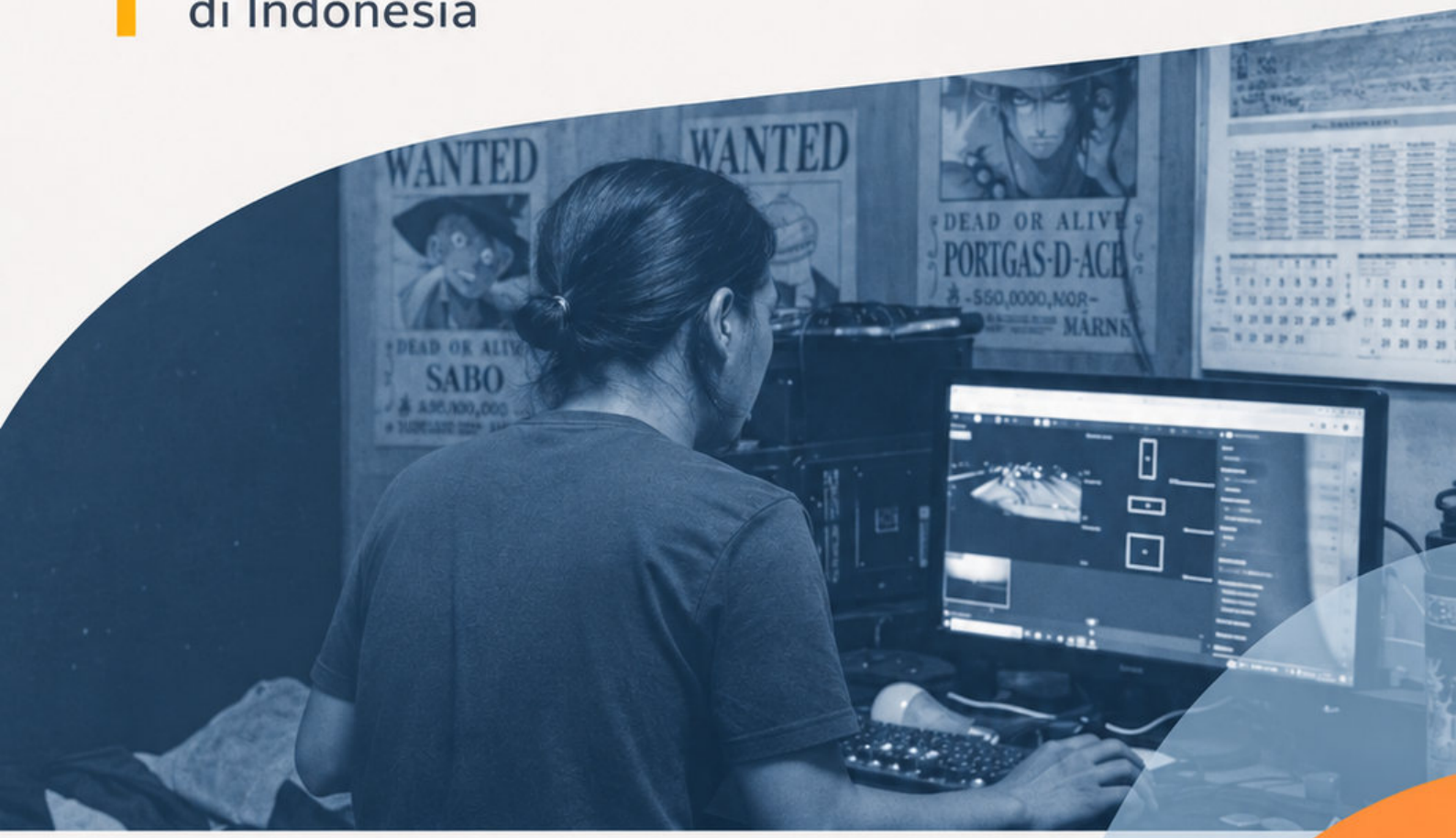
Policy Research Center

LAPORAN RISET • NOVEMBER 2026

Kerja Tak Terlihat di Balik Kecerdasan Buatan

Kondisi kerja pelatih AI *(Artificial Intelligence)* di Indonesia



Penulis:
Arif Novianto, Surya Eulogia Nolinia Zega
dan Sinergy Aditya Airlangga

TENTANG LAPORAN INI

Laporan ini menyajikan temuan riset kualitatif tentang kondisi kerja pelatih kecerdasan buatan (AI) di Indonesia. Data utamanya berasal dari wawancara mendalam dengan enam pekerja yang dilakukan pada Juli–Agustus 2026. Sumber sekunder dipakai hanya untuk memberi konteks.

PENULIS

Arif Novianto, Departemen Administrasi Publik, FISIPOL Universitas Tidar, dan Policy Research Center (Porec). Surya Eulogia Nolinia Zega, Policy Research Center (Porec). Sinergy Aditya Airlangga, Departemen Ilmu Politik, Universitas Brawijaya.

CARA MENGUTIP

Novianto, A., Zega, S. E. N., & Airlangga, S. A. (2026). *Kerja tak terlihat di balik kecerdasan buatan: Kondisi kerja pelatih AI di Indonesia* [Laporan riset]. Policy Research Center (Porec).

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami berterima kasih kepada enam pelatih AI yang bersedia berbagi pengalaman, meski sebagian dari mereka terikat perjanjian kerahasiaan. Riset ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Temuan, tafsiran, dan kesimpulan dalam laporan ini sepenuhnya tanggung jawab penulis. Nama platform, vendor, klien, dan identitas responden disamarkan. Hak cipta © 2026 para penulis. Kontak: arifnovianto@untidar.ac.id

Daftar isi

Ringkasan eksekutif 4
1. Pendahuluan 6
2. Metode 7
3. Apa yang dikerjakan pelatih AI 8
3.1 Mengapa model AI membutuhkan manusia 8
3.2 Jenis tugas 8
3.3 Alur kerja: dari mendaftar sampai dibayar 9
3.4 Keterampilan dan alat kerja 11
4. Temuan 12
4.1 Pekerja terdidik dengan bayaran yang tidak bisa diandalkan 12
4.2 Waktu kerja yang tidak dihitung 13
4.3 Dinilai sistem, dihukum tanpa penjelasan 14
4.4 Dilarang bercerita: kerahasiaan dan kerja yang tak diakui 15
4.5 Tanpa perlindungan, tanpa lawan bicara 16
5. Kesimpulan dan rekomendasi 18
Daftar pustaka 19

GAMBAR, TABEL, DAN KOTAK

Gambar 1. Alur kerja pelatih AI 10
Gambar 2. Upah per jam dari pernyataan responden dibandingkan UMP DKI Jakarta 2026 12
Gambar 3. Rantai kerja pelatih AI dan titik informasi yang ditahan 14
Gambar 4. Kondisi kerja enam responden 16
Tabel 1. Profil responden 7
Tabel 2. Jenis tugas yang dikerjakan responden 8
Kotak 1. Langkah demi langkah: menilai jawaban model 10
Kotak 2. Kata pekerja tentang cara kerjanya 11
Kotak 3. Sehari bersama R4: siaga 19 jam 13
Kotak 4. Kronik sebuah protes, Agustus 2025 17

RINGKASAN

Ringkasan eksekutif

Sistem kecerdasan buatan tidak belajar sendiri. Di balik setiap jawaban yang tampak cerdas ada manusia yang menulis contoh jawaban, menilai keluaran model, mentranskripsi suara, dan memberi label pada data. Sebagian dari pekerjaan ini dikerjakan dari rumah oleh pekerja di Indonesia untuk perusahaan dan klien di luar negeri.

