pengemudi dari Tunjangan Hari Raya (THR). Menjelang hari raya, tekanan ekonomi semakin tinggi akibat lonjakan harga kebutuhan pokok di tengah pendapatan yang tidak stabil hingga mendorong tuntutan kolektif pengemudi dan lahir kebijakan Bonus Hari Raya (BHR) melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025. Gojek mengimplementasikan BHR melalui program Tali Asih Hari Raya dengan nominal Rp50.000 hingga Rp900.000 bagi pengemudi roda dua berdasarkan level kemitraan. Sebagai kebijakan perdana, BHR penting dikaji untuk menilai kesesuaiannya terhadap tujuan dalam surat edaran sebagai perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pengemudi. Penelitian ini mengintegrasikan teori kerja prekariat, konsep kerja layak, dan teori *subjective wellbeing*.

Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di Jakarta Selatan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipan, dan studi kepustakaan. Informan terdiri dari delapan pengemudi Gojek yang dipilih menggunakan teknik *purposive* dan *snowball sampling*, mencakup seluruh level kemitraan dari Mitra Harapan hingga Juara Utama, disertai variasi intensitas kerja penuh waktu dan paruh waktu untuk melihat disparitas pengalaman kerja dan penerimaan BHR. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data yang dilakukan meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerentanan struktural pengemudi memaksa intensifikasi kerja ekstrem, penerimaan order tanpa sortir, dan pemeliharaan performa demi memenuhi kebutuhan tambahan menjelang hari raya. Ditinjau berdasarkan implementasinya, BHR dinilai: (1) hanya bersifat reaktif terhadap tekanan eksternal; (2) nominal tidak memadai untuk menutupi lonjakan kebutuhan hari raya, khususnya bagi Mitra Harapan, Andalan, dan Unggulan; (3) distribusi BHR memicu tiga pandangan berbeda yakni setuju, tidak setuju, dan abu-abu, serta dianggap tidak sebanding dengan risiko yang ditanggung; (4) tidak ada ruang dialog antara pengemudi dengan Gojek terkait BHR; (5) tidak ada kepastian keberlanjutan program. Dampak terhadap kesejahteraan subjektif menunjukkan afeksi positif berupa perasaan senang dan syukur. Sedangkan afeksi negatif mendominasi berupa kecewa, terkejut, dan cemas karena BHR tidak menjawab akar kerentanan pengemudi. Secara keseluruhan, BHR hanya dimaknai sebagai ungkapan terima kasih tanpa mengubah persepsi pengemudi terhadap hubungan kemitraannya kepada Gojek. BHR mengindikasikan redistribusi sebagian kecil pendapatan pengemudi yang telah lebih dulu ditekan melalui potongan biaya layanan tinggi dan kontrol algoritma, sementara sifatnya yang tidak mengikat secara hukum memberikan celah bagi platform untuk menetapkan syarat performa ketat menjadikan BHR sebagai instrumen kontrol tambahan yang memaksa pengemudi bekerja lebih eksploitatif.

Kata Kunci: Bonus Hari Raya (BHR), pengemudi Gojek, prekariat, kerja layak, kesejahteraan subjektif.

ABSTRACT

Gojek drivers work under a partnership system that places them in precarious conditions and simultaneously excludes them from the Holiday Allowance (THR). As the holiday approaches, economic pressure intensifies due to surging prices of basic necessities amid unstable income, leading to collective demands from drivers and the introduction of the Holiday Bonus (BHR) policy via the Minister of Manpower's Circular Letter No. M/3/HK.04.00/III/2025. Gojek implemented the BHR through the Tali Asih Hari Raya program, providing amounts ranging from Rp50,000 to Rp900,000 to two-wheeler drivers based on partnership level. As an inaugural policy, the BHR warrants examination to assess its alignment with the objectives outlined in the circular regarding the protection and improvement of drivers' well-being. This study integrates precariat labor theory, the concept of decent work, and subjective well-being theory.

The research employs a qualitative method using a case study approach in South Jakarta. Data collection was conducted through semi-structured interviews, non-participant observation, and literature review. Informants consisted of eight Gojek drivers selected using purposive and snowball sampling techniques, covering all partnership levels from Mitra Harapan to Juara Utama, along with variations in full-time and part-time work intensity to examine disparities in work experiences and acceptance of the BHR. Data validity was tested through source triangulation and methodological triangulation. Data analysis included data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The research findings indicate that drivers' structural vulnerability forces them into extreme work intensification, accepting orders without sorting, and maintaining performance to meet additional demands ahead of the holiday season. When evaluated based on its implementation, the BHR is assessed as: (1) merely reactive to external pressures; (2) insufficient in nominal terms to cover the surge in holiday demand, particularly for Harapan, Andalan, and Unggulan Partners; (3) the distribution of BHR elicits three distinct perspectives such as agreement, disagreement, and neutrality, and is deemed disproportionate to the risks borne; (4) there is no space for dialogue between drivers and Gojek regarding BHR; (5) there is no certainty regarding the program's sustainability. The impact on subjective well-being reveals positive emotions such as joy and gratitude. Meanwhile, negative emotions dominate, including disappointment, surprise, and anxiety, as BHR fails to address the root causes of drivers' vulnerabilities. Overall, BHR is perceived merely as an expression of gratitude without altering drivers' perceptions of their partnership with Gojek. BHR indicates a redistribution of a small portion of drivers' income, which has already been squeezed through high service fee deductions and algorithmic control; meanwhile, its non-legally binding nature creates a loophole for the platform to impose strict performance requirements, turning BHR into an additional control mechanism that forces drivers to work under more exploitative conditions.

Keywords: Bonus Hari Raya (BHR), Gojek drivers, precariat, decent work, subjective well-being.