



GIG ECONOMY

Concepts, Opportunities and Challenges

Cara manusia berkomunikasi dan beraktivitas telah secara signifikan berubah sejak berkembang serta majunya teknologi informasi yang ditandai dengan kemudahan akses informasi melalui media digital dalam dua dekade terakhir. Transformasi digital di era Industry 4.0 dan Society 5.0 telah bukan saja merubah sektor tertentu saja secara masif tetapi juga telah mendorong manusia berupaya merevolusi konsep dan strategi bekerja dan berusaha secara ekonomi. Konsep Gig Economy yang dicirikan oleh aktivitas kerja yang didasarkan atas permintaan (on-demand) dalam platform digital telah menjadi tren yang terus berkembang. Selain itu, potensi pasar, tuntutan efisiensi korporasi dan keterbatasan ruang dan komunikasi secara fisik telah menjadi pendorong utama berkembangnya gig economy ekonomi di tengah ekonomi disruptif, terutama di masa pandemi global. Oleh karena itu, pemahaman yang bersifat komprehensif atas gig economy yang didasarkan atas konsep dasar, kesempatan dan tantangannya bagi para penggerak dan pelaku ekonomi sangat penting untuk tercapainya keunggulan secara menyeluruh di tengah kompetisi global.

Buku yang ditulis secara kolaboratif oleh para penulis berdasarkan pengalaman profesional dan akademis mereka ini secara lugas dan cermat membahas konsep dasar, kesempatan dan tantangan gig economy. Di dalamnya dibahas perspektif teori gig economy. Selanjutnya dipaparkan mengenai konsep dan strategi manajemen sumber daya manusia dalam gig economy. Penjelasan mengenai digital work dan gig economy sebelum ditutup dengan analisis ekonomi disruptif dan gig economy.

Setelah membaca buku ini pembaca diharapkan agar mendapat pemahaman yang tepat, luas dan dalam atas konsep dasar, kesempatan dan tantangan gig economy.

GCAINDO

Khristian Edi Nugroho Soebandrija, Laila Refiana Said, Prio Utomo, Rifda Nabila

GIG ECONOMY : CONCEPTS, OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

GIG ECONOMY

Concepts, Opportunities and Challenges

Editor : GCAINDO

Khristian Edi Nugroho Soebandrija | Laila Refiana Said
Prio Utomo | Rifda Nabila



Scan this code
and you'll find us



ISBN: 978-623-240-173-0



GIG

ECONOMY

Concepts, Opportunities and Challenges

Editor : GCAINDO

Khristian Edi Nugroho Soebandrija | Laila Refiana Said
Prio Utomo | Rifda Nabila



Gig Economy : Concepts, Opportunities and Challenges

Penulis: Khristian Edi Nugroho Soebandrija, Laila Refiana Said,
Prio Utomo, Rifda Nabila.

Editor: GCAINDO

Tata letak: GCAINDO

Desain sampul: GCAINDO

Diterbitkan melalui:

Diandra Kreatif

Anggota IKAPI No. 062/DIY/08

Jl. Melati No. 171, Sambilegi Baru Kidul

Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta.

Telepon: (0274) 2801996, Fax: (0274) 485222

Email: diandracreative@gmail.com

Website: www.diandracreative.com

Cetakan Pertama: 2021

Yogyakarta, Diandra Kreatif 2021

ix + 44 halaman, 150 mm x 230 mm

ISBN: 978-623-240-173-0

Hak cipta © 2021 pada penulis.

Hak cipta dilindungi Undang-undang.

Gambar pada sampul: user21852064 (freepik).

Gambar pada awal setiap bab: Christina Morillo (Pexels), fauxels (Pexels), Taryn Elliott (Pexels), Mikael Blomkvist (Pexels).

Disclaimer: Sebagai Editor, GCAINDO sebatas melakukan *proof-reading*, cek kesalahan tulis, format tulisan, dan *layout setting* untuk tujuan kerapian dan artistik buku. Isi tulisan sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap Penulis Bab. GCAINDO dan Penerbit tidak bertanggung jawab atas isi tulisan setiap Penulis.

Kata Pengantar

Cara manusia berkomunikasi dan beraktivitas telah secara signifikan berubah sejak berkembang serta majunya teknologi informasi yang ditandai dengan kemudahan akses informasi melalui media digital dalam dua dekade terakhir. Transformasi digital di era Industry 4.0 dan Society 5.0 telah bukan saja merubah sektor tertentu saja secara masif tetapi juga telah mendorong manusia berupaya merevolusi konsep dan strategi bekerja dan berusaha secara ekonomi. Konsep Gig Economy yang dicirikan oleh aktivitas kerja yang didasarkan atas permintaan (*on-demand*) dalam platform digital telah menjadi tren yang terus berkembang. Selain itu, potensi pasar, tuntutan efisiensi korporasi dan keterbatasan ruang dan komunikasi secara fisik telah menjadi pendorong utama berkembangnya *gig economy* ekonomi di tengah ekonomi disruptif, terutama di masa pandemi global. Oleh karena itu, pemahaman yang bersifat komprehensif atas *gig economy* yang didasarkan atas konsep dasar, kesempatan dan tantangannya bagi para penggerak dan pelaku ekonomi sangat penting untuk tercapainya keunggulan secara menyeluruh di tengah kompetisi global.

Buku yang ditulis secara kolaboratif oleh para penulis berdasarkan pengalaman profesional dan akademis mereka ini secara lugas dan cermat membahas konsep dasar, kesempatan dan tantangan *gig economy*. Di dalamnya dibahas perspektif teori *gig economy*. Selanjutnya dipaparkan mengenai konsep dan strategi manajemen sumber daya manusia dalam *gig economy*. Penjelasan mengenai *digital work* dan *gig economy* sebelum ditutup dengan analisis ekonomi disruptif dan *gig economy*.

Setelah membaca buku ini pembaca diharapkan agar mendapat pemahaman yang tepat, luas dan dalam atas konsep dasar, kesempatan dan tantangan *gig economy*.