Laporan ini menelusuri kondisi kerja mereka melalui wawancara mendalam dengan enam pelatih AI pada Juli–Agustus 2026. Mereka berpendidikan tinggi: mantan jurnalis, guru, penerjemah, pustakawan, dan dua aparatur sipil negara. Tiga menjadikan pelatihan AI sebagai pekerjaan utama, tiga lainnya sebagai pekerjaan sampingan. Temuan ini tidak mewakili seluruh pelatih AI di Indonesia, tetapi memperlihatkan pola yang konsisten dan perlu ditanggapi kebijakan.

Pekerjaan mereka beragam: menulis contoh jawaban, membandingkan dan menilai jawaban chatbot, bercakap dengan asisten suara, mentranskripsi audio, memberi label pada gambar, hingga mengawasi pekerja lain. Semuanya dikerjakan dari rumah lewat dasbor daring, mengikuti pedoman berbahasa Inggris yang panjang dan sering berubah, dengan batas waktu dan penilaian berlapis (Bagian 3).

POIN-POIN UTAMA

1

Pekerja terdidik dengan bayaran yang tidak bisa diandalkan

Bentuk bayaran sangat beragam: per unit, per poin, per jam, per tugas, atau tetap per bulan. Saat tugas tersedia, upah per jam bisa melampaui upah minimum. Namun tugas bisa hilang berminggu-minggu, dan bila dihitung atas jam siaga, upah seorang responden turun ke sekitar Rp 15.800 per jam, kurang dari separuh UMP DKI Jakarta per jam.

2

Banyak waktu kerja tidak dihitung dan tidak dibayar

Responden menunggu tugas hingga 19 jam sehari, mengikuti kursus dan tes kualifikasi tanpa bayaran, dan melakukan riset yang tidak tercatat oleh sistem pelacak aktivitas. Dua responden bekerja larut malam setelah pekerjaan utamanya.

3

Keputusan penting diambil tanpa penjelasan

Responden dikeluarkan dari proyek, ditempatkan "under review" lebih dari sebulan, atau dinilai keliru tanpa bisa membantah. Pertanyaan dijawab chatbot atau tidak dijawab sama sekali. Ketika ada atasan manusia yang memberi umpan balik, pengalaman pekerja jauh lebih baik.

4

Kerahasiaan menutup rantai kerja

Lima dari enam responden terikat kerahasiaan penuh. Sebagian dilarang menyebut klien, perusahaan, dan proses kerja, bahkan mencantumkan pekerjaan ini di portofolio. Dua responden tidak tahu produk AI apa yang mereka latih.

5

Tanpa perlindungan sosial dan tanpa lawan bicara

Tidak satu pun responden mendapat jaminan kesehatan atau sosial dari pekerjaan ini. Keluarga menanggung beban rumah tangga. Upaya menuntut kenaikan upah "menguap begitu saja", dan tidak ada serikat atau forum resmi untuk berunding.

Rekomendasi utama

- Pemerintah perlu memastikan rancangan regulasi pelindungan pekerja platform digital juga mencakup pekerja platform daring seperti pelatih AI, serta menimbang ratifikasi Konvensi ILO tentang kerja layak di ekonomi platform yang diadopsi pada Juni 2026.
- Platform dan vendor perlu memberi penjelasan tertulis atas keputusan yang merugikan pekerja, membuka jalur banding yang ditangani manusia, dan membayar waktu kualifikasi, pelatihan wajib, dan riset.
- Perusahaan pengembang AI sebagai klien akhir perlu menjalankan uji tuntas atas kondisi kerja di rantai pasok datanya.
- Serikat dan organisasi masyarakat sipil perlu menjangkau pekerja daring yang tersebar dan bekerja sendirian, melalui kanal yang aman bagi pekerja yang terikat kerahasiaan.

BAGIAN 1

Pendahuluan

1.1 Kerja manusia di balik kecerdasan buatan

Model AI generatif yang kini dipakai sehari-hari dilatih dan diperbaiki dengan kerja manusia. Pekerja menulis contoh jawaban yang baik, membandingkan dan memeringkat keluaran model, memeriksa fakta, menandai konten yang tidak aman, mentranskripsi audio, dan memberi label pada gambar. Riset tentang "kerja hantu" dan kerja mikro menunjukkan bahwa kerja ini sengaja dibuat tak terlihat agar mesin tampak otonom (Gray & Suri, 2019; Tubaro et al., 2020). Kerja itu diorganisasi lewat rantai yang panjang: dari perusahaan pengembang AI, ke vendor dan platform, hingga ke pekerja yang tersebar di banyak negara (Miceli & Posada, 2022; Muldoon et al., 2024).

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mencatat bahwa permintaan kerja platform daring banyak datang dari negara maju, sedangkan pekerjanya banyak berada di negara berkembang (International Labour Organization [ILO], 2021). Survei ILO terhadap sekitar 3.500 pekerja kerja mikro di 75 negara menemukan bahwa, rata-rata, pekerja menghabiskan 20 menit untuk aktivitas tak berbayar dalam setiap satu jam kerja berbayar. Hampir sembilan dari sepuluh responden pernah mengalami pekerjaannya ditolak atau tidak dibayar (Berg et al., 2018). Penilaian Fairwork terhadap platform kerja daring pada 2025 menemukan bahwa 40% pekerja yang disurvei tidak mengetahui adanya proses banding, dan tidak satu pun platform yang dinilai terbukti berunding dengan badan kolektif pekerja (Fairwork, 2025).

1.2 Konteks Indonesia

Indonesia memiliki banyak tenaga kerja terdidik yang mencari pekerjaan. Survei Angkatan Kerja Nasional Mei 2026 mencatat 7,22 juta penganggur, sekitar 1,03 juta di antaranya lulusan D4 hingga S3 (Badan Pusat Statistik [BPS], 2026; detikFinance, 2026). Bagi sebagian dari mereka, pekerjaan pelatih AI yang dibayar dalam dolar menjadi pilihan yang menarik.

Namun hukum ketenagakerjaan Indonesia belum mengakui kerja platform dalam undang-undang ketenagakerjaan utamanya (Anindya, 2026). Perdebatan

kebijakan tentang pekerja platform juga lebih banyak berpusat pada pengemudi ojek daring dan kurir, yang bekerja di jalan dan relatif terlihat oleh publik (Novianto, 2025). Pelatih AI yang bekerja sendirian dari rumah, untuk perusahaan asing, dan sering terikat perjanjian kerahasiaan nyaris tidak muncul dalam perdebatan itu.

1.3 Tujuan laporan

Laporan ini menjawab tiga pertanyaan:

- Bagaimana kerja pelatih AI diorganisasi, diawasi, dan dinilai?
- Bagaimana bayaran dan waktu kerja mereka terbentuk, termasuk waktu yang tidak dibayar?
- Perlindungan apa yang mereka miliki, dan saluran apa yang tersedia untuk menyuarakan keluhan?

Bagian 2 menjelaskan metode riset. Bagian 3 menguraikan apa yang dikerjakan pelatih AI dan bagaimana mereka mengerjakannya. Bagian 4 menyajikan temuan tentang kondisi kerja, dan Bagian 5 berisi kesimpulan dan rekomendasi.

