

GIG ECONOMY DAN TRANSFORMASI KERJA DIGITAL: ANALISIS DAMPAK TERHADAP PEKERJA DAN KEBIJAKAN

Gig Economy and Digital Work Transformation: Impacts on Workers and Policy

Posma Sariguna Johnson Kennedy*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jl. Mayjen Sutoyo No.2, Cawang, Jakarta Timur, Indonesia

Diajukan 3 Maret 2026 / Disetujui 27 Maret 2026

Abstrak

Transformasi dunia kerja akibat digitalisasi, globalisasi, dan pandemi telah memunculkan fenomena gig economy dan pekerjaan hybrid. Studi ini menggunakan metode kajian pustaka (tinjauan literatur) mutakhir (2015–2025) secara lintas-disiplin untuk memahami implikasi hukum, sosial, gender, dan teknologi terhadap pekerja platform dan pekerja hybrid. Kajian ini merangkum bukti empiris dan konseptual yang ada, mengidentifikasi celah penelitian, serta merumuskan implikasi kebijakan untuk membangun sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan. Analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja membawa peluang perluasan lapangan kerja, namun juga menimbulkan tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, kesenjangan digital, dan marginalisasi pekerja. Studi ini merekomendasikan reformasi regulasi berlapis untuk mendukung fleksibilitas pasar kerja, perlindungan hak minimum guna menjamin pendapatan pekerja, investasi dalam keterampilan digital untuk mengurangi kesenjangan digital, kebijakan SDM yang adaptif menghadapi era kerja hybrid, serta integrasi perspektif gender dan konteks lokal untuk mengurangi marginalisasi. Rangkaian rekomendasi kebijakan tersebut menegaskan keterkaitan antara regulasi, investasi keterampilan digital, kebijakan SDM di era kerja hybrid, dan intervensi berbasis gender sebagai strategi komprehensif menghadapi tantangan dunia kerja di masa depan.

Kata Kunci: Gig Economy, Hybrid Work, Kebijakan Ketenagakerjaan, Keterampilan Digital, Transformasi Kerja.

Abstract

The transformation of the world of work driven by digitalization, globalization, and the pandemic has given rise to the phenomena of the gig economy and hybrid work. This study employs a recent interdisciplinary literature review covering the period 2015–2025 to examine the legal, social, gender, and technological implications for platform workers and hybrid workers. The review synthesizes existing empirical and conceptual evidence, identifies research gaps, and formulates policy implications for building a fair and sustainable employment system. The analysis shows that work flexibility creates opportunities for job expansion, but it also generates challenges such as income insecurity, digital inequality, and worker marginalization. This study recommends a layered regulatory reform to support labor market flexibility, minimum rights protections to secure workers' income, investment in digital skills to reduce the digital divide, adaptive human resource policies to respond to the hybrid work era, and the integration of gender and local-context perspectives to reduce marginalization. Together, these policy recommendations highlight the interconnected roles of regulation, digital skills investment, human resource policy in the hybrid work era, and gender-responsive interventions as a comprehensive strategy to address the future challenges of the world of work.

Keywords: Gig Economy, Hybrid Work, Employment Policy, Digital Skills, Work Transformation

* Author Correspondence:
E-mail: posmahutasoit@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan kecerdasan buatan telah menandai transformasi mendasar dalam struktur sosial, ekonomi, dan kelembagaan di seluruh dunia, termasuk dalam cara kerja diorganisasi, dikelola, dan dipahami dalam konteks ekonomi digital dan gig economy. Teknologi ini tidak hanya hadir sebagai instrumen efisiensi, melainkan juga sebagai faktor disruptif yang mengubah cara manusia bekerja, belajar, dan berinteraksi. AI menghadirkan potensi untuk menciptakan nilai baru melalui otomatisasi, analisis prediktif, dan peningkatan produktivitas lintas sektor. Namun, di balik potensi tersebut, terdapat implikasi serius terhadap pasar tenaga kerja global, termasuk di Indonesia (Kelly, 2021; Kennedy, 2023).

Berkembangnya teknologi informasi yang semakin dipercepat oleh dampak pandemi global, telah mendorong transformasi signifikan dalam struktur dan organisasi kerja. Dua fenomena yang menonjol—gig economy (pekerjaan jangka pendek/berbasis tugas yang dimediasi platform digital) dan hybrid work (kombinasi kerja jarak jauh dan tatap muka)—menghasilkan peluang ekonomi baru tetapi juga menimbulkan tantangan regulatif, sosial, dan organisasi. Di satu sisi, platform digital menawarkan fleksibilitas dan peluang pendapatan alternatif; di sisi lain, mereka menimbulkan ketidakpastian kerja, fragmentasi tanggung jawab sosial, dan potensi pelemahan proteksi ketenagakerjaan konvensional. Kajian literatur yang tersintesis dan terpadu penting untuk memahami bagaimana dimensi hukum, gender, keterampilan, dan desain organisasi saling berinteraksi dalam membentuk masa depan kerja.

Perubahan struktur ketenagakerjaan ini tidak hanya memengaruhi dinamika individu pekerja, tetapi juga berimplikasi terhadap resiliensi ekonomi nasional di Indonesia, karena perluasan kerja platform membuka peluang kerja baru sekaligus meningkatkan kerentanan berupa ketidakamanan pendapatan dan keterbatasan perlindungan sosial, sehingga diperlukan kebijakan yang mampu memperkuat daya tahan pasar tenaga kerja (World Bank, 2023; OECD, 2018). Menurut Sankararaman (2024), gig economy merekonfigurasi hubungan industrial konvensional dengan menempatkan fleksibilitas sebagai nilai utama, tetapi sekaligus menimbulkan problem keberlanjutan ekonomi dan kestabilan pasar tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan meningkatnya kebutuhan tenaga terampil di sektor industri berbasis teknologi digital. Permintaan akan keterampilan digital yang semakin tinggi berpotensi menggeser sebagian pekerjaan konvensional, khususnya yang mudah terdampak oleh adopsi kecerdasan buatan dan otomatisasi (Wibowo, Santoso, & Pranata, 2025).

Meskipun memperluas peluang kerja dan fleksibilitas, gig economy pada dasarnya mereproduksi dan menormalisasi bentuk pekerjaan tidak aman (*precarious work*), yang secara konseptual bahkan dipandang sebagai kelanjutan dari rezim kerja tidak stabil dalam kapitalisme platform (Azzahra & Pratama, 2024); Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023). Yasih (2022) menegaskan bahwa kondisi kerja yang dibentuk oleh logika neoliberal cenderung mengikis solidaritas pekerja, sehingga melemahkan kemampuan kolektif untuk merespons masalah struktural yang dihadapi. Lebih jauh, struktur kerja fleksibel ini juga menimbulkan risiko ketidaksetaraan pendapatan. Di satu sisi, terdapat pekerja gig dengan keterampilan digital tinggi yang mampu mengakses peluang pasar global dan memperoleh pendapatan lebih tinggi, namun di sisi lain sebagian besar pekerja berada dalam kondisi rentan dengan pendapatan tidak stabil, perlindungan sosial terbatas, serta volatilitas penghasilan yang tinggi (Sankararaman et al., 2024, Zeba, 2025).

Studi empiris menunjukkan bahwa pekerja gig cenderung mengalami fluktuasi pendapatan yang lebih besar dibandingkan pekerja formal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan ketimpangan dalam pasar tenaga kerja (Vaish, 2026). Selain itu, dinamika platform juga menciptakan segmentasi antara pekerja berkeahlian tinggi dan rendah, sehingga memperdalam kesenjangan sosial-ekonomi dalam jangka panjang (Pilatti, 2024). Ketimpangan ini pada akhirnya dapat memperlebar jurang ketidaksetaraan dalam masyarakat, sekaligus menimbulkan kerentanan terhadap stabilitas sosial-ekonomi jangka panjang. Di satu sisi, sejumlah studi menunjukkan bahwa gig economy membuka peluang bagi pekerja dengan keterampilan digital tinggi untuk mengakses pasar global dan meningkatkan pendapatan.

Namun, literatur juga secara konsisten mengidentifikasi adanya segmentasi tenaga kerja, di mana sebagian besar pekerja berada dalam kondisi rentan dengan pendapatan tidak stabil, perlindungan sosial terbatas, serta kontrol algoritmik yang tinggi (Wood et al., 2019; Berg et al., 2018). Kondisi ini mencerminkan adanya trade-off antara fleksibilitas dan keamanan kerja, yang diperkuat oleh asimetri kekuasaan antara platform dan pekerja (Rosenblat & Stark, 2016), serta kesenjangan keterampilan akibat digitalisasi dan otomatisasi (Frey & Osborne, 2017). Dalam jangka panjang, dinamika ini berpotensi memperlebar ketimpangan sosial-ekonomi dan meningkatkan kerentanan struktural, khususnya di negara berkembang (Heeks, 2017). Perubahan bentuk-bentuk kerja pada dekade terakhir—didorong oleh kemajuan teknologi informasi, platform digital, dan tekanan pandemi—menciptakan lanskap kerja yang semakin heterogen.

Dua fenomena menonjol adalah gig economy, yaitu penyediaan tenaga kerja melalui pekerjaan berbasis tugas/kontrak jangka pendek yang dimediasi platform digital, dan hybrid work, yaitu penggabungan kegiatan kerja jarak jauh dan kerja di kantor secara fleksibel. Kajian ini mengumpulkan temuan-temuan kunci dari literatur terkini untuk memberikan gambaran integratif tentang konsekuensi hukum, sosial, keterampilan, dan organisasi dari transformasi tersebut (Lobel, 2016). Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji secara jelas fenomena gig economy dan transformasi pola kerja fleksibel. Gig economy secara umum didefinisikan sebagai sistem kerja berbasis tugas jangka pendek yang dimediasi oleh platform digital, di mana pekerja beroperasi sebagai kontraktor independen dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel (Sharma & Sharma, R., 2025).