GCAINDO

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vii
Profil Penulis	viii
1 Perspektif Teori Gig Economy.....	1
1.1 Pendahuluan	2
1.2 Topik-topik terkini berkenaan dengan <i>gig economy</i>	4
1.2.1 <i>Lingkup dan batasan pekerjaan di dalam gig economy</i> ...	4
1.2.2 <i>Pekerja virtual (virtual worker)</i>	4
1.2.3 <i>Peran dan tantangan organisasi</i>	5
1.2.4 <i>Sharing economy</i>	5
1.2.5 <i>Kultur</i>	6
1.3 Perspektif teori <i>gig economy</i> dari teori lainnya	6
1.3.1 <i>Teori resources-based view (RBV)</i>	6
1.3.2 <i>Teori AMO (ability, motivation dan opportunities)</i>	7
1.3.3 <i>Teori labour process</i>	7
1.3.4 <i>Teori human capital</i>	8
2 Konsep dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Gig Economy	9
2.1 Pendahuluan	10
2.2 <i>Gig economy</i> dan sumber daya manusia	11
2.3 Adanya platform pendukung	12
2.3.1 <i>Sumber dan kinerja aktivitas berjangka tetap ("gigs")</i> ...	12
2.3.2 <i>Tidak ada hubungan kerja</i>	13
2.3.3 <i>Intermediasi oleh perusahaan platform</i>	14
2.4 Disrupsi teknologi dan strategi manajemen sumber daya manusia	14
2.5 Para pekerja profesional <i>gig economy</i> dan strategi manajemen sumber daya manusia	17
3 Digital Work dan Gig Economy	21
3.1 <i>Digital work</i>	22
3.2 <i>Global gig economy</i>	25
3.3 <i>Gig economy</i> dan <i>digital future of work</i>	25
3.4 <i>Gig economy</i> dan <i>digital economy</i>	25
3.5 <i>Gig economy</i> dan dampak COVID-19.....	26
4 Analisis Ekonomi Disruptif dan Gig Economy	27
4.1 Pendahuluan	28
4.2 Konsep disruptif.....	28
4.3 Konsep ekonomi disruptif	29

4.4	“ <i>Gig economy</i> ”, fenomena di tengah ekonomi disruptif	30
4.5	Pekerja milenial di era <i>gig economy</i>	31
4.6	Pertumbuhan <i>gig economy</i> dan perannya di era ekonomi disruptif	32
	Daftar Pustaka	35
	Glosarium	41
	Indeks	43

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Definisi sektor pada *gig economy* beserta contohnya.....2

Daftar Tabel

Tabel 3.1	<i>Digital work dan gig economy dalam perspektif human resources management (HRM) policy</i>	23
Tabel 3.2	Kompilasi <i>gig online</i> dalam lingkup <i>occupational class in global gig economy</i>	24

Profil Penulis

Dr. Prio Utomo, S.T, M.P.C., saat ini bekerja sebagai Kepala Program Studi Magister Manajemen Teknologi di Universitas Multimedia Nusantara. Ia memiliki latar belakang lebih dari 18 tahun di perusahaan teknologi Fortune 500 di berbagai posisi manajemen, seperti: Cisco Systems (2008–2018), Hewlett-Packard dan Compaq Computer (2000–2008), Siemens (1998–2000). Pendidikannya diselesaikan di Universitas Trisakti di bidang Teknik Elektro (S.T.) di tahun 2008, Universitas of Southern Queensland di bidang Professional Computing (M.P.C.) di tahun 2003 dan di Universitas Bina Nusantara di bidang Manajemen (Dr.) di tahun 2018. Bidang keahliannya adalah manajemen, *strategy*, *digital entrepreneurship* dan *digital transformation*.

Laila Refiana Said, Psi, M.Si., Ph.D., saat ini bekerja sebagai Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, sejak tahun 2005. Ia adalah *Founder* perusahaan konsultan Sumber Daya Manusia, Benefit HRD. Ia juga adalah Ketua Bidang Perencanaan Kerja di Dewan Nasional Indonesia untuk Kesejahteraan Sosial (DNIKS). Pendidikannya diselesaikan di Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (1994) di bidang Psikologi (S.Psi.), Universitas Indonesia, Depok (2000) di bidang Manajemen (M.Si.), dan University of Western Australia, Perth (2005) di bidang Manajemen (Ph.D.). Bidang keahliannya adalah psikologi industri dan organisasi, perilaku konsumen, dan manajemen sumber daya manusia.

Dr. Ir. Khristian Edi Nugroho Soebandrija, B.S.I.E., M.M., dalam kapasitas akademis sebagai Lecturer Specialist S3, di BINUS ASO School of Engineering (BASE), Binus University. Ia meniti karir profesional di Eropa, Asia dan USA sejak 1991, sebagai Top Management di Fast Moving Consumer Goods (FMCG), aircraft manufacturer, banking and high technology industry. Sejak 1979, ia berdomisili di luar negeri, baik di Eropa, terutama di Perancis; USA di berbagai negara bagian; dan Asia, sebelum kembali Indonesia. Ia secara aktif memfasilitasi program di beberapa badan usaha milik negara, dan menjembatani antara dunia akademis dengan dunia profesional dan wirausaha; serta menjembatani bidang *financial* dan *non financial*; maupun *engineering* dengan *non engineering* dalam perspektif multidisiplin. Ia memperoleh gelar Bachelor of Science in Industrial Engineering (BSIE) dari State University di USA, yang sejak 1949 memperoleh Accreditation Board of Engineering and Technology (ABET). Kemudian, gelar M.M./M.B.A. dengan Harvard Business Case Study approaches. Gelar Ph.D didapatnya dari Doctor of Research in Management (DRM) di BINUS Business School (BBS) yang memperoleh American Assembly of Collegiate School of Business

(AACSB). Ia juga memperoleh gelar Ir., dalam lingkup program profesi insinyur. Ia adalah *Distinguished Honor Society* di Sigma Gamma Tau dan Tau Beta Pi, dalam bidang *aerospace engineering* and *global engineer*. Sejak tahun 2005. Ia meningkatkan kompetensinya di bidang kompetensi profesional Chartered Financial Planner (CFA), Diploma in Financial Planner (DFP) dan Certified Information Systems Auditor (CISA). Selanjutnya di tahun 2020, ia mendapatkan sertifikasi profesi dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dalam lingkup Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Rifda Nabila, M.Si., saat ini bekerja sebagai Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga sejak 2018. Pendidikannya diselesaikan di Universitas Negeri Sebelas Maret, di bidang Pendidikan Ekonomi (S.Pd.) dan di bidang Ekonomi dan Studi Pembangunan (M.Si.). Bidang keahliannya adalah studi ekonomi dan pembangunan.



GCAINDO
inspiring and empowering

KONSEP DAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM GIG ECONOMY

Laila Refiana Said, Psi, M.Si., Ph.D.

The gig economy is empowerment. This new business paradigm empowers individuals to better shape their own destiny and leverage their existing assets to their benefit.

