



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4885-4890

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kajian Literatur terhadap Kontrol Algoritma untuk Mengelola Gig Workers pada Perusahaan Platform Digital

Hastuti Naibaho

Magister Manajemen, School of Business and Management, Universitas Ciputra

hastuti.naibaho@ciputra.ac.id

Abstrak

Kemajuan teknologi telah mendorong perubahan signifikan pada lingkungan bisnis dan perilaku sosial masyarakat secara global, termasuk di Indonesia. Hal ini juga memunculkan sebuah ekosistem bisnis baru yang disebut dengan *gig-economy*, yaitu sistem bisnis yang pekerjaannya paruh waktu dengan sistem kerja fleksibel yang dijalankan melalui platform digital. Pada tahun 2023, jumlah *gig-workers* di Indonesia mencapai sekitar 4 juta orang berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, dan sebagian besar beraktivitas melalui platform. Fenomena ini penting untuk diteliti karena, walaupun menawarkan fleksibilitas dan peluang pendapatan tambahan, para pekerja ini menghadapi tantangan serius, antara lain ketiadaan perlindungan asuransi, pendapatan yang relatif rendah, jam kerja panjang, serta risiko ketidakadilan akibat kendali algoritma. Algoritma pada platform berperan dalam menentukan penugasan, menilai kinerja, serta mengatur distribusi pendapatan, yang dapat terdistorsi oleh kesalahan data dari input data atau sistem. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan mendorong keinginan berpindah pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah kajian penelitian terkait *gig worker*, masalah-masalah yang dihadapi oleh *gig worker* dan dampak terhadap perilaku kerja *gig worker*. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan pada penelitian empiris serta rekomendasi kebijakan dalam pengelolaan karyawan pada perusahaan berbasis platform digital.

Kata kunci: Gig Economy, Algorithmic Fairness, Work Motivation, Platform Work

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi mempengaruhi lingkungan bisnis dan perilaku sosial dari masyarakat secara global. Teknologi merubah bisnis konvensional menjadi bisnis digital serta perubahan preferensi perilaku masyarakat yang salah satunya adalah keputusan pemilihan pekerjaan. Bisnis digital yang bertumbuh cepat menciptakan ekosistem bisnis baru yang disebut dengan *gig-economy* yang diikuti dengan terbukanya opsi bekerja sebagai *gig-worker*. *Gig-economy* merupakan ekosistem ekonomi yang isi oleh pekerja jangka pendek dan fleksibel (*gig-worker*) yang bekerja pada perusahaan yang menggunakan platform digital. Pertumbuhan perusahaan platform digital didorong oleh kemajuan teknologi, peningkatan penggunaan internet dan perubahan preferensi masyarakat pada pola kerja yang fleksibel Kumar & Shobana (2024) [1]. Peningkatan *gig-workers* di Indonesia sebagai akibat munculnya platform digital seperti Gojek, Grab, Shopee, dan berbagai situs *freelancing*. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023 menyatakan bahwa jumlah pekerja yang bersumber dari *gig-economy* sebanyak 4 juta [2].

Penelitian yang dilakukan oleh Brailovskaya et al., (2023) terhadap kehidupan *gig-workers* di Indonesia secara khusus pada *driver* dan kurir online menunjukkan hasil bahwa alasan utama memilih bergabung menjadi pekerja pada platform digital tersebut karena waktu kerja yang fleksibel, kemudian harapan untuk mendapatkan penghasilan tambahan dan alasan terakhir karena mereka kehilangan pekerjaan [3]. Meskipun terlihat banyak keuntungan menjadi *gig-worker*, kenyataannya kehidupan mereka banyak mengalami risiko seperti risiko kesehatan dan tidak ada asuransi kesehatan, ketidakpastian pekerjaan, serta potensi ketidakadilan baik itu dari penugasan maupun dari penilaian kinerja akibat pengaruh kontrol dari algoritma platform digital. Ketidakadilan dapat terjadi sebagai akibat kesalahan data yang diproses oleh *machine learning* dari platform digital untuk penugasan maupun ketidakadilan penilaian kinerja mereka akibat input data perilaku konsumen (Pratomo et al., 2024) [4].