Studi lain menunjukkan bahwa platform digital tidak hanya memfasilitasi alokasi pekerjaan secara efisien, tetapi juga menurunkan hambatan masuk ke pasar kerja dan memperluas akses terhadap pekerjaan fleksibel (Alauddin et al., 2025). Di sisi lain, perkembangan ini beririsan dengan tren hybrid work, yaitu penggabungan kerja jarak jauh dan kerja berbasis lokasi yang semakin umum dalam organisasi modern sebagai respons terhadap digitalisasi dan perubahan desain kerja. Literatur menunjukkan bahwa transformasi ini didorong oleh teknologi digital yang sama yang mendasari gig economy, sehingga menciptakan konvergensi antara model kerja fleksibel di sektor informal (gig) dan formal (organisasi) (n.d., ScienceDirect Topics). Lebih lanjut, pendekatan sistem menunjukkan bahwa gig economy dan hybrid work merupakan bagian dari transformasi yang lebih luas dalam pasar tenaga kerja digital, di mana teknologi, organisasi, dan relasi kerja saling berinteraksi dalam membentuk pola kerja baru.

Dengan demikian, keterkaitan antara keduanya tidak bersifat kebetulan, melainkan mencerminkan perubahan struktural menuju fleksibilitas kerja yang dimediasi teknologi, yang memengaruhi baik pekerja independen maupun organisasi formal (Zhang, 2023). Artikel-artikel ini menyajikan kajian naratif-sintesis yang berfokus pada empat dimensi utama yang secara konseptual dan empiris terbukti membentuk dinamika gig economy. Dimensi regulasi dan hak pekerja platform merepresentasikan aspek kelembagaan yang menentukan kerangka perlindungan dan status kerja. Dimensi sosial, termasuk gender dalam konteks Global South, menangkap distribusi dampak dan kerentanan yang tidak merata. Dimensi keterampilan digital mencerminkan kapasitas individu dalam merespons perubahan pasar kerja, sementara dimensi transformasi organisasi dan hybrid work menggambarkan perubahan struktur kerja dan relasi produksi berbasis teknologi.

Keempat dimensi ini dipilih karena secara kolektif membentuk suatu sistem sosio-teknis yang terintegrasi, sehingga memungkinkan analisis yang lebih holistik dibandingkan pendekatan sektoral. Pendekatan ini juga menjembatani kesenjangan dalam literatur yang cenderung membahas masing-masing dimensi secara terpisah, dengan menghadirkan kerangka yang mampu menangkap interaksi antar faktor dalam membentuk kualitas kerja di era gig economy. Dengan merangkum literatur kunci, kajian ini bermaksud menyusun kerangka integratif dan merumuskan rekomendasi kebijakan dan agenda penelitian yang dapat diuji secara empiris. Fenomena gig economy di Indonesia telah mentransformasi lanskap pasar tenaga kerja secara signifikan, yang tercermin dalam meningkatnya partisipasi pekerja pada platform digital, fleksibilitas dan fragmentasi hubungan kerja, serta pergeseran dari skema pekerjaan formal menuju bentuk kerja non-standar yang lebih dinamis.

Namun, di sisi lain, model kerja ini juga menghadirkan tantangan signifikan, antara lain ketidakstabilan pendapatan, absennya perlindungan sosial, serta meningkatnya kerentanan pekerja terhadap risiko pasar (Ayu, 2024). Transformasi ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari hubungan kerja tradisional menuju bentuk pekerjaan yang lebih cair, namun kurang memberikan jaminan kepastian. Perkembangan kerangka regulasi ketenagakerjaan di Indonesia pasca reformasi kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), menunjukkan adanya upaya negara dalam memperluas perlindungan sosial bagi tenaga kerja.

Namun demikian, desain regulasi tersebut masih berorientasi pada hubungan kerja formal yang bercirikan adanya pemberi kerja yang jelas, hubungan subordinasi, serta kepastian upah. Dalam konteks ini, pekerja pada sektor gig economy dan platform digital cenderung berada di luar cakupan perlindungan optimal karena diklasifikasikan sebagai pekerja mandiri atau pekerja bukan penerima upah. Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dan realitas empiris di lapangan. Di satu sisi, regulasi telah mengakui pentingnya perlindungan terhadap risiko kehilangan pekerjaan dan jaminan sosial; namun di sisi lain, pekerja platform masih menghadapi ketidakpastian pendapatan, keterbatasan akses terhadap jaminan sosial yang komprehensif, serta lemahnya posisi tawar dalam relasi kerja yang bersifat fleksibel dan berbasis algoritma.

Dengan demikian, terdapat analytical gap yang signifikan antara kerangka regulasi yang bersifat formal-institusional dan dinamika kerentanan ekonomi yang dialami oleh pekerja digital. Oleh karena itu, kajian ini tidak hanya menelaah fenomena gig economy secara konseptual, tetapi juga menempatkannya dalam konteks perbandingan kritis antara regulasi yang ada dan kondisi faktual pekerja, guna merumuskan arah kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif, inklusif, dan berkeadilan.

Tabel 1. Kesenjangan Regulasi dan Realitas Empiris Perlindungan Pekerja Gig di Indonesia

Aspek	Regulasi	Realitas Empiris	Gap Analysys
Status dan cakupan	UU No. 11/2020 (Cipta Kerja) dan PP No. 37/2021 (JKP) berfokus pada pekerja formal dengan hubungan kerja jelas (pemberi kerja-pekerja).	Pekerja <i>gig</i> memiliki status kerja ambigu, sering dikategorikan sebagai pekerja mandiri dengan perlindungan terbatas (Muhyiddin et al., 2024).	Regulasi belum mengakomodasi status pekerja platform secara eksplisit.
Perlindungan sosial	JKP memberi manfaat uang tunai, pelatihan, dan akses kerja bagi pekerja formal yang terkena PHK (PP No. 37/2021).	Pendapatan pekerja <i>gig</i> fluktuatif, akses jaminan sosial rendah, dan perlindungan kerja terbatas (Sitorus & Kornitasari, 2024).	Skema perlindungan belum menjangkau pekerja non-formal/platform.
Implikasi kebijakan	Regulasi nasional masih berbasis model hubungan kerja konvensional (UU 11/2020; PP 37/2021).	Platform work menciptakan kerja fleksibel namun rentan (<i>precarious work</i>) (ILO, 2021).	Diperlukan regulasi adaptif dan spesifik untuk pekerja digital.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur naratif-sintesis, dengan rentang publikasi 2015–2025. Kajian ini bertujuan untuk menyusun narasi yang koheren mengenai gig economy dan hybrid work, sekaligus mengidentifikasi celah penelitian yang masih relevan untuk studi lanjutan, seperti kebutuhan penelitian longitudinal dan evaluasi intervensi kebijakan. Literatur dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang meliputi relevansi tematik terhadap gig economy dan hybrid work, kredibilitas sumber, kontribusi konseptual maupun empiris, serta cakupan lintas-disiplin yang mencakup hukum, sosiologi, gender, manajemen sumber daya manusia, dan teknologi.

Dampak terhadap pekerja dianalisis melalui tiga indikator utama, yaitu dimensi ekonomi berupa stabilitas pendapatan, dimensi hukum berupa status kontrak dan perlindungan kerja, serta dimensi sosial berupa jaminan kesehatan dan perlindungan sosial. Terkait kriteria inklusi pemilihan artikel referensi, studi ini menggunakan literatur yang dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu: (a) relevansi langsung terhadap topik gig economy, hybrid work, perlindungan pekerja, gender, teknologi, dan regulasi ketenagakerjaan; (b) berasal dari sumber yang kredibel, seperti jurnal ilmiah, prosiding konferensi, working papers, dan dokumen kebijakan; (c) memiliki kontribusi konseptual atau empiris terhadap pembahasan pekerja platform dan pekerja hybrid; serta (d) mencerminkan perspektif lintas-disiplin, khususnya dari bidang hukum, sosiologi, gender, manajemen sumber daya manusia, dan teknologi.

Kriteria tersebut digunakan agar sintesis literatur tidak hanya mencerminkan diskursus global, tetapi juga mampu menangkap konteks empiris yang relevan dengan transformasi kerja digital di Indonesia. Pemilihan sumber dilakukan karena artikel-artikel tersebut membahas secara langsung isu status kerja, ketidakpastian pendapatan, perlindungan sosial, asimetri kuasa platform, dan transformasi organisasi yang menjadi inti analisis penelitian ini. Proses penelitian dilaksanakan melalui empat langkah utama, yaitu identifikasi literatur, seleksi sumber, ekstraksi tema, dan sintesis tematik untuk menyusun narasi yang koheren serta merumuskan implikasi kebijakan yang relevan.

Pertama, identifikasi literatur kunci dilakukan secara sistematis dengan kriteria inklusi yang jelas, meliputi: (1) publikasi dalam bentuk artikel jurnal bereputasi, prosiding konferensi, dan working papers; (2) relevansi langsung dengan tema gig economy, transformasi ketenagakerjaan, dan kerja digital; serta (3) rentang waktu publikasi terutama dalam 10–15 tahun terakhir untuk menangkap perkembangan mutakhir, dengan tetap memasukkan karya seminal yang relevan secara teoretis. Seleksi dilakukan melalui penelusuran basis data akademik utama menggunakan kata kunci terkait, diikuti dengan penyaringan berdasarkan relevansi topikal, kontribusi konseptual, dan kualitas sumber. Pendekatan ini memastikan bahwa literatur yang digunakan tidak hanya mutakhir, tetapi juga representatif dalam membangun kerangka analisis yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Kedua, pemilihan artikel dilakukan secara lintas-disiplin, mencakup bidang hukum, sosiologi, gender, manajemen sumber daya manusia, dan teknologi, untuk memperoleh perspektif yang komprehensif. Ketiga, dilakukan ekstraksi tema utama dari setiap sumber untuk menyoroti isu sentral yang relevan dengan fokus penelitian. Keempat, sintesis tematik diterapkan untuk mengintegrasikan temuan empiris dan konseptual, sehingga membentuk narasi yang saling berkaitan dan informatif. Sumber kajian dalam penelitian ini meliputi artikel jurnal, prosiding konferensi, dan working papers yang menekankan berbagai dimensi topik, dipilih secara purposif untuk merepresentasikan dimensi utama dalam gig economy, yaitu regulasi, sosial–gender, teknis, dan transformasi organisasi.