— John McAfee



2.1 Pendahuluan

Gig economy atau kegiatan ekonomi berdasarkan permintaan (*on-demand*) telah mengubah konsep manajemen sumber daya manusia (SDM). Kebangkitan *gig economy* yang SDM-nya terdiri dari pekerja lepas jangka pendek ini telah menarik perhatian media dan para politisi (Cook, 2015), terutama dalam hal kewajiban dan tanggung jawab kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan. Penghematan tenaga kerja dan biaya terkait serta respon cepat terhadap perubahan dalam perusahaan adalah beberapa keuntungan yang ditawarkan *gig economy* untuk organisasi (buxozypk-ca, 2020b).

Kebangkitan *gig economy* telah merekonstruksi penelitian manajemen SDM yang biasanya berfokus pada hubungan kerja standar antara karyawan dan majikan. Dunia akademisi dan teori tradisional selama ini mempelajari konsep manajemen SDM sebagai kegiatan manajerial untuk menjaga hubungan kerja (Nishii & Wright, 2008). Sedangkan dalam *gig economy* hubungan majikan-karyawan yang dapat diidentifikasi dalam batas-batas organisasi sering tidak terlihat jelas. Hal inilah yang memicu berbagai kasus hukum terhadap status pekerjaan pekerja lepas di seluruh dunia sehingga menarik perhatian para politisi.

Di Indonesia isu manajemen SDM dalam *gig economy* juga menjadi lebih kompleks ketika berhadapan dengan permasalahan gender, terlebih dalam masa pandemi yang berlangsung sejak awal tahun 2020. Banyak karyawan di-PHK (pemutusan hubungan kerja) atau pun dirumahkan untuk sementara (tidak di-PHK namun juga tidak mendapat gaji). Perempuan terdampak lebih besar karena merekalah yang banyak menjadi karyawan kontrak (90 persen) dan dianggap penurut dengan keputusan PHK tersebut (Theodora, 2020).

Tujuan dari bab ini adalah mengupas secara singkat konsep dan strategi manajemen SDM dalam *gig economy*, yaitu ketika perusahaan mendesain dan mengimplementasikan kegiatan manajemen SDM namun secara bersamaan berusaha menghindari terjalinya hubungan kerja jangka panjang dengan para karyawannya.

2.2 *Gig economy* dan sumber daya manusia

Saat ini terjadi peningkatan populasi tenaga kerja lepas (*freelancer*). Total tenaga kerja lepas diproyeksikan tumbuh 3,5 persen per tahun (buxozypk-ca, 2020a). Selama beberapa tahun terakhir banyak pekerjaan jarak jauh dikelola oleh perusahaan di luar negeri dan sebagian besar karyawan mereka bekerja dari jarak jauh. Misalnya, perusahaan di Amerika Serikat mempekerjakan tenaga kerja India untuk mengatasi bagian pelayanan pelanggan baik melalui telepon maupun percakapan *online*.

Berbeda dengan manajemen SDM tradisional, dalam *gig economy* perencanaan tenaga kerja sebagian besar berkaitan dengan pencocokan permintaan dan pasokan untuk tenaga kerja. Istilah *gig economy* dalam hubungannya dengan SDM umumnya digunakan untuk menggambarkan sistem ekonomi yang terdiri dari perusahaan platform perantara yang menghubungkan pemohon (yaitu organisasi atau konsumen) dengan pekerja lepas (*freelancers*). Pekerjaan yang bersifat *freelance* umumnya menandakan hubungan kerja jangka pendek dengan sejumlah klien dan kompensasi yang berbeda berdasarkan proyek, antara lain *cleaning service*, *do-it-yourself*, dan *programmer*. Dunia digital saat ini telah membuat pekerjaan *freelance* di industri transportasi juga berdasarkan prinsip *shared economy* (Grab, GoCar, Gojek, dan lain-lain).

Dengan demikian, *gig economy* menandakan tren yang berkembang untuk menampilkan pekerja sebagai kontraktor yang bekerja sendiri (*self-employed contractors*) atau kontraktor independen, dan pekerjaan mereka untuk perusahaan atau konsumen sebagai hal yang bersifat episodik (Aloisi, 2015; Kuhn, 2016). Para pekerja lepas (kontraktor independen) memiliki serangkaian kontrak kerja berjangka yang dapat diperbarui atau diperpanjang dalam organisasi yang sama. Ada juga para pekerja lepas atau pekerja kontrak sebagai anggota dari agen penyedia tenaga kerja, di mana mereka dapat dipekerjakan dalam jangka pendek sebagai karyawan pengganti sementara di suatu perusahaan. Misalnya, ketika seorang karyawan perusahaan sedang cuti, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan pengganti sementara yang diambil dari agen tenaga kerja tersebut.

Meijerink & Keegan (2019) berupaya membuat suatu konsep manajemen SDM dalam *gig economy* ditinjau dari perspektif ekosistem. Perspektif ekosistem mengakomodasi sifat paradoks manajemen SDM tanpa hubungan kerja, karena melampaui hubungan dua pihak antara

karyawan-majikan. Manajemen SDM menempatkan fokus pada hubungan pertukaran multilateral di antara perusahaan platform perantara, tenaga kerja, dan pencari tenaga kerja. Ketiga pihak tersebut secara bersamaan merupakan inisiator, pelaksana, dan penerima kegiatan manajemen SDM (Meijerink & Keegan, 2019).

2.3 Adanya platform pendukung

Pertukaran ekonomi utama yang terjadi dalam *gig economy* didukung oleh adanya platform yang memungkinkan terjadinya pekerjaan-pekerjaan yang bersifat lepas (*freelance*). Seperti telah dituliskan di sub bab sebelumnya, ada dua jenis pekerja lepas, yaitu: (1) yang bersifat independen melakukan layanan sesuai permintaan untuk perusahaan atau konsumen, tanpa benar-benar dipekerjakan atau memiliki hubungan kerja dengan organisasi (Kuhn, 2016; Jansen, 2017; Stanford, 2017); dan (2) pekerja lepas independen dan mendapatkan tugas kerja melalui perusahaan platform perantara seperti Grab, Gojek—di mana perusahaan perantara bertindak sebagai “*mak comblang*” antara pekerja lepas dan mereka yang meminta layanan mereka (Aloisi, 2015; Kuhn, 2016).