Penelitian terhadap isu yang dihadapi *gig-workers* baik di Indonesia maupun luar negeri seperti Hongkong sudah diteliti yang salah satu penelitiannya adalah Au-Yeung et al., (2025) dan Jabagi et al., (2025) menunjukkan hasil yang konsisten bahwa *gig-workers* menghadapi tiga risiko yaitu: risiko kesehatan dan kecelakaan kerja dengan tidak ada asuransi dari perusahaan, pah rendah dan jam kerja tinggi, penilaian kinerja dikendalikan oleh algoritma platform digital yang memiliki potensi bias sehingga komisi rendah atau bahkan tidak mendapat komisi meski jam kerja tinggi [5,6].

Tambahan uang berupa bonus atau komisi yang diharapkan oleh *gig-worker* adalah bersumber dari penilaian kinerja mereka yang diproses melalui algoritma platform. Meskipun *gig-workers* sudah bekerja dengan jam kerja tinggi dan memberikan layanan yang terbaik, tetapi hasil penilaian kinerja mereka diluar kendali mereka karena hasil penilaian kinerja adalah hasil kendali dari algoritma platform sementara hasil algoritma platform dipengaruhi input (data) yang masuk pada sistem serta sistem tersebut dapat bias sebagai akibat bias penilaian dari konsumen terhadap *gig-worker* tersebut. Selain itu, penugasan kepada *gig-worker* adalah proses dari algoritma yang berpotensi mengalami kesalahan sehingga merugikan *gig-workers*. Penelitian terhadap bias penilaian kinerja *gig-worker* masih sedikit dilakukan khususnya di Indonesia. Jabagi et al., (2025) meneliti tentang persepsi keadilan yang dirasakan oleh *gig-worker* (driver online) atas keputusan yang diambil oleh Algoritma seperti penjadwalan, pemberian tugas, penilaian kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja menilai perusahaan tidak adil dalam distribusi tugas dan penghasilan tidak merata, tidak terdapat transparansi serta tidak terlibat dalam partisipasi dalam proses penilaian kinerja, dan tidak ada kesempatan menyampaikan keberatan [6].

Hasil penelitian terdahulu lebih mengarah pada kerugian yang dialami oleh *gig-worker* sementara harapan *gig-worker* bekerja pada perusahaan platform digital karena ekspektasi yang tinggi bahwa mereka akan mendapat kehidupan yang lebih baik ketika memutuskan bekerja pada perusahaan platform digital. Rekomendasi kebijakan dari akademisi dan pemerintah belum nyata sebagai akibat minimnya informasi yang terintegrasi terhadap hasil-hasil empiris ini terhadap kondisi kehidupan dari *gig-worker*. Rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah bagaimana kesejahteraan (well-being) dari *gig-worker* sebagai akibat dari penerapan penggunaan AI dalam pengelolaan tugas dan karyawan *gig-worker*. Hal ini penting karena Indonesia memberikan prioritas pada Sustainable Development Goals (SDGs) yang mana diantara fokusnya adalah *no poverty, good health and well being*. Penggunaan algoritma dalam proses kerja dan dan pengelolaan karyawan berpotensi pada tindakan tidak adil yang mengarah pada dua fokus SDG tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan pada perusahaan digital dan pemerintah dalam mengelola *gig-workers*.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis sintesis naratif dengan menggunakan data sekunder, yaitu hasil-hasil dari penelitian terdahulu terkait *gig-worker* baik penelitian yang dilakukan di Indonesia maupun di luar Indonesia. Berdasarkan analisis, akan diperoleh alasan pekerja memilih menjadi *gig-worker*, persoalan-persoalan *gig-worker*, serta rekomendasi yang dapat diberikan dari persamaan hasil penelitian. Artikel penelitian yang menjadi sumber data sekunder adalah hasil penelitian yang dipublikasikan pada jurnal terindeks dengan kata kunci pencarian adalah *gig-woker, gig economy, keadilan algoritma, penerapan Artificial Intelligent dalam manajemen*.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil pencairan artikel ilmiah terkait pengelolaan *gig-worker* memberikan hasil bahwa penelitian terhadap isu *gig-worker* sudah dilakukan di Tiongkok, India Indonesia. Hanya saja, penelitian tentang topik ini masih terbatas. Adapun ringkasan artikel yang dipakai pada analisis penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Gig-Worker

No	Nama Penulis	Judul Artikel	Nama Jurnal	Tahun Terbit
1	Au-Yeung TC, Chan CKC, Ming CKK, Tsui WYA	The Gig Economy, Platform Work, and Social Policy: Food-Delivery Workers' Occupational Welfare Dilemma in Hong Kong	Journal of Social Policy	2025
2	Juddi MF, Aprianti Agus, Hameed RA	Undestanding Communication Patterns in Coping with Stress in Indonesia's Gig Economy	Jurnal Kajian Komunikasi	2025