Literatur regulasi, seperti Lobel (2016) dan Sargeant (2019), digunakan untuk menjelaskan munculnya protection gap akibat pergeseran menuju kerja non-standar dan kebutuhan kerangka hukum yang adaptif. Dimensi sosial dan gender dianalisis melalui Gupta (2020) dan Ahmad (2021), yang menyoroti kerentanan berlapis (double vulnerability) pekerja, khususnya dalam konteks Global South. Selanjutnya, Radović-Marković et al. (2019) memberikan dasar untuk memahami pergeseran kebutuhan keterampilan menuju kombinasi kompetensi digital dan kewirausahaan, sementara Bauer et al. (2018), Richter (2021), serta Bajpai dan Kulkarni (2024) menjelaskan transformasi organisasi dan praktik kerja hybrid yang mengubah pola kerja, kolaborasi, dan evaluasi kinerja.

Integrasi sumber-sumber ini memungkinkan penelitian membangun kerangka analisis yang koheren dan multidimensi, sekaligus menjembatani kesenjangan antara diskursus global yang cenderung normatif dan realitas kontekstual di Asia Tenggara. Dengan demikian, kajian ini tidak hanya memperkaya pemahaman teoretis, tetapi juga menghasilkan perspektif yang lebih relevan dan aplikatif bagi perumusan kebijakan di tingkat nasional dan regional. Sumber-sumber penelitian diakses melalui MN Law Scholarship Repository, Adapt Open Journal Systems, ACM Digital Library, serta Taylor & Francis Online, memastikan akses ke literatur terkini dan kredibel. Dengan menggunakan pendekatan naratif-sintesis, penelitian ini mengintegrasikan secara sistematis temuan konseptual dan empiris dari berbagai studi, sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika gig economy sekaligus mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan arah pengembangan ke depan (Lobel, 2016; Gupta, 2020; Radović-Marković et al., 2021).

Hasil Dan Pembahasan

Kajian Literatur

Perubahan bentuk kerja pada era digital bukan sekadar pergeseran teknis—ia adalah perubahan institusional dan sosial yang mendasar. (International Labour Organization [ILO], 2021; Eurofound, 2023; OECD, 2022). Tradisi teoretis tentang fleksibilisasi pasar tenaga kerja (labour market flexibilization) menunjukkan bahwa tuntutan pasar akan fleksibilitas kontraktual menghasilkan beragam bentuk pekerjaan non-standar; bentuk-bentuk ini memudarkan batas tegas antara karyawan dan kontraktor independen sehingga menimbulkan celah perlindungan sosial yang disebut *protection gap*. Dalam konteks platform digital, fenomena ini menuntut penafsiran ulang kategori hukum serta mekanisme jaminan sosial agar hak dasar pekerja tetap terjaga, sebagaimana diuraikan dalam literatur hukum ketenagakerjaan kontemporer (Lobel, 2016). Memperluas lensa analisis, kajian organisasi dan pekerjaan virtual menekankan bahwa transformasi kerja juga memengaruhi peran, identitas pekerjaan, dan desain tugas. Peralihan dari pekerjaan yang terpusat di ruang fisik menuju kerja yang tersebar mendorong lahirnya figur baru—dari pengendali sentral (*dominator*) menjadi ‘konduktor’ yang mengorkestrasi kerja terdistribusi, termasuk kolaborasi antarmanusia dan sistem otomatis berbasis kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*).

Ide ini sejalan dengan literatur terbaru tentang *virtual work* dan *hybrid work*, yang menunjukkan bahwa keberhasilan kerja terdistribusi bergantung pada kemampuan membangun *sense of belonging* melalui praktik komunikasi digital dan komunitas praktik, serta pada penyesuaian perilaku kerja dan peran manajerial agar koordinasi, fasilitasi, dan pengelolaan kinerja dapat berlangsung efektif dalam lingkungan kerja yang asinkron dan terdistribusi (Urrila et al., 2025). Pendekatan normatif-keadilan, berupa teori kapabilitas dan studi gender, melengkapi pemahaman ini dengan menyoroti bagaimana perubahan struktural tidak netral secara sosial. Studi kualitatif yang menempatkan pengalaman perempuan dalam ekonomi *gig* sebagai pusat perhatian (Gupta, 2020) mengungkapkan adanya *double vulnerability*, yaitu kombinasi ketidakpastian pendapatan dan keterbatasan akses terhadap sumber daya sosial dan ekonomi. Dalam konteks *Global South*, bukti empiris lokal menunjukkan *gig work* seringkali menjadi strategi bertahan (*survival strategy*) selama krisis (seperti pandemi), namun diikuti minimnya pemahaman hak dan proteksi — sehingga intervensi kebijakan harus sensitif pada gender dan konteks lokal (Gupta, 2020).

Selaras dengan itu, literatur *socio-technical systems* (ekosistem kerja) menempatkan teknologi, aktor organisasi, dan kebijakan publik sebagai komponen interaktif yang bersama-sama membentuk kualitas pekerjaan. Perspektif ini menolak determinisme teknologi yang menilai teknologi sebagai penyebab tunggal; sebaliknya, hasil kerja (*quality of work*, otonomi, kesejahteraan) merupakan produk konfigurasi antara desain platform, regulasi, budaya organisasi, dan kapasitas individu. Dengan kata lain, pola kerja *hybrid* maupun *gig* adalah hasil sinergi (atau konflik) antara keempat elemen tersebut — dan intervensi yang efektif harus multidimensi (Gupta, 2020). Dari sisi kapabilitas individu, kajian tentang *digital labour platforms* menunjukkan bahwa kemampuan teknis saja tidak cukup; pekerja *gig* perlu menguasai kombinasi keterampilan teknis, kemampuan membangun reputasi dan *self-branding*, kapabilitas kewirausahaan, serta strategi penetapan harga dan negosiasi yang adaptif (Beerepoot et al., 2023). Kesenjangan keterampilan ini membuka ruang bagi kolaborasi antara industri, platform, dan penyelenggara pendidikan untuk menyediakan program modular, pembelajaran berbasis praktik, dan sertifikasi mikro yang relevan dengan kebutuhan pasar digital. Kajian Radović-Marković et al. (2021) menegaskan pentingnya sinergi tersebut untuk memperkuat daya tahan pekerja *gig*.

Dalam ranah regulasi, literatur menunjukkan adanya regulatory lag, yaitu keterlambatan respons kebijakan terhadap inovasi platform, karena hukum lokal pada umumnya belum dirancang untuk mengatur aktivitas platform secara memadai. (British International Investment, 2022). Lobel (2016) mengusulkan jalur-jalur reformasi yang bersifat komprehensif dan saling melengkapi: revisi kriteria status kerja, mekanisme kontribusi jaminan sosial yang fleksibel (mis. skema pro-rata), serta mekanisme penyelesaian sengketa yang responsif terhadap karakteristik pekerjaan platform. Oleh karena itu, reformasi hukum harus dirancang agar adaptif terhadap dinamika platform sambil menjaga prinsip-prinsip keadilan sosial (Lobel, 2016). Studi komparatif di Uni Eropa—meliputi delapan negara anggota dan perbandingan dengan Amerika Serikat—serta kajian OECD dan Bank Dunia menunjukkan bahwa tanpa pengakuan status kerja yang jelas, akses terhadap jaminan sosial dan perlindungan dasar tetap terbatas; meskipun demikian, pola yang muncul berbeda menurut konteks, karena negara-negara Eropa terutama menghadapi variasi definisi hukum dan skema perlindungan antarnegara, sedangkan negara berkembang lebih banyak menghadapi kendala pada klasifikasi status kerja, sektor informal, dan keterbatasan sistem perlindungan bagi pekerja non-standar (Eurofound, 2018; Sieker, 2022; OECD, 2018).

Pembahasan dimensi sosial-gender menuntut kebijakan yang tak hanya protektif tetapi juga proaktif. Bukti dari New Delhi (Gupta, 2020) dan studi regional (Ahmad, 2021) menunjukkan bahwa perempuan sering menghadapi hambatan ganda: norma sosial yang membatasi mobilitas/akses, dan struktur kerja gig yang menempatkan mereka pada posisi berisiko tanpa jaring pengaman sosial. Intervensi yang efektif meliputi: program pelatihan yang sensitif gender, akses permodalan dan jaringan, mekanisme pelaporan/aduan yang aman, serta kebijakan sosial yang menjamin akses layanan dasar. Tanpa pendekatan berperspektif gender, transformasi kerja dapat mereproduksi dan memperburuk ketimpangan (Gupta, 2020). Diskursus terbaru tentang hybrid work menunjukkan bahwa pergeseran ini melampaui sekadar lokasi kerja: ia membentuk ulang norma kolaborasi, evaluasi kinerja, dan tata kelola kesejahteraan. Literatur terbaru menegaskan bahwa keberhasilan hybrid work bergantung pada autonomia kerja, team cohesion, sense of belonging, serta dukungan organisasi melalui komunikasi, wellbeing, dan desain kerja yang inklusif; sementara temuan sebelumnya telah menekankan pentingnya komunitas untuk mengurangi isolasi dalam kerja virtual (Kumar et al., 2026; Luring & Jonasson, 2025; Urrila et al., 2025; Chu & Chou, 2024; Hopkins & Bardoel, 2023; Johns & Gratton, 2013).