Sebagai sistem ekonomi, *gig economy* dalam hal manajemen SDM dengan demikian dapat dipandang sebagai terdiri dari perusahaan platform perantara, pekerja lepas (*gig workers*) dan pihak yang memerlukan jasa pekerjaan, yang bersama-sama membawa permintaan, manajemen, dan pelaksanaan pekerjaan. Ada beberapa fitur yang menjadi ciri khas platform pendukung pekerjaan dalam *gig economy* (Stanford, 2017), yaitu:

1. sumber dan kinerja tugas berjangka tetap (atau “gigs”),
2. tidak adanya hubungan kerja, dan
3. intermediasi oleh perusahaan platform perantara.

2.3.1 Sumber dan kinerja aktivitas berjangka tetap (“gigs”)

Karakteristik pertama dari platform pendukung pekerjaan dalam *gig economy* adalah melibatkan tugas dari pihak yang memerlukan jasa pekerjaan (yang dapat berupa perusahaan atau konsumen individu). Tugas tersebut relatif bersifat jangka pendek dan dilakukan oleh pekerja independen yang berpindah dari satu tugas (atau “*gig*”) ke tugas lain. Para peneliti telah mengandalkan konsep yang berbeda untuk menggambarkan

gagasan pekerja independen yang menjalankan tugas *outsourcing* tersebut (Meijerink & Keegan, 2019). Antara lain disebut pekerjaan proyek interim/*freelance* (Keegan et al., 2018), kontrak independen (Kuhn & Maleki, 2017), "kerja berdasarkan permintaan via app" (Aloisi, 2015), dan *crowdsourcing* (Nakatsu et al., 2014). Misalnya, *crowdsourcing* mencerminkan gagasan bahwa tugas, yang secara tradisional dilakukan oleh karyawan yang ditunjuk, dicari (*outsourcing*) ke sekelompok orang yang tidak terdefinisi (yaitu kerumunan) dalam bentuk panggilan terbuka melalui platform *online*, contohnya adalah kurir dan driver *online* (Nakatsu et al., 2014; Boons et al., 2015).

2.3.2 Tidak ada hubungan kerja

Karakteristik kedua, walau pun ada platform pendukung pekerjaan dalam *gig economy* namun tidak ada hubungan kerja standar antara majikan dan karyawan (Stanford, 2017). Sebaliknya, SDM dalam *gig economy* adalah pekerja lepas (Jansen, 2017) atau juga disebut sebagai kontraktor independen (Kuhn & Maleki, 2017). Dengan demikian, mereka tidak memiliki hubungan kerja dalam batas tradisional suatu organisasi. SDM dalam *gig economy* bisa dianggap sebagai wiraswasta karena bersifat mandiri (Meijerink & Keegan, 2019).

Menurut Meijerink & Keegan (2019), pekerja *gig* (*gig workers*) berbeda dari jenis tenaga kerja fleksibel lainnya yang dipekerjakan oleh organisasi, meskipun keduanya bekerja pada tugas berjangka pendek. Pekerja temporer yang dipekerjakan melalui lembaga ketenagakerjaan yang memasok pekerja ke organisasi klien bukan pekerja *gig* (Meijerink & Keegan, 2019).

Para pekerja *gig*, sebaliknya, adalah kategori khusus para pekerja yang "dipekerjakan" sesuai permintaan, yang berarti bahwa tugas *outsourcing* yang mereka lakukan segera diperlukan oleh pemohon (yaitu organisasi atau konsumen individu). Tidak ada jaminan keterlibatan berkelanjutan dengan konsumen/klien setelah tugas selesai (Aloisi, 2015; Stanford, 2017). Namun demikian, para pihak dapat bekerja sama lagi di lain kesempatan berikutnya. Contohnya adalah kita mendapat supir Grab yang sama beberapa hari kemudian (supir sebagai pekerja *gig* dan kita sebagai pemohon dipertemukan kembali oleh platform perantara Grab).

2.3.3 *Intermediasi oleh perusahaan platform*

Karakteristik ketiga dari pekerjaan dalam *gig economy* adalah adanya perusahaan platform perantara seperti Uber, Grab, dan Gojek yang bertindak sebagai broker antara pekerja dan pihak yang memerlukan jasa pekerjaan itu. Tujuan utama perusahaan platform perantara adalah untuk mencocokkan pasokan dan permintaan tenaga kerja dengan menghubungkan pekerja dan pihak yang memerlukan. Para pekerja (*gig workers*) tidak dipekerjakan oleh perusahaan platform perantara. Sebaliknya, *gig workers* juga diperlakukan sebagai pelanggan atau pengguna akhir perusahaan platform perantara. Oleh karena itu, sumber pekerjaan dalam *gig economy* melibatkan hubungan segitiga (*triadic*) di antara pekerja (*gig workers*), pemohon jasa pekerjaan (*requesters*), dan perusahaan platform perantara. Perusahaan platform perantara merupakan penghubung (*broker*) antara *workers* dan *requesters*, dan perusahaan platform mendapat imbalan dari kedua belah pihak.

Perusahaan platform perantara mengandalkan internet dan teknologi terkait untuk mewujudkan platform *online* di mana pekerja (*gig workers*) dan pemohon (*requesters*) dapat bertransaksi (Moeller *et al.*, 2013). Selain mencocokkan pasokan dan permintaan tenaga kerja dengan cara algoritma yang menugaskan pekerja untuk meminta atau mengizinkan pemohon untuk merekrut dan memilih mereka, perusahaan platform perantara ini juga memungkinkan berbagai kegiatan lain, seperti berbagai sistem pembayaran serta manajemen kinerja melalui skema peringkat *online* yang memungkinkan pemohon untuk mengevaluasi kinerja para pekerja, atau koordinasi dan kontrol perilaku pekerja dari jarak jauh (Lee *et al.*, 2015; Rosenblat & Stark, 2016; Meijerink & Keegan, 2019). Ini membuat perusahaan platform perantara berbeda dari perusahaan perantara pasar tenaga kerja tradisional.

2.4 **Disrupsi teknologi dan strategi manajemen sumber daya manusia**

Manajemen SDM dalam *gig economy* harus memahami cara memanfaatkan teknologi terbaru seperti platformisasi pekerjaan serta penggunaan kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* (AI) (Malik *et al.*, 2020). Fokus fungsi kerja manajemen SDM bergeser dari hanya mengelola orang dan merancang kerja mereka, menjadi mengelola

manusia dan mesin. Demikian pula memastikan bagaimana teknologi/mesin dapat berdampingan dengan SDM dan keduanya memberikan nilai tambah untuk perusahaan.