3	Syabani AH, Silvianita Anita, Widodo Arry, Rubiyanti Nurafni	Flexibility and Social Security in Gig Worker: A study of Gig Worker Welfare in Bandung City	Formosa Journal of Multidisciplinary Research	2024
4	Kumar JS, Shobana D.	A Study on The Impact of Gig Economy Platforms on Employment opportunities in India's Urban and Rural Areas	Empowering India through Digital Transformation. A Sustainable Approach	2024
5	Liu Rong, Yin Haorong	How Algorithmic Management Influences Gig Worker's Job Crafting	Behavioral Science	2024
6	Darmawan RK, Muttaqin AC	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masyarakat menjadi Gig-Worker	Journal of Development Economy and Social Studies	2024
7	Liu Rong, Yin Haorong	How Algorithmic Management Influences Gig Worker's Job Crafting	Behavioral Science	2024
8	Liu Rong, Yin Haorong	How Algorithmic Management Influences Gig Worker's Job Crafting	Behavioral Science	2024
9	Pratomo DS, Saputra PMA, Asrofi DAN, Natalia C, Zenritami SL	Gig Workers in The Digital Era in Indonesia: Development, Vulnerability and Welfare	Brawijaya International Conference	2023
10	Masakazu Kadek, Sisdianto Ersi, Suwardika Gede, Nugroho DS	Peran Digital Freelancer Marketplace dan Media Sosial terhadap Perkembangan Gig Economy Worker	Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha	2023
11	Chen ZC, Lan X, Piao J, Zhang Y, Li Y	A Mixed-Method Analysis of the Algoritm. Mediated Labor of Online Food Deliverers in China	Proc. ACM Hum.-Comput. Interact	2022

Hasil pencarian di jurnal ilmiah, masih sedikit artikel ditemukan dengan menggunakan kata kunci *gig-woker*, *gig economy*, keadilan algoritma, penerapan AI dalam manajemen. Analisis sintesis naratif dari artikel-artikel ditemukan persamaan hasil yaitu kesejahteraan *gig-worker* perlu mendapat perhatian dari pemerintah dan perusahaan penyedia layanan baik itu di negara Indonesia maupun di luar Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Chen & Cuervo (2022) yang meneliti kehidupan online food delivery di Tiongkok menunjukkan hasil bahwa kehidupan kurir pengantar makanan sangat rentan terhadap eksploitasi meskipun pekerjaan mereka bersifat fleksibel. Penugasan yang mereka terima semuanya berdasarkan hasil dari algoritma perusahaan sementara algoritma yang disusun pada *mechine learning* perusahaan berfungsi ganda, yaitu efisiensi pada perusahaan tetapi menciptakan tekanan dan ketidakpastian bagi kurir pengantar makanan tersebut. Sistem penilaian kinerja mereka berdasarkan algoritma pesanan yang tepat waktu serta ulasan positif/negatif dari konsumen. Ulasan dari konsumen dapat bersifat subjektif dan kurir akan mendapatkan denda jika penilaian dari konsumen rendah. Ketika kurir melakukan banding, hasil banding yang diterima oleh kurir tetap tidak adil bagi mereka. Hasil algoritma baik untuk penugasan maupun penilaian didasarkan pada kriteria yang dibuat oleh perusahaan misalnya penetapan batas waktu pengiriman. Seringkali kurir tidak dapat memenuhi standar kriteria ini karena masalah kontekstual seperti pesanan masuk pada waktu jam sibuk, *merchant* melakukan keterlambatan proses orderan serta informasi lokasi tidak akurat. Ketidakadilan ini muncul sebagai akibat proses pengelolaan tugas dan penilaian kinerja karyawan dikendalikan oleh algoritma [7].