BAGIAN 2

Metode

Riset ini memakai wawancara mendalam semi-terstruktur dengan enam pelatih AI yang bekerja di Indonesia, dilakukan pada Juli–Agustus 2026. Lima wawancara dilakukan melalui panggilan video selama sekitar 60–90 menit; satu responden menjawab pedoman wawancara secara tertulis. Responden direkrut secara purposif dan bola salju untuk mendapatkan variasi peran, platform, dan bentuk hubungan kerja (Tabel 1).

Pedoman wawancara mencakup profil responden, proses kerja, hubungan dengan produk, pengembangan diri, relasi dengan sesama pekerja, kerja rumah tangga, posisi dalam rantai global, serta perlindungan kerja. Transkrip dianalisis secara tematik (Braun & Clarke, 2006). Kode awal dikembangkan secara induktif, lalu dikelompokkan ke dalam lima tema yang menjadi struktur Bagian 4.

Semua responden memberikan persetujuan setelah mendapat penjelasan dan diidentifikasi hanya dengan kode R1–R6. Nama platform, vendor, klien, dan instansi disamarkan, karena sebagian responden terikat perjanjian kerahasiaan. Kutipan disajikan dalam bahasa aslinya dengan penyuntingan ringan pada ejaan.

Tabel 1. Profil responden

Kode	Peran	Status	Pekerjaan lain	Bayaran dan jam kerja (menurut responden)
R1	Spesialis transkripsi di platform kerja mikro global; mantan jurnalis 13 tahun	Utama; Januari – Februari 2026	*Carrier Break*	Per unit; "tidak sampai 5 dolar per jam"; pernah dua minggu tanpa tugas
R2	AI chief trainer (pengawas) di perusahaan vendor	Samping an; ±15 bulan	ASN kementerian	Tetap USD 600 per bulan (setara Rp 9–10 juta); kontrak 2 tahun dengan komitmen 40 jam per minggu

Kode	Peran	Status	Pekerjaan lain	Bayaran dan jam kerja (menurut responden)
R3	AI editor di perusahaan vendor dengan struktur editor, critic, dan chief	Sampingan; ±1 tahun	Organisasi nonpemerintah	Poin per tugas yang dikonversi ke uang (4.000 poin = Rp 960.000); minimal 20 jam per minggu; kontrak "mitra" 2 tahun
R4	Anotator data dan penguji model di dua platform global	Utama; sejak Februari 2026	Tidak ada (lulusan S2, mantan guru)	±USD 20 per jam saat ada proyek; sekitar Rp 5 juta dan Rp 1 juta per bulan dari dua platform
R5	AI trainer di perusahaan Eropa; sebelumnya anotator data	Utama; sejak 2024	Konsultan TI (tidak aktif)	Per tugas; USD 600–700 per minggu untuk ±55 jam; kontrak 2 tahun
R6	Tasker di beberapa platform global	Sampingan; sejak akhir 2023	ASN pemerintah daerah	Sangat fluktuatif, tergantung ketersediaan proyek

Sumber: Wawancara penulis, Juli–Agustus 2026.

BAGIAN 3

Apa yang dikerjakan pelatih AI

Istilah "pelatih AI" (*AI trainer*) dipakai untuk beragam pekerjaan, dari memberi label pada gambar hingga menilai jawaban chatbot. Bagian ini menjelaskan apa yang dikerjakan para responden, bagaimana mereka mengerjakannya, dan keterampilan apa yang dibutuhkan. Gambaran ini penting karena kondisi kerja yang dibahas di Bagian 4 tumbuh dari cara kerja itu diorganisasi.

3.1 Mengapa model AI membutuhkan manusia

Large Language Model (LLM atau model bahasa besar), seperti yang menjadi dasar *chatbot*, pertama-tama dilatih dengan teks dalam jumlah sangat besar. Agar jawabannya relevan, akurat, dan aman, model kemudian disempurnakan dengan umpan balik manusia. Dalam teknik yang dikenal sebagai *reinforcement learning from human feedback* (RLHF), manusia menulis contoh jawaban yang diinginkan dan memeringkat beberapa jawaban model dari yang terbaik hingga terburuk. Data itu dipakai untuk mengarahkan model agar menghasilkan jawaban yang lebih sesuai dengan yang diharapkan manusia (Ouyang et al., 2022). Sistem lain, seperti pengenal suara atau kendaraan otonom, membutuhkan data berlabel: audio yang ditranskripsi atau gambar yang objeknya ditandai.

Tubaro et al. (2020) membedakan, antara lain, peran pekerja platform dalam menyiapkan data untuk melatih AI dan dalam memverifikasi keluaran AI. Pekerjaan responden mencakup keduanya. R1, R3, dan R5 terutama menyiapkan data: menulis jawaban, mentranskripsi, dan memberi label. R2, R4, dan R6 lebih banyak menilai dan menguji keluaran model.

> *"AI terus berkembang dan tugas para trainers semakin rumit karena AI menuntut kesempurnaan seperti manusia itu sendiri. Jadi AI Trainer itu seperti guru yang melatih AI menjadi manusia seutuhnya."*
>
> — R4, anotator data dan penguji model

3.2 Jenis tugas

Tabel 2 merangkum tugas yang dilaporkan responden. Satu orang bisa mengerjakan beberapa jenis tugas, dan jenis tugas bisa berganti dari satu proyek ke proyek lain. R3, misalnya, mula-mula menulis respons, lalu pindah ke bagian yang memilih opsi jawaban model. R6 pernah membandingkan jawaban dua chatbot untuk pertanyaan seputar pendidikan, menilai faktualitas dan keamanan jawaban sebuah model, dan terakhir membandingkan dua asisten suara.

Tabel 2. Jenis tugas yang dikerjakan responden

Jenis tugas	Apa yang dikerjakan	Bagaimana mengerjakannya	Kode
Menulis respons ideal	Menulis jawaban berkualitas tinggi atas pertanyaan (*prompt*) pengguna untuk melatih model. Pada tahap lain, memilih opsi jawaban model yang paling tepat, termasuk rekomendasi gambar, video, atau tempat seperti restoran dan tempat wisata.	Mengikuti pedoman dan rapat mingguan yang menjelaskan sumber dan cara penilaian; batas waktu tiga jam per tugas; topik sensitif seperti seksualitas dan politik boleh dilewati.	R3
Menilai dan membandingkan jawaban model	Membaca pertanyaan pengguna, membandingkan jawaban model dengan jawaban ideal atau dengan model lain, menandai letak kesalahannya, lalu memberi nilai.	Menilai faktualitas, akurasi, keamanan, dan interaktivitas; memeriksa fakta dengan pengetahuan sendiri, mesin pencari, dan chatbot lain (lihat Kotak 1).	R2, R4, R6
Bercakap dengan model suara	Berbicara dengan asisten suara AI tentang topik yang ditentukan, lalu membandingkan dua model asisten suara.	Percakapan harus kasual, kreatif, dan mengalir "seperti sedang berkomunikasi dengan manusia asli", tetapi tetap sesuai tema dan aturan.	R6
Menguji model dan audio	Menguji model terbaru dibandingkan model lama, serta mendengarkan dan menguji audio.	Pedoman per proyek berbahasa Inggris, lima sampai tujuh halaman; satu proyek dikerjakan 1,5 hingga 8 jam.	R4
Transkripsi audio	Menuliskan isi rekaman suara secara verbatim, termasuk percakapan yang tumpang tindih yang harus diurai satu per satu.	Dikerjakan per unit selama sekitar empat jam dengan jam penghitung; alat menandai kesalahan dengan garis merah dan tugas tidak bisa dikirim sebelum diperbaiki.	R1

Jenis tugas	Apa yang dikerjakan	Bagaimana mengerjakannya	Kode
Anotasi gambar	Menandai objek dalam gambar lalu lintas dengan kotak pembatas (*bounding box*): manusia, tumbuhan, binatang, rambu, dan simbol.	Proyek singkat; satu proyek sekitar 25.000 data dalam tiga minggu, dikerjakan 3–4 jam per hari.	R5
Mengawasi pekerja lain	Menilai hasil kerja editor, memantau target 20 jam per minggu dari klien, memberi umpan balik, melatih editor baru, dan melaporkan dugaan kecurangan.	Mengerjakan proyek baru lebih dulu pada minggu pertama sebelum dibagikan; tetap mengerjakan sekitar sepuluh tugas; kadang wajib mengerjakan tugas berbahasa lain dengan bayaran yang sama.	R2

Sumber: Wawancara penulis, Juli–Agustus 2026.