Dalam *gig economy*, banyak digunakan mesin sebagai platform cerdas yang mampu belajar sendiri dan melakukan kinerja diri. Mesin platform mampu menganalisis lebih banyak informasi dan menciptakan sistem yang lebih efisien. Di era digital ini, mesin telah menggantikan, setidaknya sebagian, dan akan terus melakukannya dengan kecepatan yang meningkat, tugas sederhana dan berulang, atau tugas yang melibatkan penilaian rendah dan merupakan tugas rutin (Kuhn, 2016). Perubahan pemanfaatan teknologi ini memiliki implikasi terhadap manajemen SDM (Malik *et al.*, 2020).

Pada prinsipnya *gig economy* menawarkan peningkatan fleksibilitas, peningkatan kemampuan untuk memperoleh SDM terampil dan profesional dari berbagai belahan dunia, di seluruh zona waktu dan batas geografis (Peetz, 2019). Dinamika yang berubah ini menimbulkan serangkaian tantangan baru dan menimbulkan sejumlah pertanyaan. Misalnya, bagaimana kita harus menggabungkan serangkaian praktik manajemen SDM untuk tercapainya kinerja berkelanjutan? Beberapa tahun yang lalu para peneliti seperti Aguinis dan Lawal (2013) telah mempertanyakan tentang bagaimana masa depan suatu pekerjaan dan tempat kerja, serta bagaimana cara mengonsepnya? Bagaimana pemimpin SDM dan manajer lini dapat mengembangkan cara baru untuk mengatur dan/atau mengatur ulang pekerjaan? Apakah bentuk kerja tradisional masih diperlukan dan diinginkan?

Gig economy merupakan tantangan penting bagi manajemen SDM, karena sebagian besar dari kita belum dilengkapi secara teknis atau belum terampil namun tiba-tiba menghadapi disrupsi teknologi. Teknologi seperti AI, analisis *big data*, *internet of things*, digunakan untuk mendukung bisnis yang semakin kompetitif termasuk SDM dan keputusan fungsional lainnya dalam manajemen SDM (Brunet-Thornton & Martinez, 2018).

Literatur semakin banyak menunjukkan bahwa perusahaan platform perantara secara terus-menerus menantang model tradisional dalam industri travel, pelayanan, dan sejenisnya (Malik *et al.*, 2020; Peetz, 2019; Townsend, 2019). Dalam literatur penelitian MSDM strategis disebutkan bahwa globalisasi, persaingan, dan tuntutan fleksibilitas dalam model SDM telah memaksa perusahaan untuk merancang dan menerapkan banyak

pendekatan inovatif, termasuk bentuk pekerjaan inovatif baru seperti yang dibuat oleh perusahaan platform perantara atau perusahaan *gig economy* (Malik *et al.*, 2020).

Di kawasan Asia Pasifik terjadi peningkatan tren SDM *gig economy*, terutama karena adanya nilai-nilai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja (Malik *et al.*, 2020). Salah satu contoh adalah India yang telah berkembang pesat sebagai ekonomi industri dengan sifat pekerjaan bergerak menuju fleksibilitas. Para pekerja di India semakin banyak berpendapat bahwa ukuran produktivitas tidak sekedar input waktu, melainkan peluang untuk membebaskan waktu mereka melalui kemajuan teknologi, termasuk membebaskan waktu melalui AI (Malik *et al.*, 2020). Perubahan besar ini menantang orang untuk melihat cara-cara baru untuk menjadi efisien dan lebih terlibat dalam *gig economy*. Era *gig economy* menawarkan lebih banyak fleksibilitas dan karenanya kemampuan untuk berpartisipasi dalam berbagai peluang ekonomi (Peetz, 2019).

Kemajuan teknologi juga telah berkontribusi pada platformisasi bisnis dan memungkinkan penawaran *real-time* dan penawaran layanan dengan cara yang jauh transparan (Malik *et al.*, 2020). Tantangan bagi manajemen SDM adalah bagaimana melengkapi kompetensi dan kemampuan diri dengan keterampilan TI terbaru, menggunakan teknologi seperti AI sebagai sumber daya strategis untuk memperkuat hasil kerja inti kita. Munculnya *gig economy* bukan sekedar fenomena yang terungkap di negara maju. Negara-negara berkembang juga merasakan dampak yang sama, bahkan banyak SDM muda melek teknologi berasal dari negara berkembang seperti India dan negara Asia lainnya bekerja sebagai *gig workers*.

Di balik keuntungan dari *gig economy*, sifat pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan platform perantara atau perusahaan *gig economy* saat ini dapat dikategorikan sebagai non standar, rapuh dan berbahaya, dengan sedikit atau tanpa perlindungan pekerjaan, serta sering mengelola SDM menggunakan logika algoritma (Malik *et al.*, 2020). Pesatnya perusahaan *gig economy* adalah karena adanya perubahan struktur demografis sebagian besar negara. Pertumbuhan ekonomi negara maju relatif melamban dibandingkan negara-negara muda yang bertumbuh pesat di benua Asia. Namun secara umum dua hal yang diinginkan para *gig workers* saat ini adalah keseimbangan antara 'kehidupan pribadi-kerja' dan kebutuhan untuk menambah penghasilan.

Para pekerja di jaman sekarang banyak menuntut fleksibilitas dalam bekerja. Era *gig economy* memungkinkan karyawan mencari cara dan sarana untuk menambah penghasilan mereka, misalnya sebagai pengemudi *online*, *programmer*, dan profesional lainnya dengan tingkat keterampilan tinggi.

2.5 Para pekerja profesional *gig economy* dan strategi manajemen sumber daya manusia

Selain para tenaga kerja lepas yang bersifat kasual seperti pengemudi *online*, saat ini juga banyak tenaga kerja lepas yang memiliki keahlian tinggi, antara lain dalam bidang teknologi informasi—misalnya, *software engineers*—karena meningkatnya permintaan dari perusahaan *startup*. Berbeda dengan generasi angkatan kerja sebelumnya, sebagian besar SDM berbakat yang memiliki keahlian mendalam di bidangnya masing-masing tidak bersedia bekerja sebagai karyawan tetap dalam suatu organisasi (buxozypk-ca, 2020a). Mereka lebih tertarik bekerja sebagai pekerja lepas (*freelancer*). Sehingga permasalahan yang dihadapi oleh divisi manajemen SDM perusahaan adalah bagaimana menjaga orang-orang terampil dan berbakat tersebut agar tetap mau bekerja di perusahaan mereka. Dalam hal ini, manajemen SDM perusahaan perlu memiliki perencanaan tenaga kerja dan strategi perekrutan untuk menjaga para profesional ini agar mereka tertarik berkembang bersama dengan perusahaan.