Menautkan kedua ranah—gig economy dan hybrid work—menghasilkan perspektif makro yang lebih kaya. Beño (2020) merangkum beberapa faktor penentu (mis. akuisisi talenta, teknologi modern, regulasi, dimensi lingkungan dan demografis) yang, secara kolektif, membentuk trajektori e-working. Pemahaman integratif semacam ini menegaskan bahwa transformasi kerja bukan hanya masalah adopsi teknologi, melainkan soal intervensi kebijakan, desain organisasi, dan investasi sumber daya manusia yang simultan. Oleh karena itu agenda riset dan kebijakan harus bersifat lintas-sektor dan empiris, menggabungkan studi-studi longitudinal, eksperimen kebijakan, serta evaluasi program pelatihan (Kantola, Barath, & Nazir, 2017). Sintesis tematik menunjukkan bahwa transformasi kerja digital menuntut pembaruan kerangka regulasi yang tidak lagi bertumpu pada dikotomi karyawan–kontraktor. Batas antara kerja mandiri dan hubungan kerja semakin kabur, sementara banyak pekerja platform tetap menghadapi celah perlindungan sosial dan praktik manajemen algoritmik yang memengaruhi akses mereka terhadap hak kerja; karena itu, status kerja perlu didefinisikan lebih jelas dan skema jaminan sosial perlu diperluas bagi pekerja non-standar. Dari sisi empiris, literatur juga masih terbatas pada dampak jangka pendek.

Kajian terbaru tentang kesehatan pekerja platform menegaskan masih adanya kekosongan bukti dan kebutuhan perbaikan metodologis, sedangkan studi tentang pekerja gig dalam umbrella companies menunjukkan bahwa lintasan karier mereka tidak selalu seragam. Artinya, riset longitudinal masih sangat diperlukan untuk memetakan mobilitas karier, kesejahteraan ekonomi, dan keberlanjutan kerja dalam jangka panjang (Eurofound, 2024). Dari sisi kebijakan, rekomendasi meliputi: (1) reformasi regulasi berlapis (penetapan kriteria status kerja adaptif, mekanisme kontribusi jaminan sosial pro-rata), (2) penyusunan paket hak minimum untuk pekerja platform (akses layanan kesehatan dasar, mekanisme pengaduan sederhana), (3) program pelatihan modular dan sertifikasi mikro yang fokus pada digital entrepreneurial skills, (4) kebijakan SDM yang mengejar keseimbangan fleksibilitas dan kesejahteraan (mis. norma rapat, evaluasi berbasis outcome, program kesehatan mental), dan (5) desain intervensi berbasis bukti yang sensitif gender dan konteks lokal.

Literatur mutakhir masih menunjukkan bahwa kajian tentang gig economy lebih banyak berfokus pada deskripsi fenomena dibanding pengujian kausalitas dan evaluasi intervensi. Review integratif Wu dan Huang (2024) menunjukkan bahwa bidang ini masih memerlukan agenda riset lanjutan yang lebih kuat, sedangkan scoping review Matilla-Santander et al. (2025) menegaskan bahwa sebagian besar studi masih bersifat cross-sectional atau kualitatif, dengan keterbatasan pada data prospektif, kelompok pembanding eksternal, dan desain longitudinal yang memadai. Karena itu, penelitian mendatang perlu bergerak ke arah mixed methods yang menggabungkan survei panel, studi longitudinal, dan pendekatan kualitatif mendalam agar mobilitas karier, kesejahteraan ekonomi, serta konsekuensi sosial jangka panjang dari pekerjaan platform dapat dipahami secara lebih utuh.

Tabel 2. Kajian Teoretis dengan Berbagai Tema Utama

Tema / Dimensi	Temuan Teoretis & Praktis	Implikasi Kebijakan dan Rekomendasi	Referensi
Fleksibili-sasi Pasar Kerja dan <i>Protection Gap</i>	Pergeseran dari pekerjaan standar ke non-standar memunculkan celah perlindungan sosial; batas karyawan-kontraktor memudar.	Reformasi regulasi adaptif, kriteria status kerja kontinu, mekanisme jaminan sosial pro-rata, penyelesaian sengketa responsif.	Lobel (2016); Minnesota Law Scholarship Repository; Sargeant (2017)
Transformasi Pekerjaan Virtual dan <i>Hybrid Work</i>	Perubahan peran dan desain tugas; dari pengendali sentral menjadi 'konduktor' kerja terdistribusi. Komunitas digital penting untuk mengatasi isolasi.	Redefinisi peran manajerial, protokol komunikasi adil, evaluasi berbasis outcome, desain kerja kolaboratif.	Gratton & Johns (2013); Harvard Business Review; SpringerLink
Pendekatan Normatif dan Gender	Double vulnerability bagi perempuan: pendapatan tidak pasti + keterbatasan akses sosial/ruang publik.	Intervensi sensitif gender, pelatihan khusus, akses modal, jalur perlindungan aman bagi pekerja rentan.	Gupta (2020); Ahmad (2021); ACM Digital Library
<i>Socio-Technical Systems & Hybrid Economy</i>	Kualitas kerja dipengaruhi interaksi teknologi, kebijakan publik, organisasi, dan kapasitas individu; menolak determinisme teknologi.	Intervensi multidimensi: regulasi, desain platform, budaya organisasi, literasi digital.	Danubius Journals; Eurofound
<i>Digital Entrepreneurial Skills</i>	Pekerja gig memerlukan keterampilan teknis + kewirausahaan; gap keterampilan perlu diatasi melalui pelatihan modular.	Program modular berbasis praktik, micro-credentials, sertifikasi mikro, kolaborasi industri-platform-pendidikan.	Radović-Marković et al. (2021); Routledge
<i>Regulatory Lag</i> dan Perlindungan Sosial	Keterlambatan regulasi terhadap inovasi platform; tanpa status kerja jelas, perlindungan sosial terbatas.	Reformasi hukum adaptif: revisi status kerja, mekanisme kontribusi fleksibel, penyelesaian sengketa responsif.	Lobel (2016); Minnesota Law Scholarship Repository; SSRN
<i>Hybrid Work & HR Practices</i>	Pergeseran lokasi kerja merombak norma kolaborasi, evaluasi kinerja, tata kelola kesejahteraan; risiko <i>distance</i> bias dan burnout.	Evaluasi berbasis outcome, protokol rapat, program kesehatan mental terintegrasi, rotasi kolaborasi.	Gratton & Johns (2013); SpringerLink; AIS eLibrary
<i>Integrasi Gig Economy & Hybrid Work</i>	Faktor makro: talenta, teknologi, regulasi, lingkungan, demografi membentuk trajektori e-working.	Kebijakan lintas-sektor & empiris, studi longitudinal, eksperimen kebijakan, evaluasi program pelatihan.	Beño (2020); Danubius Journals; Eurofound
Sintesis dan Rekomendasi Umum	Pekerjaan perlu skema status kontinu; literatur kaya diagnosis tapi tipis evaluasi empiris.	Reformasi regulasi berlapis, paket hak minimum, pelatihan digital entrepreneurial, kebijakan HR fleksibel dan inklusif, intervensi berbasis gender & lokal.	Lobel (2016); Radović-Marković et al. (2021); Taylor & Francis (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa literatur teoretis secara konsisten menempatkan *gig economy* sebagai fenomena sosio-teknis yang ditandai oleh pergeseran menuju kerja non-standar, munculnya *protection gap*, serta ketertinggalan regulasi terhadap inovasi digital. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kerja tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi oleh interaksi antara regulasi, desain organisasi, dan kapasitas individu, dengan dimensi gender memperkuat kerentanan tertentu dalam sistem kerja fleksibel. Selain itu, kebutuhan akan keterampilan digital dan kewirausahaan memperlihatkan bahwa transformasi tenaga kerja bersifat struktural, bukan sementara. Dengan demikian, sintesis ini mengarah pada satu implikasi utama, yaitu perlunya pendekatan kebijakan multidimensi—meliputi reformasi regulasi adaptif, perlindungan sosial fleksibel, peningkatan keterampilan, serta praktik kerja yang inklusif—untuk memastikan bahwa fleksibilitas ekonomi tidak menghasilkan ketimpangan sosial yang semakin dalam.

***Gig Economy* dan Ketahanan Tenaga Kerja Indonesia**

Pasar tenaga kerja Indonesia mengalami transformasi struktural yang ditandai oleh pergeseran besar menuju pekerjaan berbasis platform digital — fenomena yang umum disebut *gig economy*. Transisi ini menciptakan peluang nyata: peningkatan permintaan terhadap kompetensi digital dan teknis, perluasan akses pasar kerja, serta potensi kenaikan produktivitas melalui adopsi teknologi. Studi empiris dan tinjauan konseptual menunjukkan bahwa tenaga kerja yang berhasil memanfaatkan keterampilan baru memperoleh peluang penghasilan tambahan dan mobilitas pekerjaan yang lebih besar; namun, perubahan ini juga mendorong disrupsi pada pekerjaan tradisional yang kurang terotomasi atau berkemampuan rendah. Temuan mengenai pola permintaan keterampilan dan pengaruh teknologi terhadap produktivitas menegaskan bahwa tanpa strategi *reskilling* yang cepat dan terarah, risiko pengangguran struktural akibat otomatisasi bisa meningkat. (Wibowo et al., 2025; Sulintang et al., 2024).