Di luar jenis tugas di atas, R4 juga bekerja di platform yang menghubungkan peneliti dengan partisipan. Di sana ia dibayar per tugas untuk mengisi survei, mengambil keputusan dalam eksperimen, atau melatih AI. R5, yang kini bekerja penuh waktu, mengerjakan sekitar 110 tugas per minggu; tugas yang berkaitan dengan kode bisa selesai dalam 45 menit, sedangkan tugas paling lama sekitar 1,5 jam.

3.3 Alur kerja: dari mendaftar sampai dibayar

Meski tugasnya berbeda, alur kerja para responden memiliki pola yang mirip (Gambar 1).

- ### Mendaftar dan kualifikasi

Responden menemukan lowongan di LinkedIn, Twitter, Facebook, atau Reddit, lalu menjalani seleksi yang hampir seluruhnya daring. R4 mengikuti tes berpikir kritis, lalu diminta mengisi kualifikasi di dasbor dan belajar sendiri. R1 menyebut bahkan wawancaranya dilakukan dengan AI. Di platform sebelumnya, R4 harus mengikuti kursus berjam-jam sebelum mendapat proyek. Di perusahaan R3, enam bulan pertama adalah masa percobaan. R2 sebagai chief bertugas memberi orientasi kepada editor baru.

- ### Mendapat tugas

Cara tugas dibagikan berbeda menurut model kerjanya. Di platform R6, tugas muncul di menu *marketplace* sesuai keahlian dan sertifikasi pekerja, dan untuk proyek mendesak *queue manager* kadang menghubungi pekerja secara pribadi. Di perusahaan R3, semua editor mengambil tugas dari satu *pool* dengan skala prioritas poin. Di platform R1 dan R4, notifikasi

datang lewat email dan tugas diperebutkan: siapa yang telat, kehilangan tugas. R5 tidak bisa memilih tugas; ia mengerjakan apa yang diberikan perusahaan sesuai permintaan klien.

Gambar 1. Alur kerja pelatih AI



Catatan: Tidak semua tahap dialami setiap responden. Pekerja dengan kontrak tetap, seperti R2 dan R5, tidak berebut tugas.
Sumber: Disusun penulis dari wawancara R1–R6

- Mempelajari pedoman dan mengerjakan

Setiap proyek punya pedoman. R4 menyebut pedomannya "luar biasa panjang", lima sampai tujuh halaman, dan tetap berbahasa Inggris meski tugasnya dalam bahasa Indonesia. Pedoman juga sering diperbarui, sehingga pekerja harus rajin memantau perubahan (R2, R6).

Di beberapa tempat, ada rapat mingguan yang menjelaskan sumber yang boleh dipakai dan cara penilaian setiap tugas (R3). Pekerjaan dikerjakan dengan batas waktu: tiga jam per tugas bagi R3, unit empat jam dengan jam penghitung bagi R1, dan *average handling time* (AHT) di platform R6.

Kotak 1. Langkah demi langkah: menilai jawaban model

Tugas menilai jawaban model adalah tugas yang paling sering disebut responden. Urutan kerjanya kurang lebih seperti ini:

1. Membuka tugas di dasbor. Muncul pertanyaan dari pengguna (*query*) dan satu atau dua jawaban model.
2. Membaca pedoman proyek: kriteria jawaban yang baik, contoh, dan hal yang dilarang.
3. Memeriksa jawaban: apakah faktual, akurat, aman, dan sesuai instruksi, lalu menandai bagian yang salah.
4. Melakukan riset bila ada informasi yang meragukan, dengan pengetahuan sendiri, mesin pencari, atau chatbot lain.
5. Memberi nilai atau peringkat, dan menulis alasan atau jawaban perbaikan.
6. Mengirim sebelum batas waktu. Hasilnya diperiksa reviewer, critic, atau auditor.

"Klik tasknya kemudian ada muncul pertanyaan query user. Kemudian kita tinggal membandingkan jawaban kita dan kemudian kita tandain ada cacatnya di mana. Selain itu jika memberikan informasi yang tidak benar harus riset dulu."

— R2, AI chief trainer. Langkah disusun dari penuturan R2, R3, dan R6; rinciannya berbeda antarproyek.

- Dinilai dan dibayar

Hasil kerja diperiksa berlapis, oleh sistem, sesama pekerja yang berperan sebagai penilai, atasan, hingga klien. Bentuk bayarannya pun berbeda-beda (Tabel 1). Bagi R4, upah baru bisa ditransfer setelah proyek disetujui, sekitar seminggu kemudian; di platform lainnya, saldo baru bisa dicairkan setelah mencapai minimal 6 poundsterling. Bagian 4.3 membahas apa yang terjadi ketika pekerjaan dinilai buruk.

3.4 Keterampilan dan alat kerja

Pekerjaan ini menuntut kemampuan bahasa Inggris, ketelitian, dan pengetahuan umum yang luas. R2 menyebut dirinya "generalis" karena pertanyaan yang harus ia nilai bisa tentang kalkulus, seni, politik, teknik, atau fisika secara acak. Bagi R1, transkripsi verbatim menuntut perhatian penuh pada detail kecil, "super heavy focus", dan karena itu pekerjaan ini "is not for everyone".

Kotak 2. Kata pekerja tentang cara kerjanya

R1, transkripsi. "Di tools kalau tidak mengikuti instruksi maka ada keluar line berwarna merah, yang berarti ada kesalahan dalam transcript yang terdeteksi. Akhirnya menyebabkan tidak bisa submit tasknya."

R6, percakapan dengan model suara. "Saya diminta untuk berbicara dengan model AI tentang topik yang telah ditentukan. Saya harus berinteraksi dengan kasual seperti sedang berkomunikasi dengan manusia asli."

R2, menilai jawaban lintas bidang. "Saya jadinya generalis, kita bener general atau umum di tasknya, campur klik tugas pertanyaan bisa-bisa kalkulus, seni, politik, teknik, fisika, random."

Alat kerjanya sederhana tetapi tersebar: dasbor perusahaan atau platform, email, kanal diskusi seperti Slack atau chat internal, serta perangkat milik pekerja; R2, misalnya, memakai laptop dan kuota internetnya sendiri. Untuk riset, responden memakai mesin pencari dan chatbot seperti ChatGPT, Gemini, dan Claude (R2, R5). Dengan kata lain, pekerja yang melatih AI juga memakai AI untuk mengerjakan tugasnya.