Liu & Yin, (2024) meneliti terkait pengaruh manajemen algoritma terhadap *job crafting* oleh *gig-worker* pada kurir dan *driver online*. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa manajemen algoritma yang digunakan oleh platform digital menghasilkan dua perilaku kerja, yaitu perilaku proaktif dan perilaku defensif. *Gig-worker* akan memutuskan meningkatkan sumber daya yang dimiliki untuk dapat menerima tantangan. Perilaku opositnya adalah perilaku defensif yaitu mengurangi tuntutan kerja yang memberatkan mereka. *Gig-worker* dapat

memutuskan sendiri perilaku apa yang akan mereka ambil karena *gig-worker* bekerja secara fleksibel dan dapat memutuskan penugasan mana dari algoritma yang akan mereka ambil. Hal ini berbeda dengan pekerja dengan jenis hubungan kerja *full employee*. Hanya saja, bagi *gig-worker* dengan karakteristik *core self-evaluation* rendah akan rentan terkena dampak negatif kontrol algoritma sehingga *job crafting* yang dihasilkan adalah perilaku defensif. Penelitian ini memberikan saran agar platform digital perlu untuk menyeimbangkan antara kontrol algoritma dan dukungan yang disediakan perusahaan. Sistem transparansi dan menekankan aspek kemanusiaan perlu dilakukan [8].

Darmawan & Muttaqin (2023) menggali faktor-faktor yang mempengaruhi orang memutuskan untuk *gig-worker* di Indonesia dengan responden penelitian Gojek, Grab, Shopee, Fiverr, Upwork. Data penelitian mereka menunjukkan bahwa *gig-worker* di Indonesia didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 62,4% dengan pendidikan mayoritas SMA (40%) dan sarjana (36,5%). Platform digital yang paling banyak digunakan oleh *gig-worker* adalah Gojek (36,5%), Shopee (11,8%), Grab (11,8%), Fiverr (17,6%) sementara jenis pekerjaan terbanyak adalah *driver* yaitu sebesar 43,5% dan kurir sebesar 17,6%. Mayoritas bekerja sebagai paruh waktu (71,8%) dengan rentang pendapatan Rp.1 sd Rp 3 juta/bulan (55,3%). Alasan utama memilih menjadi *gig-worker* adalah fleksibilitas waktu kerja dan gaya hidup. *Gig-worker* berharap memperoleh pendapatan bulanan lebih tinggi sehingga faktor ini menjadi salah satu motivasi utama memutuskan menjadi *gig worker*. Terdapat beberapa kerentanan menjadi *gig-worker* yaitu pendapatan rendah dan tidak stabil (tidak sesuai dengan harapan ketika memutuskan menjadi *gig-worker*. Mereka cenderung mengalami penurunan penghasilan, apalagi pasca pandemi. Jam kerja berlebihan (>48 jam/minggu) sehingga *gig worker* rentan mengalami eksploitasi jam kerja dibanding *non-gig worker*. Selain itu, perbedaan gender juga mengakibatkan terjadinya ketidakadilan pendapatan. Laki-laki lebih berpotensi mendapat penghasilan lebih tinggi daripada perempuan tetapi juga lebih rentan bekerja berlebihan [9].

Fenomena *gig economy* memberi peluang fleksibilitas kerja dengan adanya *gig worker*, tetapi juga menimbulkan kerentanan akibat tidak adanya perlindungan sosial Syabani et al., (2024). Alasan fleksibilitas jam kerja yang menjadi faktor utama memicu keputusan menjadi *gig-worker* karena mereka mempersepsikan akan memperoleh kesejahteraan hidup lebih tinggi sehingga dapat mengatur waktu mereka dan memutuskan sendiri lokasi kerja serta durasi kerja. Hal ini akan dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan *work-life balance* dari *gig-worker*. Sayangnya, sisi negatif yang harus dihadapi *gig-worker* atas keputusan pekerjaan ini adalah mereka tidak mendapatkan perlindungan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, program pensiun. Kondisi ini menurunkan kesejahteraan *gig-worker*. Mereka juga rentan pada ketidakpastian pendapatan, kecelakaan kerja, dan risiko kesehatan [10].