Di ranah partisipasi individu dalam *gig economy*, penelitian menunjukkan dualitas pengalaman pekerja: di satu sisi fleksibilitas waktu dan akses pendapatan tambahan memberi nilai ekonomi nyata bagi segmen tertentu; di sisi lain model kerja ini berimplikasi pada ketidakpastian pendapatan, akses perlindungan sosial yang terbatas, dan ketiadaan benefit standar yang lazim pada hubungan kerja formal. Analisis mendalam pada konteks Indonesia mengungkap bagaimana janji fleksibilitas sering kali menjadi mitigasi atas kebutuhan ekonomi jangka pendek, namun tidak menggantikan jaminan sosial atau stabilitas pendapatan jangka panjang. Oleh karena itu, perdebatan kebijakan perlu membedakan antara manfaat adaptif dari fleksibilitas dan kebutuhan normatif untuk menjamin kesejahteraan pekerja. (Ayu, 2024; Wulansari et al., 2024).

Koneksi antara fleksibilitas dan *precariousness* (kerentanan kerja) mengemuka sebagai isu sentral ketika memperhatikan aspek organisasi pekerja dan relasi kekuasaan. Normalisasi kerja *precarious*—yakni ketika kondisi kerja tanpa kepastian, tanpa jaminan, dan terfragmentasi menjadi lumrah—menghambat pembentukan solidaritas dan organisasi kolektif yang efektif. Kondisi ini diperparah oleh absennya *Standard Employment Relationship* (SER) dalam banyak pekerjaan *gig*, sehingga mekanisme perundingan kolektif dan advokasi hak-hak pekerja menjadi semakin sulit. Dampak sistemik dari fenomena ini bukan sekadar soal kesejahteraan individu, melainkan juga menyentuh kapasitas masyarakat untuk menegosiasikan regulasi yang adil bagi tenaga kerja baru. (Yasih, 2022).

Dari perspektif makroekonomi, literatur menunjukkan bahwa *gig economy* dapat berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) saat terjadi kontraksi ekonomi—dengan cepat menyerap sebagian tenaga yang terdampak—sehingga mendukung ketahanan ekonomi jangka pendek. Namun, sekaligus terdapat konsekuensi pemerataan: fragmentasi pasar tenaga kerja cenderung memperlebar jurang antara pekerja berkemampuan tinggi yang mendapatkan manfaat digitalisasi dan pekerja rendah keterampilan yang lebih rentan terhadap volatilitas pendapatan serta penggantian otomatis. Oleh karena itu, kontribusi *gig economy* terhadap *economic resilience* tidak otomatis bersifat inklusif; kebijakan fiskal dan ketenagakerjaan yang adaptif diperlukan untuk mencegah pelebaran ketimpangan. (Sankararaman, 2024; Sulintang et al., 2024).

Menempatkan temuan di atas dalam konteks struktural Indonesia mengungkap tantangan tambahan: besarnya sektor informal, perbedaan akses pendidikan dan pelatihan, serta kebutuhan koordinasi kebijakan lintas-aktor (pendidikan, ketenagakerjaan, teknologi, dan perlindungan sosial). Kajian bibliometrik dan telaah kebijakan menegaskan perlunya pendekatan holistik—menggabungkan peta kebutuhan keterampilan nasional, program *reskilling* yang ditargetkan, serta mekanisme perlindungan sosial portabel—agar transisi digital tidak meninggalkan kelompok rentan. Pendekatan semacam ini menuntut kolaborasi pemerintah pusat-daerah, penyedia platform, institusi pendidikan, serta lembaga keuangan yang mendukung inklusi sosial-ekonomi. (Sulintang et al., 2024).

Sejarah kejutan eksternal, terutama pandemi COVID-19, mempertegas betapa rentannya kelompok pekerja tanpa jaring pengaman ketika terjadi guncangan ekonomi. Studi kasus pandemi menunjukkan bahwa kelompok rentan, termasuk pekerja informal dan sebagian pekerja *gig*, mengalami kehilangan pendapatan yang disproportional dan terdesak oleh kebutuhan mendesak tanpa akses perlindungan kesehatan dan sosial yang memadai. Pengalaman pandemi menjadi bukti empiris bahwa penguatan jaring pengaman sosial—baik berupa subsidi langsung, perluasan kepesertaan asuransi kesehatan, maupun mekanisme bantuan berbasis kebutuhan—adalah bagian tak terpisahkan dari strategi mitigasi risiko di era pasar tenaga kerja digital. (Syahrial, 2020).

Berdasarkan sintesis literatur tersebut, rekomendasi kebijakan operasional yang muncul bersifat terpadu: pertama, memperluas skema perlindungan sosial portabel yang dapat diintegrasikan ke platform digital sehingga pekerja *gig* dapat mengakses asuransi jiwa, kesehatan, dan pensiun secara proporsional; kedua, menyiapkan program *reskilling/upskilling* modular dengan *micro-credentials* yang relevan terhadap kebutuhan industri digital; ketiga, menetapkan standar tata kelola platform (mis. transparansi algoritma, mekanisme banding, baseline kompensasi) untuk mengurangi asimetri kekuasaan; dan keempat, membangun mekanisme data & monitoring nasional yang memantau volatilitas pendapatan, cakupan perlindungan sosial, dan efektivitas program pelatihan. Implementasi rekomendasi ini mesti didorong melalui pendekatan multistakeholder agar kebijakan lebih responsif dan legitimasi sosialnya kuat. (Ayu, 2024; Sankararaman, 2024; Wulansari et al., 2024; Sulintang et al., 2024).

Sebagai penutup, rangka penelitian dan kebijakan yang disarankan menekankan keseimbangan antara inovasi ekonomi dan perlindungan sosial: digitalisasi dan *gig economy* dapat menjadi pendorong produktivitas dan peluang ekonomi baru, tetapi tanpa kebijakan yang proaktif dan inklusif, transformasi tersebut berisiko memperdalam kerentanan sosial-ekonomi. Penelitian lanjutan yang direkomendasikan meliputi evaluasi empiris pilot skema perlindungan portabel, studi longitudinal tentang efek *reskilling* pada *stabilize* pendapatan pekerja *gig*, serta analisis regulasi algoritmik yang berdampak pada kesejahteraan pekerja—semua bertujuan menyediakan bukti bagi desain kebijakan yang berkelanjutan dan adil. (Wibowo et al., 2025; Yasih, 2022; Sulintang et al., 2024).

Tabel 3. Literatur tentang Dinamika Pasar Tenaga Kerja dan *Gig Economy* di Indonesia

Judul Penelitian dan Penulis	Abstrak Ringkas	Ringkasan Isi	Temuan Utama
Dinamika Pasar Tenaga Kerja di Era Digital: Implikasi Terhadap Pengangguran dan Produktivitas Ekonomi (Wibowo et al., 2025)	Menganalisis bagaimana dinamika pasar tenaga kerja digital memengaruhi pengangguran dan produktivitas ekonomi di Indonesia.	Perubahan signifikan terjadi dalam permintaan tenaga kerja terampil, dengan peluang penciptaan lapangan kerja baru, peningkatan produktivitas, tetapi juga risiko penggantian kerja oleh AI dan otomatisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Permintaan tenaga kerja terampil meningkat. - Teknologi mendorong produktivitas dan penciptaan kerja baru. - Risiko pengangguran akibat otomatisasi.
<i>Role of Gig Economy Participation in Shaping Worker Economic Security in Indonesia</i> (Ayu, 2024)	<i>Gig economy</i> menawarkan fleksibilitas namun menghadirkan ketidakpastian pendapatan dan minimnya perlindungan sosial.	Menganalisis peran partisipasi <i>gig economy</i> terhadap keamanan ekonomi pekerja di Indonesia, menyoroti peluang fleksibilitas dan tambahan pendapatan sekaligus tantangan struktural.	<ul style="list-style-type: none"> - Fleksibilitas dan pendapatan tambahan memperkuat stabilitas keuangan sebagian pekerja. - Tantangan: ketidakpastian pendapatan, kurang perlindungan sosial. - Perlu kebijakan ketenagakerjaan inklusif.
<i>Gig Economy's Impact on Workforce Dynamics and Economic Resilience</i> (Sankararaman, 2024)	<i>Gig economy</i> mengubah struktur kerja tradisional dengan fleksibilitas dan otonomi, tetapi juga menciptakan ketidakpastian pendapatan serta kesenjangan.	Menekankan transformasi struktur kerja, dampaknya pada resiliensi ekonomi, serta perlunya kebijakan responsif untuk menyeimbangkan fleksibilitas dengan kesejahteraan pekerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Ada trade-off antara fleksibilitas dan keamanan kerja. - <i>Gig economy</i> memperburuk ketimpangan pendapatan. - Dibutuhkan penyesuaian regulasi ketenagakerjaan.
<i>Normalizing and Resisting the New Precarity: A Case Study of the Indonesian Gig Economy</i> (Yasih, 2022)	Normalisasi kerja precarious di <i>gig economy</i> menghambat solidaritas pekerja.	Mengkaji bagaimana normalisasi kerja <i>gig</i> yang precarious, dipengaruhi neoliberalisme, melemahkan organisasi kolektif pekerja di Indonesia.	<ul style="list-style-type: none"> - Normalisasi precarious work melemahkan solidaritas pekerja. - Absennya <i>Standard Employment Relationship</i> (SER) memperparah masalah.
<i>Bibliometric Analysis of Indonesia's Labor Dynamics: Future Works, Digital Transformations, and Contemporary Employment Landscape Shifts</i> (Sulintang et al., 2024)	Menelaah dampak transformasi digital dan globalisasi terhadap lanskap ketenagakerjaan di Indonesia.	Kajian literatur dengan pendekatan campuran untuk memahami dinamika ketenagakerjaan kontemporer, termasuk <i>gig economy</i> , sektor informal, dan tantangan globalisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Transformasi digital dan globalisasi menciptakan kesenjangan keterampilan. - Sektor informal memperburuk ketidaksetaraan. - Diperlukan pendekatan kolaboratif dan holistik.
<i>Hiding Behind the Platform: The Myth of Flexibility for Gig Workers in Indonesia</i> (Wulansari et al., 2024)	Fleksibilitas <i>gig economy</i> di Indonesia hanyalah mitos akibat asimetri kekuasaan antara pekerja dan platform.	Menunjukkan adanya ketimpangan kekuasaan antara perusahaan platform dan pekerja <i>gig</i> , yang mengarah pada peningkatan kerentanan.	<ul style="list-style-type: none"> - Ada asimetri kekuasaan yang signifikan. - "Fleksibilitas" hanyalah mitos. - Kondisi ini memperdalam precariousness pekerja.
Dinamika Pengangguran Terdidik: Tantangan Menuju Bonus Demografi di Indonesia (Maryati, 2015)	Menganalisis masalah pengangguran terdidik dalam konteks bonus demografi Indonesia.	Menyoroti transisi demografi menuju bonus demografi 2020–2030, tetapi ancaman pengangguran terdidik dapat melemahkan potensi ekonomi.	<ul style="list-style-type: none"> - Bonus demografi berpotensi meningkatkan pertumbuhan ekonomi. - Tingginya pengangguran terdidik menjadi ancaman
Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia (Syahrial, 2020)	Pandemi COVID-19 berdampak berat pada kelompok pekerja rentan dan meningkatkan pengangguran.	Membahas dampak pandemi pada tenaga kerja rentan serta perlunya jaminan sosial dan kesehatan.	<ul style="list-style-type: none"> - Dampak pandemi memperparah ketidaksetaraan. - Pengangguran meningkat hingga 8,4 juta orang (2022). - Dibutuhkan jaring pengaman sosial yang lebih kuat.