Responden berbeda pendapat tentang ruang kreativitas. R6 menilai tugasnya menuntut kreativitas untuk menerjemahkan pedoman ke dalam percakapan yang wajar. R1, R3, R4, dan R5 merasa pekerjaannya terpaku pada pedoman. "Tidak ada kreativitas, waktu dibatasi, tidak ada waktu untuk improve, harus follow guideline-nya," kata R1.

BAGIAN 4

Temuan

Bagian ini menyajikan lima temuan utama. Masing-masing dibuka dengan ringkasan, diikuti kesaksian responden dan, bila perlu, konteks dari riset lain.

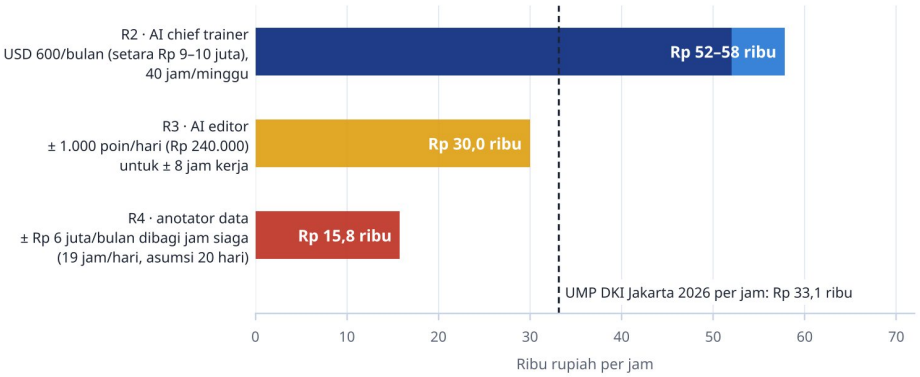
4.1 Pekerja terdidik dengan bayaran yang tidak bisa diandalkan

Keenam responden berpendidikan tinggi, dari diploma hingga magister. Sebelum menjadi pelatih AI, mereka bekerja sebagai jurnalis, guru, penerjemah, pustakawan, atau staf organisasi nonpemerintah. Mereka menemukan pekerjaan ini lewat LinkedIn, Twitter, Facebook, atau Reddit. Alasan utamanya serupa: tambahan penghasilan di tengah biaya hidup yang naik. R4 mencoba pekerjaan ini setelah lamaran kerjanya di Indonesia belum berhasil seusai lulus S2.

Bentuk bayaran sangat beragam (Tabel 1). R2 menerima gaji tetap bulanan. R3 dibayar dengan poin yang dikonversi ke uang. R1 dan R4 dibayar per unit atau per jam, tetapi hanya ketika ada tugas. R5 dibayar per tugas dengan jumlah tugas yang relatif stabil. R6 menyebut penghasilannya terlalu fluktuatif untuk dirata-ratakan.

Gambar 2 mengonversi pernyataan responden ke upah per jam dan membandingkannya dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta 2026, yang tertinggi di Indonesia, yaitu Rp 5.729.876 per bulan (Saputra, 2025). Bila dibagi 173 jam, sesuai rumus upah sejam dalam PP 35/2021 Pasal 32 ayat (2), angka itu setara sekitar Rp 33.100 per jam.

Gambar 2. Upah per jam dari pernyataan responden dibandingkan UMP DKI Jakarta 2026



Catatan: R2: gaji bulanan dibagi 173 jam. R3: 1.000 poin per hari, dengan kurs 4.000 poin = Rp 960.000, untuk sekitar 8 jam kerja. R4: perkiraan penghasilan bulanan dari dua platform dibagi jam siaga (19 jam per hari, diasumsikan hanya 20 hari dalam sebulan). Ilustrasi kasar, bukan estimasi representatif.

Gambar itu memperlihatkan dua sisi upah dolar. Bagi R2, bayaran per jam jauh di atas upah minimum, tetapi itu diperoleh di atas pekerjaan penuh waktu sebagai ASN. Bagi R3, bayaran per jam sedikit di bawah setara UMP Jakarta. Bagi R4, bayaran per jam saat bekerja tinggi, sekitar USD 20, tetapi tugas datang tidak menentu. Bila penghasilan bulanannya dibagi waktu yang ia habiskan untuk siaga di depan laptop, nilainya turun di bawah separuh setara UMP Jakarta per jam.

Ketidakpastian ini dialami hampir semua responden. R1 pernah melewati dua minggu tanpa satu pun unit kerja. R4 melihat hanya dua sampai lima proyek tersedia untuk Indonesia dalam satu waktu, jauh lebih sedikit daripada di Amerika Serikat. Responden juga menyadari bahwa tarif berbeda menurut wilayah. R6 baru belakangan tahu bahwa tarif Asia Tenggara lebih rendah daripada Eropa dan Amerika Utara. R2 menuturkan bahwa chief dari negara asal perusahaan berstatus pekerja tetap dengan upah lebih tinggi, sementara chief dari negara lain berstatus freelance.

> *"Sudah jelas jawabannya: karena murah. Di awal saya tidak tahu kalau tasker punya rate yang berbeda-beda berdasarkan wilayah kerja."*
>
> — R6, tasker di beberapa platform global, tentang alasan perusahaan AI merekrut pekerja Indonesia

Tidak semua responden menilai upahnya tidak adil. R4 merasa bayarannya "lebih dari UMR Indonesia" dan R5 menyatakan "sejauh ini puas". Namun empat responden lain menilai bayaran mereka tidak sebanding dengan nilai produk yang mereka bantu bangun, atau dengan tarif pekerja di negara lain.

4.2 Waktu kerja yang tidak dihitung

Fleksibilitas adalah daya tarik utama pekerjaan ini. Dalam praktiknya, fleksibilitas itu berarti pekerja harus selalu siap. Tugas di platform R1 dan R4 dibagikan kepada banyak pekerja sekaligus dan diambil siapa cepat dia dapat. "Kalau telat sedikit langsung hilang," kata R4. R1 harus menyisihkan blok waktu sekitar empat jam karena satu unit berjalan dengan jam penghitung.

Kotak 3. Sehari bersama R4: siaga 19 jam

R4 adalah lulusan S2 yang menjadikan pelatihan AI sebagai pekerjaan utama. Ia membuka laptop sejak pukul 05.00 dan menunggu notifikasi proyek hingga tengah malam.

"Kalau diukur biasanya rata-rata buka laptop dari jam 5 pagi sampai jam 12 malam. Kira-kira 19 jam per hari."

Pekerjaan rumah tangga banyak dikerjakan orang tuanya. Satu proyek bisa memakan tiga hingga delapan jam karena pedomannya berbahasa Inggris dan panjangnya lima sampai tujuh halaman, meski tugasnya dalam bahasa Indonesia. Ia tidak punya cuti dan jaminan kesehatan. "AI trainer ini seperti buruh pabrik," katanya, "memang harus kerja kerja kerja, tapi ini di dunia digital."

Banyak waktu kerja juga tidak dibayar. Di platform sebelumnya, R4 harus mengikuti kursus berjam-jam sebelum mendapat proyek, dan proyek itu pun belum tentu disetujui. Tes kualifikasi umumnya tidak dibayar. R6 menggambarkan sistem baru yang menghitung bayaran dari aktivitas tetikus dan papan ketik. Akibatnya, waktu untuk membuka referensi dan menganalisis jawaban model, yang justru inti pekerjaan evaluasi, tampaknya tidak dihitung sebagai waktu kerja. Pola ini sejalan dengan temuan survei ILO tentang besarnya waktu tak berbayar dalam kerja mikro (Berg et al., 2018).