Negara-negara Asia, seperti India, Cina, Filipina, dan Indonesia, adalah contoh negara yang memiliki tenaga kerja kontingen (*contingent workforce*) dengan kinerja terbaik (buxozypk-ca, 2020b). Tenaga kerja kontingen adalah sekelompok tenaga kerja yang anggotanya dipekerjakan oleh organisasi berdasarkan permintaan. Tenaga kerja kontingen terdiri dari pekerja lepas, kontraktor independen dan konsultan yang tidak ada dalam daftar gaji perusahaan karena mereka bukan karyawan penuh waktu suatu organisasi.

Di negara-negara Barat, permintaan *freelancer* meningkat sekitar 20 persen per tahun (buxozypk-ca, 2020b). Mengingat tren yang meningkat ini, sangat penting bagi para manajer SDM untuk memikirkan kembali strategi mengelola segmen tenaga kerja profesional *gig economy*. Mereka perlu mempromosikan keseimbangan hidup dan kerja secara baik, untuk

memastikan tenaga kerja profesional ini tertarik dan termotivasi bekerja di perusahaan.

Mengelola tenaga kerja lepas ini adalah tantangan besar karena mereka mungkin tidak memiliki tingkat komitmen yang sama dengan organisasi. Oleh karena itu para pimpinan SDM perusahaan harus memikirkan kembali strategi mereka secara kritis dalam mempertahankan tenaga kerja kontingen dengan mempertimbangkan implikasi dari sudut budaya, kepemimpinan, struktur, dan manajemen bakat (*talent management*). Berikut adalah tiga strategi mengelola pekerja dalam *gig economy* (buxozyphk-ca, 2020b):

1. Memandang pekerjaan dari perspektif pekerja *gig economy*

Ketika kita mempekerjakan para tenaga kerja lepas (*freelancers*), biasanya kita tidak memiliki kesempatan untuk mengetahui lebih banyak tentang para pekerja tersebut. Salah satu cara untuk membangun kepercayaan dan hubungan adalah dengan bertanya kepada mereka mengapa mereka ingin bekerja dan apa yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Tanyakan kepada mereka apa yang mereka inginkan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Mengetahui motivasi individu orang-orang yang bekerja untuk kita dapat membantu kita untuk mengelola tenaga kerja secara efektif.

2. Memberikan kompensasi yang tepat

Kompensasi tersebut perlu dipandang bermanfaat dan tepat bagi kedua belah pihak untuk menjaga para pekerja *gig economy* tetap tertarik untuk terlibat dalam hubungan yang bersifat *triadic* tersebut. Kompensasi dapat dalam bentuk uang, manfaat perawatan kesehatan, sumber daya untuk digunakan pada pekerjaan, manfaat tambahan seperti pinjaman bunga rendah, atau janji proyek pekerjaan berlanjut.

3. Melakukan komunikasi secara transparan dan aman

Komunikasi dengan telepon selular antara kedua belah pihak hendaknya berlangsung secara lancar tanpa hambatan berarti. Para pekerja *gig economy* dapat memeriksa dan mengedit dokumen secara *online*, dapat membagikan informasi terkini dan berkomunikasi satu sama lain secara efektif di mana pun mereka

berada. Komunikasi adalah faktor penting bagi setiap pekerjaan lepas untuk bekerja secara efektif karena sebagian besar pekerja berada dalam pengaturan kerja jarak jauh.



GCAINDO
inspiring and empowering

Daftar Pustaka

- Abend G (2008). The meaning of 'theory'. *Sociological Theory* 26(2), 173–199. DOI: 10.1111/j.1467-9558.2008.00324.x
- Aguinis H & Lawal SO (2013). eLancing: A review and research agenda for bridging the science–practice gap. *Human Resource Management Review* 23(1), 6–17. DOI: 10.1016/j.hrmr.2012.06.003
- Aivazian VA, Rahaman MM & Zhou S (2019). Does corporate diversification provide insurance against economic disruptions? *Journal of Business Research* 100(C), 218–233. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.03.044
- Aloisi A (2015). Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37(3), 620–653. DOI: 10.2139/ssrn.2637485
- Bamberger PA, Biron M & Meshoulam I (2014). *Human Resource Strategy: Formulation, Implementation, and Impact*. Routledge. DOI: 10.4324/9780203075838
- Beer D (2016). *Metric Power*. Palgrave, London.
- Boons M, Stam D & Barkema HG (2015). Feelings of pride and respect as drivers of ongoing member activity on crowdsourcing platforms. *Journal of Management Studies* 52(6), 717–741. DOI: 10.1111/joms.12140
- Brunet-Thornton R & Martinez F (2018). *Analyzing the Impacts of Industry 4.0 in Modern Business Environments*. IGI global.
- buxozypk-ca (2020a). Human resources management in the gig economy, 15 July 2020, [gigonomy.info](https://gigonomy.info/human-resources-management-in-the-gig-economy/) [online]. Diambil dari <https://gigonomy.info/human-resources-management-in-the-gig-economy/>. Diakses pada 28 Juni 2021.
- buxozypk-ca (2020b). Workforce management in the gig economy, 4 Agustus 2020, [gigonomy.info](https://gigonomy.info/workforce-management-in-the-gig-economy/) [online]. Diambil dari <https://gigonomy.info/workforce-management-in-the-gig-economy/>. Diakses pada 28 Juni 2021.
- Chen C-D, Zhao Q, Wang J-L, Huang C-K & Lee NCA (2017). Exploring sharing economy success: Resource-based view and the role of resource complementarity in business value co-creation. *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)* (pp 1–12).
- Christensssen CM (1997). *The Inovator Dilemma. When Technologies Couose Greatfirm to Fail*. Harvad Bisnis School Press, Boston.