Penelitian pada level makro yang sudah dilakukan oleh Juddi et al., (2025) di Indonesia memberikan informasi bahwa pekerja *gig-worker* pada jenis pekerjaan *driver online* dan kurir online mengalami stres sebagai akibat dari kebijakan platform yang hanya didasarkan atas kepentingan perusahaan. Platform digital menerapkan sistem poin, minimum target orderan dan insentif yang berubah tanpa ada transparansi dasar kebijakan yang dibuat. Kondisi ini membuat *gig-worker* bekerja dengan jam kerja tinggi, yaitu rata-rata 49 jam/minggu serta banyak *driver* yang hanya tidur kurang dari 3 jam/hari. Pendapatan yang diperoleh tergantung dari orderan yang masuk sementara orderan yang masuk adalah hasil dari proses algoritma sistem platform. Sementara, pelanggan sering melakukan pembatalan sepihak, membuat orderan fiktif, meminta *driver* melakukan tindakan berbahaya hanya untuk kepentingan pelanggan seperti ngebut, dan pesanan ganda. Platform digital sendiri tidak menanggung risiko kecelakaan yang akan dialami oleh *driver*, biaya pembelian dan perawatan kendaraan, serta perlindungan kesehatan. Hasil penelitian mereka merujuk pada sebuah kondisi dimana hubungan kemitraan antara *driver* dan platform digital bersifat hubungan eksploitatif yang mana *driver* menjadi objek eksploitatif dalam hubungan kemitraan ini. Kebijakan algoritmik sepihak yang dibuat oleh platform digital, orientasi pada keuntungan, tidak ada jaminan kesejahteraan mengarah pada kondisi eksploitatif. *Driver* tidak punya ruang untuk menyampaikan pendapat atas persepsi ketidakadilan yang dihasilkan oleh algoritma. Peneliti memberikan rekomendasi untuk pemerintah membuat regulasi formal untuk mengelola hubungan antara *gig-worker* dan platform digital [11].

Masakazu et al.,(2023) meneliti kehidupan *gig-worker* yang bekerja mandiri sebagai *digital freelancer* pada *marketplace*. Jenis pekerjaan ini terbuka karena banyaknya *marketplace* di Indonesia sehingga *gig-worker* menggunakan media ini sebagai sarana untuk memasarkan ketrampilan mereka untuk mencari kerja. Munculnya platform seperti Sribulancer dan Projects.co.id meningkatkan rasa percaya diri sehingga banyak pekerja memutuskan menjadi *freelancer* dan pekerjaan ini dianggap layak. *Gig-worker* mandiri menggunakan grup komunitas *online* menjadi media berbagi informasi, komunikasi dan koneksi ke klien bagi *gig-worker*. Pekerja *gig-worker* yang bekerja mandiri dan tidak bekerja pada platform digital mendapatkan kehidupan yang lebih layak. Mereka dapat menentukan waktu kerja sendiri serta pembayaran mandiri serta pendapatan yang mereka peroleh dari klien langsung kepada *gig-worker*. Pada kategori *gig-worker* mandiri, maka keputusan memilih menjadi *gig-worker* memberi keuntungan dan kehidupan yang layak bagi mereka [12].

Fenomena yang sama yang terjadi di Tiongkok, India dan Indonesia memberikan gambaran kondisi kehidupan gig-worker dan khususnya pada jenis pekerjaan driver dan kurir. Perusahaan Uber, Ola, Swiggy, Zomato, UrbanClap di India yang mempekerjakan banyak gig-worker karena pekerjaan ini tidak memerlukan persyaratan formal seperti pendidikan juga merupakan alasan yang sama bagi gig-worker di Indonesia dan Tiongkok. Alasan yang sama juga ditemukan yaitu gig-worker memutuskan bekerja pada jenis pekerjaan ini karena alasan fleksibilitas dalam jam kerja sehingga meningkatkan keseimbangan hidup tetapi sayangnya juga mengalami hal yang sama seperti di negara Asia lainnya yaitu rentan untuk kehilangan pekerjaan, pendapatan tidak stabil, tidak ada jaminan sosial, eksploitasi terhadap pekerja dengan jam kerja panjang. Pendapatan bergantung pada teknologi dan keputusan algoritma (Kumar & Shobana,2024) [1].

Manajemen tenaga kerja berbasis algoritma pada platform digital, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai kajian literatur, secara kuat mengindikasikan adanya praktik yang tidak adil terhadap gig worker. Saat ini, banyak platform menggunakan sistem algoritmik untuk merekrut, menetapkan upah, memberikan sanksi, bahkan secara otomatis mengakhiri kemitraan. Mekanisme ini seringkali tidak transparan, rentan terhadap kesalahan, dan berpotensi diskriminatif. Dalam sektor transportasi dan layanan pengantaran, algoritma secara sepihak menentukan alokasi pesanan, menetapkan tarif dan upah, serta melakukan penilaian kinerja tanpa memberikan informasi yang memadai kepada pekerja mengenai dasar pengambilan keputusan tersebut. Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan kekuasaan yang signifikan antara platform dan pekerja, sehingga keputusan sepihak dan keterbatasan akses informasi menciptakan lingkungan kerja yang tertutup, sarat eksploitasi, dan minim akuntabilitas.