Bagi tiga responden yang menjadikan pekerjaan ini sampingan, kerja pelatih AI mengisi malam dan hari libur. R2 bekerja sebagai ASN pukul 08.00–17.00, lalu bekerja sebagai chief trainer hingga larut malam: "Hal ini membuat jam tidur saya kurang." R3 mengerjakan sekitar 6–8 jam per hari di sela pekerjaan utamanya, sering hingga malam. R6 mencuri waktu kosong di kantor ketika pasokan proyek terbatas, yang memunculkan rasa bersalah, dan pernah bekerja lebih dari 12 jam tanpa henti di hari libur.

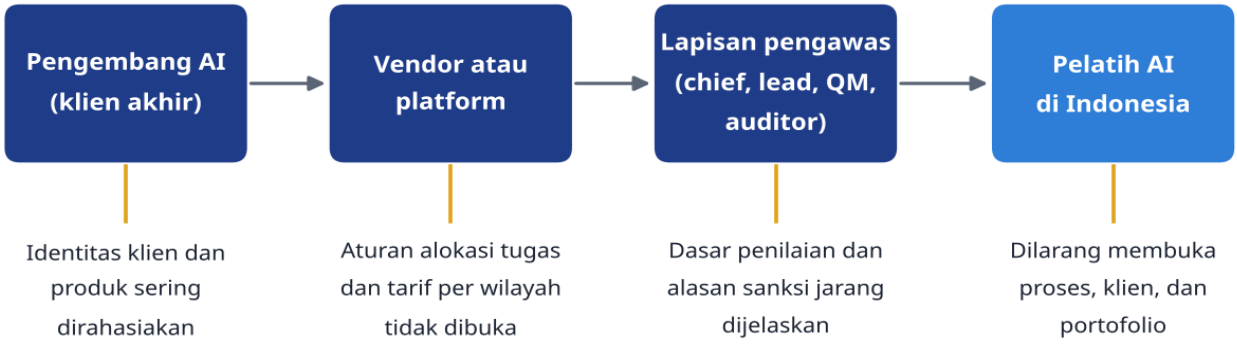
> *"Kesehatan dan perlindungan ini juga penting, ini mungkin badan saya sudah kayak robot mas."*
>
> — R3, AI editor

4.3 Dinilai sistem, dihukum tanpa penjelasan

Pekerjaan pelatih AI diawasi berlapis. R2 menilai pekerjaan para editor, lalu pekerjaannya diperiksa perusahaan, dan perusahaan diperiksa klien. R3 bekerja dalam struktur editor, critic sebagai penilai, dan chief sebagai manajer proyek, dengan batas waktu tiga jam per tugas; melampauinya menurunkan nilai kinerja. Di platform R6, hasil kerja dinilai auditor, dan *queue manager* mengatur antrean proyek. Gambar 3 merangkum rantai ini dan informasi yang tertahan di setiap simpulnya.

Gambar 3. Rantai kerja pelatih AI dan titik informasi yang ditahan

Tugas dan instruksi mengalir ke kanan; informasi tertahan di setiap simpul.



Sumber: Disusun penulis dari wawancara R1–R6.

Keputusan paling berat, yaitu mengeluarkan pekerja dari proyek atau platform, sering datang tanpa penjelasan. R1 menyelesaikan proyek transkripsi selama empat minggu, menerima email yang mengisyaratkan klien kurang puas, lalu beberapa hari kemudian dikeluarkan dari proyek dan tidak bisa melamar ulang. "Saya merasa seperti di-ghosting," katanya. Notifikasi tugas tetap masuk, tetapi tidak ada unit ketika ia masuk ke dasbor. R6 berstatus "under review" lebih dari sebulan karena kinerjanya dianggap tidak memenuhi harapan, tanpa diberi tahu indikator apa yang dipakai, dan tidak bisa bekerja selama itu.

> *"Jadi setelah submit, tinggal berdoa saja semoga diapprove. Kalau tidak diapprove berarti dikeluarkan dari projectnya atau dari [platform]-nya langsung."*
>
> — R4, anotator data dan penguji model

Jalur untuk mempertanyakan keputusan juga sempit. R6 menulis bahwa penilaian auditor kadang keliru karena tidak membaca pedoman dengan teliti, "sayangnya, penilaian yang keliru dari auditor tidak dapat diubah", bahkan "untuk memprotes hasil penilaian kerja yang keliru, tasker tidak bisa." Pertanyaan pekerja di platformnya lebih sering dijawab chatbot dengan jawaban yang "sangat template". Ketika R1 menanyakan ketidakpastian tugas lewat email, ia "disuruh tunggu saja dulu." Tombol bantuan di platform R4 kadang dibalas, kadang tidak. Di ruang diskusi resmi, ia boleh bertanya soal teknis, tetapi tidak soal ketersediaan pekerjaan: "Nanti dimarahi. Tidak boleh complain."

Pengalaman berbeda muncul ketika ada atasan manusia yang dekat dengan pekerja. R5, yang diawasi seorang *lead* dari Indonesia, pernah dinilai buruk tetapi diberi kesempatan mengerjakan ulang karena pedomannya memang tidak jelas. R2 juga mendapat penjelasan tentang apa yang seharusnya ia lakukan ketika pekerjaannya pernah ditolak. Perbandingan ini menunjukkan bahwa persoalannya bukan pada pengawasan itu sendiri, tetapi pada keputusan otomatis atau berjarak yang tidak disertai alasan dan jalur banding. Riset tentang manajemen algoritmik mencatat pola serupa di berbagai platform (Kellogg et al., 2020; Wood et al., 2019).