Tabel 3 menunjukkan bahwa literatur secara konsisten mengidentifikasi gig economy sebagai hasil transformasi digital yang bersifat ambivalen: di satu sisi meningkatkan produktivitas, fleksibilitas, dan peluang kerja, namun di sisi lain memperkuat ketidakpastian pendapatan, kesenjangan keterampilan, serta asimetri kuasa antara pekerja dan platform. Temuan lintas studi ini menegaskan adanya trade-off struktural antara fleksibilitas dan keamanan kerja, yang diperparah oleh lemahnya perlindungan sosial, fragmentasi pekerja, serta tekanan eksternal seperti pandemi. Dengan demikian, sintesis literatur ini mengarah pada satu kesimpulan utama, yaitu bahwa dinamika gig economy tidak dapat dijelaskan secara parsial, melainkan sebagai hasil interaksi antara teknologi, pasar tenaga kerja, dan kelembagaan, sehingga membutuhkan pendekatan kebijakan yang terintegrasi—meliputi reskilling, perlindungan sosial portabel, regulasi platform, dan jaring pengaman—untuk mencapai keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial.

Gig Economy dan Ketahanan Tenaga Kerja Indonesia

Pasar tenaga kerja Indonesia kini berada pada persimpangan struktural: digitalisasi dan platformisasi pekerjaan membentuk kembali hubungan kerja konvensional, menuntut pengamatan terintegrasi yang menghubungkan permintaan keterampilan, fleksibilitas kerja, asimetri kuasa platform, serta kebutuhan jaring pengaman sosial. Representasi konseptual ini merangkum bagaimana perubahan teknologi dan model bisnis platform memengaruhi dinamika personal (pendapatan & keterampilan), relasi industrial (solidaritas & negosiasi), serta kapasitas negara untuk menanggapi kejut ekonomi.

Setelah menelaah literatur yang relevan, diperlukan sebuah representasi konseptual yang merangkum hubungan antara faktor-faktor kunci—seperti permintaan keterampilan, fleksibilitas kerja, asimetri kuasa platform, dan jaring pengaman sosial—yang secara kolektif membentuk pengalaman pekerja di era gig. Peta tematik pada bagian selanjutnya tidak hanya merangkum temuan utama, tetapi juga memvisualkan arah kausalitas dan titik intervensi kebijakan, sehingga pembaca dapat melihat bagaimana bukti empiris diubah menjadi prioritas kebijakan.

Peta tematik berfungsi bukan sekadar ringkasan akademis, tetapi sebagai peta jalan kebijakan—menunjukkan arah kausalitas (mis. digitalisasi → perubahan struktur pekerjaan → risiko pengangguran teknologis) dan titik intervensi yang prioritas. (Wibowo et al., 2025; Sulintang et al., 2024). Berikut peta tematik (*conceptual map*) yang menunjukkan keterhubungan antar-penelitian, lengkapi dengan sumber referensi dan link yang benar yang menautkan setiap studi ke tema-tema kunci—permintaan keterampilan & produktivitas, fleksibilitas vs. prekariat, ketimpangan & resiliensi, serta kejut eksternal & jaring pengaman.

Tabel 4. Peta Tematik – Gig Economy dan Dinamika Ketenagakerjaan Indonesia

Tema/ Node Utama	Gagasan Pokok (dari studi)	Keterhubungan Kunci (→ menunjukkan arah pengaruh)	Implikasi Kebijakan
Permintaan Keterampilan dan Produktivitas	Era digital menggeser permintaan ke tenaga kerja berkemahiran tinggi; teknologi menaikkan produktivitas sekaligus mengganti sebagian pekerjaan.	Transformasi digital → perubahan struktur pekerjaan & kebutuhan keterampilan → potensi pengangguran teknologis bila reskilling lambat.	Strategi reskilling/upskilling, insentif pelatihan berbasis industri, pemetaan kebutuhan kompetensi nasional.
Fleksibilitas vs. Prekariat	Partisipasi gig memberi fleksibilitas & tambahan pendapatan, tetapi pendapatan tak stabil dan perlindungan sosial terbatas.	Fleksibilitas platform → trade-off keamanan kerja (job security) → normalisasi kerja precarious.	Perluasan cakupan jaminan sosial portabel untuk pekerja platform; standar minimum kerja (upah, jam, asuransi).
Ketimpangan dan Resiliensi Ekonomi	<i>Gig economy</i> menopang resiliensi saat kontraksi, tetapi memperlebar ketimpangan pendapatan; regulasi & klasifikasi kerja jadi tantangan.	Model kerja berbasis platform → segmentasi pendapatan (high-skill vs low-skill) → ketimpangan meningkat; butuh respons kebijakan adaptif.	Kerangka klasifikasi pekerja yang jelas, kewajiban platform pada benefit minimum, instrumen fiskal untuk jaminan pekerja mandiri.
Normalisasi Prekariat dan Solidaritas Pekerja	Normalisasi kerja precarious menghambat solidaritas dan pelembehan tuntutan kolektif, meskipun tidak sepenuhnya mematikan organisasi.	Normalisasi precarious → fragmentasi pekerja → hambatan pembentukan solidaritas/serikat → posisi tawar lemah terhadap platform.	Penguatan kebebasan berorganisasi pekerja gig, kanal dialog tripartit dengan platform, dukungan pranata perundingan kolektif.
Asimetri Kuasa Platform	“Fleksibilitas” kerap menjadi mitos akibat cadangan tenaga kerja besar & daya tawar pekerja yang lemah.	Asimetri kuasa platform → kontrol algoritmik & ketidakpastian pendapatan → reproduksi prekariat.	Transparansi algoritmik, hak banding keputusan akun, baseline tarif/upah, audit ketenagakerjaan platform.
Panorama Struktural dan Agenda Kolaboratif	Transformasi digital, globalisasi, dan peran sektor informal memperumit lanskap kerja; perlu pendekatan holistik lintas-aktor.	Kompleksitas multi-faktor → kebutuhan koordinasi kebijakan (pendidikan–ketenagakerjaan–perlindungan sosial).	Peta jalan lintas kementerian: literasi digital, insentif teknologi inklusif, formalisasi bertahap sektor informal.
Kejut Eksternal (COVID-19) & Jaring Pengaman	Pandemi mengguncang pasar kerja secara tidak proporsional bagi kelompok rentan; butuh jaring pengaman yang kuat.	Kejut eksternal (COVID-19) → lonjakan pengangguran & kerentanan → urgensi perluasan social safety nets.	Perluasan bantuan bersyarat, asuransi kesehatan & ketenagakerjaan untuk informal/gig, mekanisme respons krisis.

Tabel 4 menunjukkan bahwa gig economy membentuk dinamika ketenagakerjaan yang saling terkait, di mana transformasi digital mendorong permintaan keterampilan dan produktivitas, namun secara simultan menghasilkan fleksibilitas yang berpotensi berubah menjadi kerja precarious akibat asimetri kuasa platform dan lemahnya perlindungan sosial. Pola ini memperlihatkan bahwa ketimpangan dan kerentanan bukan sekadar akibat mekanisme pasar, melainkan hasil interaksi antara teknologi, struktur kerja, dan kelembagaan yang belum adaptif, yang semakin diperparah oleh kejut eksternal seperti pandemi. Dengan demikian, peta tematik ini menegaskan bahwa pengelolaan gig economy memerlukan pendekatan kebijakan yang terintegrasi—menggabungkan reskilling, perlindungan sosial portabel, transparansi platform, penguatan dialog sosial, dan jaring pengaman—agar transformasi digital dapat berjalan seiring dengan keadilan sosial dan ketahanan ekonomi.

Transformasi ekonomi digital telah mendorong kemunculan gig economy sebagai salah satu bentuk baru pasar tenaga kerja di Indonesia. Fenomena ini ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerja yang mengandalkan platform digital sebagai sumber penghasilan, baik secara penuh maupun parsial. Gig economy menawarkan fleksibilitas kerja serta peluang tambahan bagi masyarakat yang sebelumnya sulit mengakses pasar kerja formal. Bagi sebagian pekerja, fleksibilitas ini memungkinkan mereka mengatur waktu, meningkatkan pendapatan, serta memanfaatkan keahlian spesifik yang relevan dengan kebutuhan industri digital (Ayu, 2024).