- Cook N (2015). The insecure world of freelancing, 25 Juli 2015 The Atlantic [online]. Diambil dari <https://www.theatlantic.com/business/archive/2015/07/building-social-safety-net-freelancers/399551/>. Diakses pada 28 Juni 2021.
- Crain TL, Brossoit RM, Robles-Saenz F & Tran M (2020). Fighting fatigue: A conceptual model of driver sleep in the Gig Economy. *Sleep Health*, 6(3), 358–365. DOI: 10.1016/j.sleh.2020.02.004
- Duggan J, Sherman U, Carbery R & McDonnell A (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal* 30(1), 114–132. DOI: 10.1111/1748-8583.12258
- Elder-Vass D (2016). *Profit and Gift in the Digital Economy*. Cambridge University Press, London
- Fleming P (2017). The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of uberization. *Organization Studies* 38(5), 691–709. DOI: 10.1177/0170840616686129
- Ford M (2015). *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*. Oneworld Publications, London.
- Fraccascia L (2019). The impact of technical and economic disruptions in industrial symbiosis relationships: An enterprise input-output approach. *International Journal of Production Economics* 213(C), 161–174. DOI: 10.1016/j.ijpe.2019.03.020
- Gandini A (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations* 72(6), 1039–1056. DOI: 10.1177/0018726718790002
- Goswami M (2020). Revolutionizing employee employer relationship via Gig Economy. *Materials Today: Proceedings* (in press). DOI: 10.1016/j.matpr.2020.09.436
- Govorukha K, Mayer P, Rübhelke D & Vögele S (2020). Economic disruptions in long-term energy scenarios – Implications for designing energy policy. *Energy* 212(C), 1–13. DOI: 10.1016/j.energy.2020.118737
- Handayani SA (2020). Humaniora dan era disrupsi teknologi dalam konteks historis. *Prosiding Seminar Nasional Pekan Chairil Anwar, FIB Universitas Jember* (pp. 19–30).
- Hevia C & Neumeyer A (2020). A conceptual framework for analyzing the economic impact of COVID-19 and its policy implications. *COVID19 Policy Document Series: UNDP LAC C19 PDS N°. 1. UNDP Latin America and the Caribbean*, New York.
- Huws U (2014). *Labour in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. Monthly Review Press, New York.

- Jackson SE, Schuler RS & Jiang K (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals* 8(1), 1–56. DOI: 10.5465/19416520.2014.872335
- Jansen G (2017). Farewell to the rightist self-employed? ‘New self-employment’ and political alignments. *Acta Politica* 52(3), 306–338. DOI: 10.1057/s41269-016-0030-0
- Jiang K, Lepak DP, Han K, Hong Y, Kim A & Winkler A-L (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review* 22(2), 73–85. DOI: 10.1016/j.hrmr.2011.11.005.
- Josserand E & Kaine S (2019). Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers. *Journal of Industrial Relations* 61(4), 549–573. DOI: 10.1177/0022185619848461
- Kasali R (2017). *Disruption*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kässi O & Lehdonvirta V (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change* 137, 241–248. DOI: 10.1016/j.techfore.2018.07.056
- Kässi O & Lehdonvirta V (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change* 137, 241–248. DOI: 10.1016/j.techfore.2018.07.056
- Keegan A, Ringhofer C & Huemann M (2018). Human resource management and project based organizing: Fertile ground, missed opportunities and prospects for closer connections. *International Journal of Project Management* 36(1), 121–133.
- Klein S (2017). Fictitious freedom: a Polanyian critique of the republican revival. *American Journal of Political Science* 61(4), 852–863, DOI: 10.1111/ajps.12317.
- Kuhn KM & Maleki A (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instasersfs: Understanding online labor platform workforces. *Academy of Management Perspectives* 31(3), 183–200. DOI: 10.5465/amp.2015.0111
- Kuhn KM (2016). The rise of the “gig economy” and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology* 9(1), 157–162. DOI: 10.1017/iop.2015.129
- Lee MK, Kusbit D, Metsky E & Dabbish L (2015). Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1603–1612).
- Malik A, Budhwar P & Srikanth NR (2020). Gig Economy, 4IR and Artificial Intelligence: Rethinking Strategic HRM. In: *Human & Technological*

- Resource Management (HTRM): New Insights into Revolution 4.0 (pp. 75–88). Emerald Publishing. DOI: 10.1108/978-1-83867-223-220201005
- Malik R, Visvizi A & Skrzek-lubasińska M (2021). The gig economy: Current issues, the debate, and the new avenues of research. *Sustainability (Switzerland)* 13(9), 1–20. DOI: 10.3390/su13095023
- Marenco M & Seidl T (2021). The discursive construction of digitalization: A comparative analysis of national discourses on the digital future of work. *European Political Science Review* 13, 391–409. DOI: 10.1017/S175577392100014X
- Mastercard (2019). The global gig economy: Capitalizing on a 500B opportunity (Issue May).
- McAfee A & Brynjolfsson E (2011). *Race Against the Machine: How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Digital Frontier Press, Massachusetts.
- McAfee A & Brynjolfsson E (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company, London.
- McAfee A & Brynjolfsson E (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W.W. Norton & Company, London.
- Meijerink J & Keegan A (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy. *Journal of Managerial Psychology* 34(4), 214–232. DOI: 10.1108/JMP-07-2018-0277
- Meijerink JG, Bondarouk T & Lepak DP (2016). Employees as active consumers of HRM: Linking employees' HRM competences with their perceptions of HRM service value. *Human Resource Management* 55(2), 219–240. DOI: 10.1002/hrm.21719
- Mngadi A (2018). The role of theory in research and practice. Essay (pp. 1–19). GRIN. <https://www.grin.com/document/444409>
- Moeller S, Ciuchita R, Mahr D, Odekerken-Schröder G & Fassnacht M (2013). Uncovering collaborative value creation patterns and establishing corresponding customer roles. *Journal of Service Research* 16(4), 471–487. DOI: 10.1177/1094670513480851
- Moore P & Robinson A (2015). The quantified self: what counts in the neoliberal workplace. *New Media and Society* 18(11), 1–19. DOI: 10.1177/1461444815604328.
- Moore P (2018). *The Quantified Self in Precarity: Work, Technology, and What Counts*. Routledge, London.