4.4 Dilarang bercerita: kerahasiaan dan kerja yang tak diakui

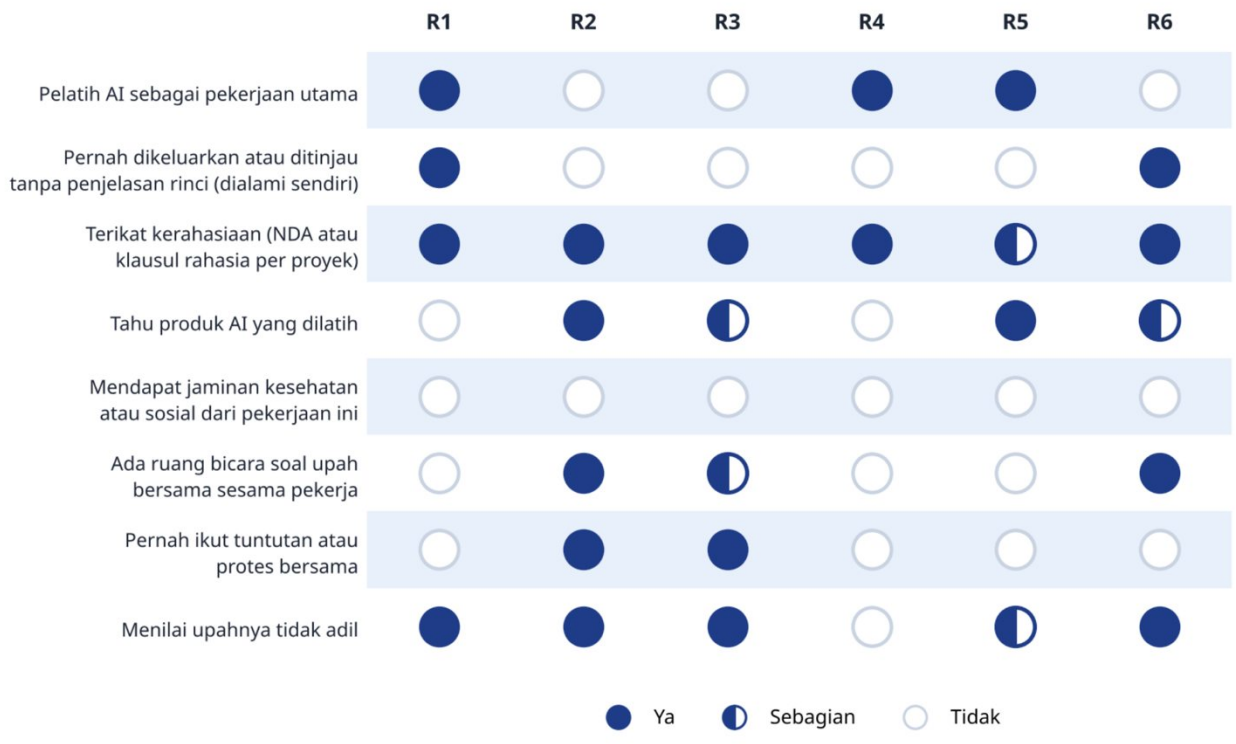
Kerahasiaan adalah ciri yang paling konsisten dalam wawancara. Lima responden terikat perjanjian kerahasiaan penuh, dan satu lagi (R5) terikat larangan membicarakan pekerjaan di media sosial. Perjanjian R2 melarangnya membuka proses kerja, identitas klien, nama perusahaan, bahkan membangun portofolio dari pekerjaan itu, dengan ancaman penalti. Daftar R3 serupa: nama perusahaan, nama klien, struktur sistem, apa yang dikerjakan, dan konten yang diproduksi. Pedoman proyek R6 diberi tanda air "confidential" beserta alamat email pekerja agar kebocoran mudah dilacak.

> *"Pernah produk launch di Indonesia, pengen kita share di medsos, karena ada rasa kebanggaan kayak ini kita loh yang ngerjain, tapi gak boleh kayak gitu."*
>
> — R2, AI chief trainer

Akibatnya, sebagian pekerja tidak tahu untuk apa kerja mereka dipakai. R1 hanya menduga hasil transkripsinya dipakai untuk mengembangkan teknologi suara. R4 "dari awal nol besar" soal tujuan pekerjaannya dan belajar sendiri dari pedoman proyek. R6 diberi gambaran umum tujuan proyek, tetapi model yang dilatih kadang dirahasiakan, meski informasinya sering bocor di forum Facebook atau Reddit. R2 baru tahu di tengah perjalanan bahwa salah satu klien proyeknya adalah lembaga pemerintah di Indonesia.

Kerahasiaan berjalan beriringan dengan status kerja yang kabur. Responden disebut freelancer, kontributor, konsultan, atau mitra. R2 berstatus freelance tetapi berkomitmen 40 jam per minggu, mengikuti rapat mingguan, dan merasa seperti pekerja penuh waktu. "Gak ada hak normatif, ini saya bukan pekerja," kata R3. Semua responden menganggap hasil kerja mereka sepenuhnya milik perusahaan atau klien karena sudah dibayar. R3 merumuskan ketimpangannya: perusahaan membayar sekali, tetapi produknya bisa dipakai dan menghasilkan keuntungan berkali-kali.

Gambar 4. Kondisi kerja enam responden



Catatan: "Sebagian" berarti kondisi itu berlaku terbatas, misalnya hanya larangan membahas pekerjaan di media sosial (R5, kerahasiaan) atau grup informal yang harus anonim (R4, ruang bicara soal upah).
Sumber: Wawancara penulis, Juli–Agustus 2026; pengodean oleh penulis.

4.5 Tanpa perlindungan, tanpa lawan bicara

Tidak satu pun responden mendapat jaminan kesehatan, jaminan sosial, atau pesangon dari pekerjaan ini (Gambar 4). R2 memakai laptop dan kuota internetnya sendiri. Platform R6 sempat menyediakan sesi konsultasi dengan psikolog, tetapi sesi itu sudah ditiadakan. Cuti dan izin sakit umumnya diatur sendiri atau lewat kesepakatan tidak tertulis. R2 menyebut semuanya "bebas fleksibel", tetapi pekerja yang kinerjanya turun karena sakit tetap dicatat.

Beban yang tidak ditanggung platform berpindah ke rumah tangga. Orang tua R4 mengerjakan sebagian besar pekerjaan rumah agar ia bisa terus siaga. R2 berbagi pekerjaan domestik dengan suaminya, dan orang tuanya membantu mengasuh anak; memasak tidak lagi sempat, sehingga keluarganya lebih sering membeli makanan. R5 berbagi pekerjaan rumah dengan istrinya. Dalam istilah teori reproduksi sosial, biaya untuk menjaga pekerja tetap mampu bekerja ditanggung keluarga, bukan pemberi kerja (Bhattacharya, 2017).

Saluran untuk menyuarakan keluhan hampir tidak ada. Informasi tentang upah sengaja dibuat langka. "Masalah gaji itu tabu, bahkan sesama divisi," kata R3. R5 dan rekan-rekannya hanya berbagi jumlah tugas, "tidak pernah bicara nominal gaji." Platform R6 melarang pembahasan upah di forum internal, sehingga diskusi pindah ke grup Facebook. Grup pekerja Indonesia yang diikuti R4 bersifat anonim dan nama proyeknya disamarkan, karena "kalau ketahuan tidak boleh, bisa kena banned." R1 tidak mengenal satu pun pelatih AI lain.

Upaya bersama pernah dilakukan, tetapi berakhir tanpa hasil yang berkelanjutan. Melalui grup kerja internal yang tidak dibentuk perusahaan, R2 dan rekan-rekannya pernah mendorong tuntutan kenaikan upah. Jawabannya: anggaran sudah tetap.

> *“Suara kita tidak merubah apapun, tapi klien sebenarnya sangat terbuka dengan dialog ini. Tapi tidak ada feedback, gaji tetap, gak ada perubahan, menguap begitu saja.”*
>
> — R2, tentang tuntutan kenaikan upah

Kotak 4. Kronik sebuah protes, Agustus 2025

Pada Agustus 2025, upah di perusahaan tempat R3 bekerja terlambat hampir sebulan dari jadwal pembayaran.

- Pekerja mengadu kepada para AI chief, yang punya akses ke manajemen lebih tinggi dan juga ikut terdampak. Menurut R3, chief "bukan ambassador tapi dia mediatory" bagi editor.
- Pekerja dari tiga divisi, dalam satu tim yang berjumlah hampir 30 orang, memprotes lewat kanal chat internal.
- Perusahaan menjawab tuntutan lewat email, dan upah cair sekitar seminggu kemudian.
- Protes berhenti setelah upah dibayar. "Ini hanya sekadar pergolakan dari dalam saja, belum sampai ke blow-up di luar." Tidak ada serikat, hanya grup resmi bentukan perusahaan.

Bagi R6, keterbatasan ini dipahami bersama oleh sesama pekerja di grupnya: "kami menyadari bersama jika protes tersebut sifatnya satu arah." Platform dianggap tidak akan mendengar, jalur pengaduan rumit, dan pertanyaan dijawab asisten AI. R2 memilih "wait and see": "tidak adil, tapi kami tidak bisa berontak." Ia juga menilai negara absen: "seakan kita tidak dihargai perusahaan luar, dan pemerintah diam saja."