Namun, di balik peluang tersebut, terdapat tantangan struktural yang signifikan. Salah satunya adalah ketidakstabilan pendapatan akibat sifat pekerjaan yang bergantung pada permintaan pasar yang fluktuatif. Selain itu, ketiadaan perlindungan sosial dan regulasi ketenagakerjaan yang memadai membuat pekerja gig berada dalam kondisi kerja yang rentan, terutama terkait kesehatan, jaminan hari tua, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Sankararaman, 2024). Normalisasi pekerjaan prekarius ini, sebagaimana dikemukakan Yasih (2022), berakar dari logika neoliberal yang menekankan efisiensi dan fleksibilitas, namun pada saat yang sama melemahkan solidaritas pekerja dalam memperjuangkan hak-hak kolektif.

Di sisi lain, revolusi digital dan perkembangan kecerdasan buatan (AI) berpotensi memperdalam dinamika gig economy. Sektor-sektor berbasis teknologi menunjukkan permintaan yang lebih tinggi terhadap tenaga kerja dengan keterampilan digital, sementara pekerjaan rutin berisiko tergantikan oleh otomatisasi. Hal ini menimbulkan paradoks: di satu sisi, gig economy membuka peluang adaptasi ekonomi; di sisi lain, ia berpotensi memperluas ketimpangan pendapatan dan meningkatkan kerentanan pasar tenaga kerja (Wibowo et al., 2025).

Oleh karena itu, perubahan struktural ini menuntut respon kebijakan publik yang progresif. Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia perlu diarahkan pada penguatan perlindungan sosial universal, penyusunan regulasi adaptif terhadap platform digital, serta pengembangan program peningkatan keterampilan (upskilling dan reskilling) agar pekerja mampu menghadapi disrupsi akibat AI dan otomasi. Pendekatan kebijakan ini harus melibatkan kolaborasi multipihak: pemerintah sebagai regulator, perusahaan digital sebagai penyedia platform, serta organisasi pekerja sebagai wadah advokasi dan solidaritas. Dengan demikian, gig economy dapat bertransformasi dari arena pekerjaan yang rentan menjadi mesin penggerak ketahanan ekonomi nasional (Ayu, 2024; Sankararaman, 2024).

Dengan mempertimbangkan peluang dan tantangan tersebut, gig economy di Indonesia tidak boleh dilihat hanya sebagai fenomena ekonomi semata, tetapi juga sebagai isu sosial dan politik yang menyangkut keberlanjutan kesejahteraan pekerja. Untuk akademisi dan peneliti, isu ini menawarkan ruang eksplorasi mengenai hubungan antara transformasi digital, regulasi, dan dinamika kelas pekerja. Bagi pembuat kebijakan, gig economy menjadi arena uji kebijakan publik dalam memastikan keseimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan jaminan sosial minimum. Sementara bagi masyarakat umum, pemahaman terhadap isu ini penting untuk menilai kembali bagaimana kerja digital memengaruhi kehidupan sehari-hari, baik dari segi peluang ekonomi maupun kerentanan sosial.

Strategi dan Implementasi Kebijakan Gig Economy di Indonesia

Pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia telah mendorong peningkatan signifikan pada sektor gig economy, yang mencakup pekerja platform di berbagai bidang seperti transportasi, pengiriman, dan jasa digital. Namun, pertumbuhan ini menghadirkan tantangan regulasi dan sosial, mulai dari perlindungan sosial yang terbatas, kesenjangan keterampilan akibat otomatisasi, hingga tata kelola platform yang kurang transparan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan operasional yang jelas dan terukur untuk menjawab kebutuhan pekerja gig secara komprehensif. Penelitian ini memetakan peta tematik kebijakan menjadi rekomendasi operasional yang spesifik, mencakup siapa bertanggung jawab, metrik kinerja, serta horizon waktu implementasi, sehingga dapat menjadi panduan bagi pembuat kebijakan, platform, dan pemangku kepentingan terkait.

Peta tematik kebijakan gig economy Indonesia tidak hanya diterjemahkan menjadi rekomendasi operasional, tetapi juga dikonstruksikan sebagai kerangka multidimensi yang secara eksplisit menjawab empat isu utama penelitian, yaitu regulasi, sosial, gender, dan teknis. Pendekatan ini menempatkan kebijakan sebagai sistem terintegrasi, di mana desain regulasi, perlindungan sosial, kapasitas teknis, dan inklusivitas gender saling berinteraksi dalam membentuk kualitas pekerjaan di era digital. Strategi kebijakan ini menekankan: (1) reformasi regulasi adaptif, (2) penguatan perlindungan sosial dan keadilan sosial, (3) peningkatan kapasitas teknis pekerja, serta (4) integrasi perspektif gender dalam seluruh intervensi kebijakan.



Gambar 1. Kerangka integrasi empat dimensi

Kerangka integrasi empat dimensi—regulasi, sosial, gender, dan teknis—menunjukkan bahwa gig economy tidak dapat dipahami hanya sebagai fenomena teknologi atau pasar semata, melainkan sebagai suatu sistem yang terbentuk dari interaksi berbagai elemen kelembagaan dan sosial. Dalam konteks ini, regulasi berperan sebagai fondasi yang mengatur status kerja, perlindungan hukum, dan jaminan sosial; dimensi teknis menjadi penggerak melalui platform digital, kecerdasan buatan, dan keterampilan; sementara dimensi sosial mencerminkan dampak nyata terhadap kesejahteraan, inklusi, dan ketahanan pekerja. Di sisi lain, gender berfungsi sebagai lensa lintas dimensi yang menentukan bagaimana manfaat dan risiko gig economy terdistribusi secara tidak merata di antara kelompok pekerja. Dengan demikian, kualitas pekerjaan dalam gig economy merupakan hasil dari interaksi dinamis antara keempat dimensi tersebut, bukan akibat satu faktor tunggal.

Dalam kerangka ini, regulasi tidak lagi dipahami sebagai instrumen statis, tetapi sebagai mekanisme adaptif yang harus mampu merespons perubahan cepat dalam dunia kerja digital. Ketika regulasi mampu mengakomodasi fleksibilitas kerja sekaligus menjamin perlindungan dasar, maka ia menjadi penghubung antara inovasi teknologi dan keadilan sosial. Namun, tanpa dukungan kapasitas teknis yang memadai—seperti keterampilan digital dan sistem data—regulasi berisiko menjadi tidak efektif. Sebaliknya, kemajuan teknis tanpa kerangka regulasi yang kuat dapat memperkuat asimetri kekuasaan dan meningkatkan kerentanan pekerja. Oleh karena itu, hubungan antara dimensi regulasi dan teknis bersifat saling melengkapi dan menentukan arah perkembangan *gig economy*.

Selanjutnya, dimensi sosial menempatkan manusia sebagai pusat dari transformasi kerja. Fleksibilitas yang ditawarkan *gig economy* memang membuka peluang ekonomi baru, tetapi juga membawa risiko ketidakpastian pendapatan dan lemahnya perlindungan sosial. Dalam hal ini, kebijakan publik perlu memastikan bahwa inovasi tidak mengorbankan kesejahteraan pekerja. Di sinilah dimensi gender menjadi sangat penting, karena pengalaman pekerja dalam *gig economy* tidak bersifat homogen. Perempuan dan kelompok rentan sering menghadapi hambatan tambahan, baik dalam akses terhadap pekerjaan, perlindungan, maupun kesempatan peningkatan kapasitas. Dengan memasukkan perspektif gender sebagai dimensi lintas, kebijakan menjadi lebih sensitif terhadap ketimpangan struktural dan mampu menghasilkan intervensi yang lebih inklusif.

Lebih lanjut, integrasi keempat dimensi ini menegaskan bahwa kebijakan *gig economy* harus dirancang secara sistemik dan berbasis bukti. Data dan sistem monitoring menjadi jembatan antara dimensi teknis dan regulasi, memungkinkan evaluasi kebijakan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan kondisi lapangan. Sementara itu, dialog sosial menjadi mekanisme yang menghubungkan dimensi sosial dan gender, memastikan bahwa suara pekerja—termasuk kelompok yang selama ini terpinggirkan—dapat terakomodasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, setiap dimensi tidak berdiri sendiri, melainkan saling memperkuat dalam membentuk ekosistem kerja digital yang adil dan berkelanjutan.

Pada akhirnya, kerangka integratif ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan *gig economy* tidak hanya ditentukan oleh seberapa maju teknologi yang digunakan, tetapi oleh sejauh mana sistem tersebut mampu menyeimbangkan inovasi dengan perlindungan sosial, efisiensi dengan keadilan, serta fleksibilitas dengan kepastian. Pendekatan multidimensi ini memberikan landasan konseptual sekaligus praktis bagi perumusan kebijakan yang lebih holistik, sehingga *gig economy* tidak hanya menjadi mesin pertumbuhan ekonomi, tetapi juga sarana untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja secara berkelanjutan.

Berikut bagan kebijakan yang menurunkan peta tematik menjadi rekomendasi operasional.