Bentuk-bentuk ketidakadilan algoritmik muncul melalui bias data dan sistem penilaian dari proses machine learning perusahaan platform digital. Algoritma sering menghasilkan bias dari data historis atau perilaku pengguna, yang dapat berpotensi mendiskriminasi kelompok tertentu. Hasil penelitian memberikan rujukan pada bias ini yaitu algoritma penugasan prediktif dan penilaian kinerja gig-worker. Kesamaan dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gig-worker berisiko terhadap perlakuan diskriminasi upah. Selain itu, sistem penilaian pelanggan terbukti rentan terhadap bias. Penilaian subjektif sering kali menjadi dasar untuk pemberian insentif atau sanksi, yang dapat merugikan pekerja yang terkena dampak bias konsumen. Penelitian dari Botelho et al., (2025) menemukan bahwa pelanggan yang memberikan penilaian bias dengan memberi penilaian bintang rendah karena diskriminasi gig-worker tidak berkulit putih menerima pendapatan lebih rendah dibanding dengan rekan kerja gig-worker kulit putih. Temuan ini juga menegaskan hasil penelitian yang sama di negara Asia seperti India, Tiongkok dan Indonesia bahwa sistem algoritmik tidaklah netral [13].

Gig economy tidak dapat dibantah memberikan dampak positif bagi ekonomi sebuah negara karena gig economy dapat mengurangi pengangguran dengan merekrut gig worker khususnya yang memiliki latar belakang pendidikan rendah. Sayangnya, gig ekonomi memberikan dampak negatif pada pekerja yaitu munculnya masalah etika dan diperlukan kebijakan yang mengatur pengelolaan gig economy. Semua rekomendasi dari peneliti sebelumnya menekankan masalah ketidakadilan algoritma dan perlunya transparansi proses algoritma dalam mengelola gig-worker. Tanggung jawab etika dan kemanusiaan dari perusahaan diperlukan sehingga kebijakan yang tepat dari perusahaan platform digital dalam penggunaan algoritma dapat lebih diintegrasikan dengan prinsip-prinsip hak pekerja, bukan hanya sekedar fokus pada efisiensi dan keuntungan perusahaan.

Khususnya pada Indonesia, pemerintah sudah saatnya memberikan prioritas tinggi pada masalah ini karena tenaga kerja Indonesia pada gig economy sangat tinggi yaitu diperkirakan mencapai 32 juta orang (21,8% dari angkatan kerja) pada tahun 2023. Sayangnya pertumbuhan kenaikan jumlah gig-worker tidak diiringi perlindungan yang layak bagi gig-worker dalam menghadapi masalah-masalah yang muncul dalam pengelolaan gig-worker oleh perusahaan platform digital seperti ketidakpastian pendapatan dan tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan. Sementara, Indonesia memiliki komitmen dalam pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Jika kondisi gig-worker saat ini terus berlanjut maka tujuan SDG, Indonesia tanpa kemiskinan dan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi tidak akan terwujud. Selain itu, tekanan algoritmik untuk bekerja terus-menerus demi memenuhi target kinerja juga berdampak pada kesehatan dan keselamatan kerja yang akan mengancam tercapainya tujuanSDG pada kehidupan yang sehat dan kesejahteraan. Pemerintah dan perusahaan perlu menyadari isu penting ini dan memastikan terjadinya keadilan algoritmik dan kondisi kerja yang manusiawi dalam ekonomi gig. Intervensi kebijakan yang melindungi gig workers melalui transparansi algoritma, standar upah dan waktu kerja layak, serta pelibatan suara pekerja perlu untuk dilakukan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu baik di Tiongkok, India, dan Indonesia terdapat persoalan yang sama pada gig-worker. Hampir semua responden penelitian adalah gig-worker yang bekerja pada platform digital dengan pekerjaan sebagai driver dan kurir. Tantangan yang mereka hadapi adalah (1) ketidakpastian pendapatan, (2) jam kerja yang panjang, (3) kurangnya perlindungan sosial, (4) kontrol algoritma yang menyebabkan ketidakadilan. Hasil analisis sintesis naratif dari hasil-hasil penelitian terdahulu memberikan saran pada pemerintah dan platform digital. Pemerintah perlu untuk membuat secara khusus regulasi bagi gig-worker khususnya yang bekerja pada platform digital (bukan mandiri). Kejelasan status hubungan kerja mereka dengan penyedia layanan perlu untuk dibuat regulasinya. Jaminan sosial seperti jaminan kesehatan perlu menjadi perhatian penting bagi pemerintah karena gig-worker bekerja dengan jam kerja yang panjang. Rekomendasi bagi platform digital adalah melakukan transparansi algoritma dan kebijakan platform serta membuka ruang komunikasi untuk klarifikasi keputusan algoritma jika gig-worker mempersepsikan diperlakukan tidak ada. Menata ulang kebijakan kontrol algoritma serta membuat kebijakan yang menghindari jam kerja panjang gig-worker yang mengarah pada eksploitasi.