- Nakatsu RT, Grossman EB & Lacovou CL (2014). A taxonomy of crowdsourcing based on task complexity. *Journal of Information Science* 40(6), 823–834. DOI: 10.1177/0165551514550140
- Nishii LH & Wright PM (2008). Variability within Organizations: Implications for Strategic Human Resource Management. In: Smith DB (editor), *The People Make the Place: Dynamic Linkages Between Individuals and Organizations* (pp. 225–248). Lawrence Erlbaum Associates.
- Peetz D (2019). *The realities and futures of work*. ANU Press.
- Prassl J & Risak M (2017). The Legal Protection of Crowdworkers: Four Avenues for Workers' Rights in the Virtual Realm. In: Meil P & Kirov V (editor), *Policy Implications of Virtual Work* (pp. 273–295). Springer International Publishing. DOI: 10.1007/978-3-319-52057-5_11
- Rosenblat A & Stark L (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication* 10, 3758–3784. DOI: 10.2139/ssrn.2686227
- Rosenblat A (2016). What motivates gig economy workers. *Harvard Business Review*, 17, 2–5.
- Schlagwein D, Schoder D & Spindeldreher K (2020). Consolidated, systemic conceptualization, and definition of the “sharing economy.” *Journal of the Association for Information Science and Technology* 71(7), 817–838. DOI: 10.1002/asi.24300
- Schroeder AN, Bricka TM & Whitaker JH (2021). Work design in a digitized gig economy. *Human Resource Management Review* 31(1), 100692. DOI: 10.1016/j.hrmr.2019.100692
- Schwab K (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum, Geneva.
- Shibata S (2021). Gig work and the discourse of autonomy: Fictitious freedom in Japan's digital economy. *New Political Economy* 25(4), 535–551. DOI: 10.1080/13563467.2019.1613351
- Siregar VH (2018). Disruptif ekonomi bakal lenyapkan 50 juta pekerjaan di Indonesia, 6 Februari 2018, *Sindonews* [online]. Diambil dari <https://ekbis.sindonews.com/berita/1279877/34/disruptif-ekonomi-bakal-lenyapkan-50-juta-pekerjaan-di-indonesia>. Diakses pada 30 Juli 2021.
- Srnicek N (2017). *Platform Capitalism*. Polity Press, Cambridge.
- Stanford J (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review* 28(3), 382–401. DOI: 10.1177/1035304617724303

- Sun L-Y, Aryee S & Law KS (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal* 50(3), 558–577. DOI: 10.5465/amj.2007.25525821
- Sundararajan A (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Gig-Based Capitalism*. MIT Press, London.
- Tan ZM, Aggarwal N, Cowls J, Morley J, Taddeo M & Floridi L (2021). The ethical debate about the Gig Economy: A review and critical analysis. *Technology in Society* 65, 101594. DOI: 10.1016/j.techsoc.2021.101594
- Theodora A (2020). Buruh Perempuan Menanggung Beban Ganda, 23 Desember 2020, Rubrik Kompas [online]. Diambil dari <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2020/12/23/buruh-perempuan-menanggung-beban-ganda>. Diakses pada 28 Juni 2021.
- Townsend K (2019). A Future for IR Academics? 2018 AIRAANZ presidential address. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* 29(1), 1–5. DOI: 10.1080/10301763.2018.1510301
- Umar M, Xu Y & Mirza SS (2020). The impact of COVID-19 on Gig economy. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. DOI: 10.1080/1331677X.2020.1862688
- Valenduc G & Vendramin P (2016). *Work in the digital economy: Sorting the old from the new*. Working Paper 2016.03. ETUI, Brussel.
- Waldkirch M, Bucher E, Schou PK, Grunwald E (2021). Controlled by the algorithm, coached by the crowd-how HRM activities take shape on digital work platforms in the Gig Economy. *The International Journal of Human Resource Management* 32(12), 2643-2682, DOI: 10.1080/09585192.2021.1914129
- Wood AJ, Graham M, Lehdonvitra V, Hjorth I (2018). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society* 33(1), 56–75. DOI: 10.1177/0950017018785616

GLOSARIUM

Contingent workforce Sekelompok tenaga kerja yang anggotanya dipekerjakan oleh organisasi berdasarkan permintaan.

Digital platform Platform digital yang dapat menangani proses bisnis secara keseluruhan yang diperlukan untuk mencapai peningkatan pengalaman bagi pelanggan, karyawan, dan mitra. Platform digital memangkas struktur organisasi tradisional, silo, kebijakan, dan investasi teknologi untuk memungkinkan model bisnis dan operasi yang baru.

Digital work Konsep bahwa bisnis harus menggunakan transformasi digital (DX) untuk menyelaraskan teknologi, karyawan, dan proses bisnis untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memenuhi tujuan organisasi.

Disruptif Kemunduran yang dialami perusahaan besar karena adanya perusahaan kecil dalam persaingan bisnis.

Ekonomi disruptif Berbagai peralihan ekonomi baik dari sisi pendidikan, kesehatan, perbankan dan lain-lain menuju era digitalisasi.

Generasi milenial Orang-orang yang lahir antara tahun 1980 dan 2000.

Gig economy (i) Aktivitas ekonomi yang melibatkan pekerja paruh waktu atau *freelancer* untuk melakukan pekerjaan yang pada umumnya di sektor pelayanan; (ii) Kegiatan ekonomi berdasarkan permintaan (*on-demand*); (iii) Pasar tenaga kerja yang dicirikan oleh lazimnya kontrak jangka pendek atau pekerjaan lepas sebagai lawan dari pekerjaan tetap; dan (iv) Pasar tenaga kerja yang identik dengan karyawan kontrak jangka pendek atau pekerja lepas (*freelancer*).

Pekerjaan freelance Hubungan kerja jangka pendek dengan sejumlah klien dan kompensasi yang berbeda berdasarkan proyek.

Teori Pandangan sistemasi mengenai suatu fenomena di mana dihadirkan potensi penyebab-penyebab fenomena tersebut.



GCAINDO
inspiring and empowering

INDEKS

A

AMO · 7

B

Bisnis · 6, 15, 16, 28, 29, 30, 32

C

Contingent workforce · 17

COVID-19 · 4, 22, 25, 26

D

Digital · 2, 6, 7, 11, 15, 21, 22,
23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 33

Digital work · 22, 23, 25

Digitalisasi · 29, 33

Disruptif · 27, 28, 29, 32, 33

E

Efisiensi · 5, 33

Ekonomi disruptif · 29, 30, 32,
33

F

Freelancer · 2, 11, 17, 22, 30,
31

G

Gig economy · 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,
9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,
17, 18, 22, 23, 24, 25, 26, 28,
30, 31, 32, 33

H

Human capital · 4, 8

K

Karyawan · 5, 6, 7, 8, 10, 11,
12, 13, 17, 22, 31

Kompensasi · 11, 18, 22

Kontrak · 10, 11, 13, 28, 30, 31,
32, 33

L

Labour process · 7

M

Milenial · 30, 31

O

Organisasi · 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11,
12, 13, 17, 18, 22

P

Pekerjaan · 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11,
12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 22,
26, 28, 30, 31, 32, 33

Pelanggan · 11, 14

Persaingan · 5, 6, 15, 28, 33

R

Resources-based view · 6

S

Sumber daya manusia · 10, 11,
14, 17, 28

T

Teknologi · 2, 7, 8, 14, 15, 16,
17, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33

Tenaga kerja · 7, 10, 11, 12, 13,
14, 17, 18, 22, 29, 30, 32

V

Virtual worker · 4