Pandangan responden tentang peran negara tidak seragam. R5 justru menilai pemerintah tidak perlu menjamin perlindungan karena khawatir administrasi menjadi rumit, dan menyatakan para pekerja "sadar diri sebagai gig worker". Perbedaan ini penting: kebijakan perlindungan perlu dirancang agar tidak membebani pekerja dengan prosedur, sambil tetap menutup celah yang dialami responden lain.

BAGIAN 5

Kesimpulan dan rekomendasi

Pelatih AI di Indonesia adalah pekerja terdidik yang mengerjakan tugas bernilai tinggi bagi industri global. Upah dolar membuat pekerjaan ini tampak menarik dibandingkan upah lokal. Namun di balik itu ada waktu kerja yang tidak dibayar, keputusan yang tidak dijelaskan, kerahasiaan yang menutup rantai kerja, dan ketiadaan perlindungan sosial. Ketika pekerja mencoba bersuara, mereka hampir tidak menemukan pihak yang wajib menjawab.

Kerangka internasional mulai bergerak. Pada Juni 2026, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Konvensi pertama tentang kerja layak di ekonomi platform. Konvensi ini memperluas perlindungan kepada semua pekerja platform apa pun status hubungan kerjanya, termasuk kebebasan berserikat dan berunding bersama (ILO, 2026). Konvensi juga mewajibkan transparansi penggunaan sistem otomatis, penjelasan tertulis atas keputusan otomatis yang merugikan, mekanisme peninjauan atas tidak dibayarnya upah, suspensi, deaktivasi, atau pemutusan, serta keterlibatan manusia yang memadai (Masuku & Naidoo, 2026).

Untuk pemerintah

- Memastikan rancangan regulasi pelindungan pekerja platform digital juga mencakup pekerja platform daring seperti pelatih AI, bukan hanya pengemudi dan kurir.
- Menimbang ratifikasi Konvensi ILO tentang kerja layak di ekonomi platform (2026), terutama ketentuan tentang penjelasan keputusan otomatis dan mekanisme peninjauan.
- Mengembangkan skema jaminan sosial bagi pekerja bukan penerima upah yang mudah diakses pekerja daring, dan menjajaki kontribusi dari platform atau vendor yang mempekerjakan warga Indonesia.
- Memasukkan pekerja platform daring ke dalam pengumpulan data ketenagakerjaan, agar jumlah dan kondisi mereka dapat diketahui.

Untuk platform dan vendor

- Memberi penjelasan tertulis atas penolakan pekerjaan, suspensi, dan deaktivasi, serta membuka jalur banding yang ditangani manusia dalam tenggat yang jelas.
- Membayar waktu kualifikasi, pelatihan wajib, dan riset yang dibutuhkan tugas, serta menghitung waktu kerja tidak hanya dari aktivitas tetikus dan papan ketik.
- Membuka aturan alokasi tugas dan tarif, termasuk perbedaan tarif antarwilayah.
- Membatasi perjanjian kerahasiaan pada materi yang benar-benar rahasia, dan mengizinkan pekerja mencantumkan jenis pekerjaannya di portofolio.

Untuk perusahaan pengembang AI

- Menjalankan uji tuntas rantai pasok data, yaitu mengetahui siapa yang melatih modelnya, di mana, dengan upah dan perlindungan apa, serta mensyaratkan standar minimum kerja layak dalam kontrak dengan vendor dan platform.

Untuk serikat, organisasi masyarakat sipil, dan peneliti

- Menjangkau pekerja daring melalui kanal yang aman dan anonim, mengingat banyak pekerja terikat kerahasiaan dan takut diblokir.
- Menyediakan pendampingan ketika pekerja diblokir atau tidak dibayar, serta literasi kontrak dan hak; peneliti perlu memperluas studi dengan responden lebih banyak dan perbandingan antarnegara.

Daftar pustaka

Anindya, M. (2026, 22 Februari). The human cost of training AI. *Asian Labour Review*. https://labourreview.org/the-human-cost-of-training-ai/

Badan Pusat Statistik. (2026, 5 Agustus). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,65 persen, rata-rata upah buruh sebesar 3,39 juta rupiah* [Berita resmi statistik]. https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2026/08/05/2606/

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. International Labour Office.

Bhattacharya, T. (Ed.). (2017). *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression*. Pluto Press.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

detikFinance. (2026, 5 Agustus). *BPS ungkap 1 juta lulusan S1-S3 di RI masih nganggur*. https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-8605483/bps-ungkap-1-juta-lulusan-s1-s3-di-ri-masih-nganggur

Fairwork. (2025). *Fairwork cloudwork ratings 2025*. Oxford Internet Institute dan WZB Berlin Social Science Center. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2025/05/Fairwork-Cloudwork-Report-2025-FINAL.pdf

Gray, M. L., & Suri, S. (2019). *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Houghton Mifflin Harcourt.

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office.

International Labour Organization. (2026, 16 Juni). *International Labour Conference ends with adoption of the first Convention on decent work in the platform economy* [Siaran pers]. https://www.ilo.org/resource/news/international-labour-conference-ends-adoption-first-convention-decent-work

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals, 14*(1), 366–410. https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174

Masuku, L., & Naidoo, S. (2026, 29 Juni). *International Labour Organization adopts landmark Convention on Decent Work in the Platform Economy* [Employment law alert]. Cliffe Dekker Hofmeyr. https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/publications/2026/South-Africa/Employment-Law/employment-law-alert-29-june-International-Labour-Organization-adopts-landmark-Convention-on-Decent-Work-in-the-Platform-Economy

Miceli, M., & Posada, J. (2022). The data-production dispositif. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, 6*(CSCW2). https://arxiv.org/abs/2205.11963

Muldoon, J., Graham, M., & Cant, C. (2024). *Feeding the machine: The hidden human labour powering AI*. Canongate.

Novianto, A. (2025). *Cheap labour regime in platform capitalism: How flexible accumulation fuels the super-exploitation of gig workers*. Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-95-1841-8

Ouyang, L., Wu, J., Jiang, X., Almeida, D., Wainwright, C. L., Mishkin, P., Zhang, C., Agarwal, S., Slama, K., Ray, A., Schulman, J., Hilton, J., Kelton, F., Miller, L., Simens, M., Askell, A., Welinder, P., Christiano, P., Leike, J., & Lowe, R. (2022). *Training language models to follow instructions with human feedback* [Pracetak]. arXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2203.02155

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Saputra, S. D. (2025, 24 Desember). Tok! UMP Jakarta 2026 naik 6,17%, jadi Rp 5,7 juta! *Investortrust*. https://investortrust.id/macro/89547/tok-ump-jakarta-2026-naik-6-17-jadi-rp-5-7-juta

Tubaro, P., Casilli, A. A., & Coville, M. (2020). The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence. *Big Data & Society, 7*(1). https://doi.org/10.1177/2053951720919776

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society, 33*(1), 56–75. https://doi.org/10.1177/0950017018785616

Policy
Research
Center
(POREC)

Kecerdasan buatan dibangun dari kerja manusia. Kerja itu layak dilihat, dibayar, dan dilindungi.

Laporan ini adalah bagian dari riset tentang pelatih AI di Indonesia.

KONTAK

policyresearch.id@gmail.com

Website:
policyresearch.id