Referensi

1. Kumar, J. S., & Shobana, D. (2024). A Study on the Impact of Gig Economy Platforms on Employment Opportunities in India's Urban and Rural Areas. In *Empowering India through Digital Transformation – A Sustainable Approach* (Vol. 1, pp. 12–38). <https://www.researchgate.net/publication/383053115>
2. Gatra S. Gig economy dan keadilan sosial: sampai kapan pekerja berjuang sendirian? Kompas.com. 2025 Jan 30 [diakses 2025 Agu 8]. Tersedia pada: <https://money.kompas.com/read/2025/01/30/062046926/gig-economy-dan-keadilan-sosial-sampai-kapan-pekerja-berjuang-sendirian?page=1>
3. Brailovskaya, V., Adiputri, L., Muthahhari, T., Royono, R., & Thunde, J. (2023). Economic Lives of Digital Platform Gig Workers: Case of Motorbike on Taxi and Delivery Drivers in Indonesia. 1–80.
4. Pratomo, D. S., Saputra, P. M. A., Asrofi, D. A. N., Natalia, C., & Zenritami, S. L. (2024). Gig Workers In The Digital Era In Indonesia: Development, Vulnerability And Welfare (pp. 47–60). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-525-6_6
5. Au-Yeung, T. C., Chan, C. K. C., Ming, C. K. K., & Tsui, W. Y. A. (2025). The gig economy, platform work, and social policy: food delivery workers' occupational welfare dilemma in Hong Kong. *Journal of Social Policy*, 54(2), 673–691. <https://doi.org/10.1017/S0047279423000673>
6. Jabagi, N., Croteau, A. M., Audebrand, L. K., & Marsan, J. (2025). Do algorithms play fair? Analysing the perceived fairness of HR-decisions made by algorithms and their impacts on gig-workers. *International Journal of Human Resource Management*, 36(2), 235–274. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2441448>
7. Chen, S., & Cuervo, J. C. (2022). The influence of transformational leadership on work engagement in the context of learning organization mediated by employees' motivation. *Learning Organization*, 29(5), 567–585. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0011>
8. Liu, R., & Yin, H. (2024). How Algorithmic Management Influences Gig Workers' Job Crafting. *Behavioral Sciences*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/bs14100952>
9. Darmawan, R. K., & Muttaqin, A. A. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MASYARAKAT MENJADI GIG WORKER. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 2(4), 774–788. <https://doi.org/10.21776/JDESS.2023.02.4.06>
10. Syabani, A. H., Silvianita, A., Widodo, A., & Rubiyanti, N. (2024). Flexibility and Social Security in Gig Workers : A Study of Gig Worker Welfare in Bandung City. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)*, 3(6), 1951–1962. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjmr/article/view/9453/9843>
11. Juddi, M. F., Aprianti, A., & Hameed, R. A. (2025). Understanding communication patterns in coping with stress in Indonesia's gig economy. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 13(1), 74–96. <https://doi.org/10.24198/jkk.v13i1.61201>
12. Masakazu, K. M., Ersi Sisdianto, Gede Suwardika, & Dhimas Setyo Nugroho. (2023). Peran Digital Freelancer Marketplace dan Media Sosial Terhadap Perkembangan Gig Economy Worker. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 214–225. <https://doi.org/10.23887/JJPE.V15I1.61469>
13. Botelho, T. L., Jun, S., Humes, D., & DeCelles, K. A. (2025). Scale dichotomization reduces customer racial discrimination and income inequality. *Nature*, 639(8054), 395–403. <https://doi.org/10.1038/S41586-025-08599-7>;SUBJMETA=2811,477,523,689,706;KWRD=HUMAN+BEHAVIOUR,SOCIOLOGY