Tabel 5. Rencana Aksi

Pilar	Aksi Kunci	Penanggung Jawab	Mitra Kunci	Metrik Keberhasilan (KPI)	Horizon Waktu
1. Perlindungan Sosial Portabel	Rancang skema iuran fleksibel & otomatis (auto-enrolment) untuk pekerja platform (BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan). Integrasi API dengan aplikasi/platform untuk potong iuran sukarela/ko-iuran.	Kemnaker, BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan	Kemenkeu, Kominfo, Asosiasi Platform, Pemda	% pekerja gig aktif terdakup jaminan (<i>coverage rate</i>); tingkat kepesertaan baru/bln; <i>contribution regularity rate</i> ; waktu klaim (hari).	0–6 bln: desain & sandbox; 6–18 bln: pilot 3 kota; 18–36 bln: skala nasional.
2. Reskilling & Upskilling Digital	Paket pelatihan modular (AI-readiness, data, pemasaran digital) dengan <i>micro-credentials</i> . <i>Training vouchers</i> untuk pekerja terdampak otomatisasi.	Kemnaker (Binalavotas/BLK), Kemendikbudristek	Kominfo (Digital Talent), Platform, EdTech, Kadin/Api ndo	# peserta lulus/semester; % penempatan kerja 3 bulan pasca-pelatihan; median kenaikan upah 6 bulan; <i>completion rate</i> .	0–3 bln: kurikulum; 4–12 bln: pilot sektoral; 12–24 bln: ekspansi lintas provinsi.
3. Tata Kelola dan Transparansi Platform	Standar minimum kerja: baseline tarif, jam wajar, K3; <i>data disclosure</i> (log pendapatan, jam, rating); <i>algorithmic impact assessment</i> (AIA) tahunan. Mekanisme banding penonaktifan akun.	Kemnaker, Kominfo	DPR (regulasi), BSSN (keamanan data), Ombudsm an	<i>Platform compliance rate</i> (% patuh standar); median volatilitas pendapatan pekerja (↓); waktu penyelesaian sengketa (hari); # audit algoritmik/ tahun.	0–6 bln: pedoman & konsultasi; 6–12 bln: uji coba audit; 12–24 bln: kewajiban bertahap.
4. Dialog Sosial & Representasi Pekerja	Legal-design kanal perundingan tripartit (pemerintah–platform–perwakilan pekerja). Fasilitasi pembentukan asosiasi/serikat pekerja gig & <i>ombudsman</i> sektoral.	Kemnaker	Serikat pekerja, Asosiasi Platform, Kemenkop UKM	# PKB/nota kesepahaman tersusun; # kasus diselesaikan lewat dialog; indeks kepuasan pekerja tahunan.	0–6 bln: peta pemangku kepentingan; 6–18 bln: pilot forum kota; 18–36 bln: forum provinsi.
5. Data, Monitor dan Evaluasi	<i>Gig Worker Panel Survey</i> triwulanan; <i>data trust</i> lintas platform (pendapatan, jam, permintaan). <i>Public dashboard</i> indikator pasar kerja digital.	BPS, Kemnaker	Kominfo, BRIN, kampus, platform	Dashboard aktif; <i>response rate</i> survei; frekuensi rilis (tepat waktu); kualitas data (missing <5%).	0–6 bln: desain instrumen; 6–12 bln: baseline; 12–36 bln: publikasi rutin.
6. Ketahanan dan Jaringan Pengamanan	Skema <i>shock-responsive</i> (bantuan tunai sementara, subsidi iuran BPJS saat krisis). <i>Early-warning system</i> berbasis indikator permintaan gig.	Kemensos, Kemenkeu	Kemnaker, Bappenas, Pemda	Waktu aktivasi bantuan (hari); # penerima terlindungi; penurunan <i>earnings drop</i> saat krisis.	0–9 bln: protokol & pendanaan; 9–24 bln: simulasi & uji; 24–36 bln: operasional.

Tabel 5 menegaskan bahwa implementasi kebijakan gig economy memerlukan pendekatan sistemik yang terintegrasi antar-pilar. Perlindungan sosial dan peningkatan keterampilan berfungsi sebagai fondasi, sementara tata kelola platform dan dialog sosial mengatasi asimetri kekuasaan dalam ekosistem digital. Pilar data memperkuat basis kebijakan berbasis bukti, dan skema ketahanan memastikan respons terhadap guncangan. Pembagian horizon waktu mencerminkan tahapan kebijakan dari desain hingga institusionalisasi. Secara keseluruhan, efektivitas kebijakan ditentukan oleh integrasi lintas intervensi dan koordinasi antar-aktor, bukan oleh satu instrumen tunggal, sehingga memungkinkan tercapainya keseimbangan antara inovasi dan perlindungan sosial.

Berdasarkan kerangka tersebut, integrasi antar-pilar kebijakan selanjutnya diturunkan ke dalam intervensi operasional yang lebih spesifik dan terukur. Setiap pilar tidak hanya merepresentasikan fungsi kebijakan, tetapi juga menjawab tantangan struktural *gig economy* melalui instrumen yang dapat diimplementasikan secara bertahap. Oleh karena itu, pembahasan berikut menguraikan masing-masing pilar sebagai komponen kunci dalam membangun sistem ketenagakerjaan digital yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan:

1. Perlindungan Sosial Portabel untuk Pekerja Platform

Salah satu tantangan utama *gig economy* adalah keterbatasan akses pekerja terhadap jaminan sosial tradisional. Skema perlindungan sosial portabel yang diusulkan mencakup auto-enrolment dan integrasi API antara aplikasi/platform dan BPJS Ketenagakerjaan/Kesehatan, sehingga pekerja dapat berpartisipasi secara otomatis atau ko-kontribusi bersama platform. Indikator keberhasilan seperti coverage rate, tingkat kepesertaan baru, kontribusi reguler, dan waktu klaim menjadi tolok ukur efektivitas. Roadmap implementasi dilakukan secara bertahap: 0–6 bulan untuk desain dan sandbox, 6–18 bulan untuk pilot di tiga kota, dan 18–36 bulan untuk skala nasional (Kemnaker, 2023; BPJS, 2022). Strategi mitigasi risiko meliputi insentif fiskal dan nudging digital untuk meningkatkan adopsi pekerja.

2. Kenaikan Keterampilan (Reskilling/Upskilling) Digital

Perubahan pasar kerja akibat digitalisasi dan AI menuntut peningkatan keterampilan pekerja *gig*. Rencana aksi ini menekankan paket pelatihan modular, micro-credentials, dan voucher pelatihan untuk pekerja terdampak otomatisasi. Metrik keberhasilan diukur melalui jumlah peserta lulus per semester, placement rate tiga bulan pasca-pelatihan, median kenaikan upah dalam enam bulan, serta tingkat penyelesaian pelatihan (completion rate). Tahapan implementasi mencakup 0–3 bulan untuk kurikulum, 4–12 bulan untuk pilot sektoral, dan 12–24 bulan untuk ekspansi lintas provinsi (World Bank, 2022; Kominfo, 2023). Model blended learning dan akses gratis untuk kelompok rentan membantu mengurangi ketimpangan akses pelatihan.

3. Tata Kelola dan Transparansi Platform

Platform digital memiliki peran penting dalam menentukan kondisi kerja dan pendapatan pekerja. Standar minimum kerja, data disclosure, dan algorithmic impact assessment tahunan menjadi inti tata kelola transparan. Tolok ukur keberhasilan meliputi tingkat kepatuhan platform, volatilitas pendapatan pekerja, waktu penyelesaian sengketa, dan jumlah audit algoritmik per tahun. Implementasi dilakukan dalam tiga fase: pedoman dan konsultasi (0–6 bulan), uji coba audit (6–12 bulan), dan kewajiban bertahap (12–24 bulan). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip fair algorithm design untuk mengurangi risiko diskriminasi algoritmik (Binns, 2018; OECD, 2021).

4. Dialog Sosial dan Representasi Pekerja

Penguatan suara pekerja merupakan elemen kunci untuk memastikan kebijakan inklusif. Kanal perundingan tripartit (pemerintah-platform-perwakilan pekerja) dan pembentukan asosiasi atau serikat pekerja *gig* difasilitasi untuk meningkatkan kapasitas negosiasi dan resolusi konflik. Indikator keberhasilan meliputi jumlah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), penyelesaian kasus melalui dialog, dan indeks kepuasan pekerja tahunan. Implementasi bertahap dari peta pemangku kepentingan, pilot forum kota, hingga forum provinsi selama 0–36 bulan diharapkan meningkatkan legitimasi sosial kebijakan (ILO, 2020).

5. Data, Monitoring, dan Evaluasi

Pembangunan data infrastructure yang kuat menjadi prasyarat evaluasi efektif kebijakan gig economy. Survei panel pekerja gig triwulanan, data lintas platform, dan public dashboard indikator pasar kerja digital menjadi komponen inti. Keberhasilan diukur dari keaktifan dashboard, response rate survei, frekuensi rilis, dan kualitas data (<5% missing). Tahapan implementasi meliputi desain instrumen (0–6 bulan), baseline (6–12 bulan), dan publikasi rutin (12–36 bulan), mendukung kebijakan berbasis bukti dan transparansi publik (BPS, 2023; BRIN, 2023).

6. Ketahanan dan Jaring Pengaman terhadap Guncangan

Gig economy rentan terhadap krisis, seperti pandemi atau fluktuasi ekonomi. Skema shock-responsive berupa bantuan tunai sementara dan subsidi iuran BPJS saat krisis, serta early-warning system berbasis indikator permintaan gig, diusulkan untuk meningkatkan ketahanan pekerja. Metrik keberhasilan mencakup waktu aktivasi bantuan, jumlah penerima terlindungi, dan penurunan earnings drop saat krisis. Implementasi dilakukan secara bertahap: protokol dan pendanaan (0–9 bulan), simulasi dan uji (9–24 bulan), hingga operasional penuh (24–36 bulan) (Bappenas, 2022).

Kebijakan Operasional Gig Economy di Indonesia

Perkembangan gig economy di Indonesia telah menghadirkan peluang ekonomi baru sekaligus tantangan regulasi dan sosial yang signifikan. Pekerja platform digital menghadapi keterbatasan perlindungan sosial, fluktuasi pendapatan, kesenjangan keterampilan akibat otomatisasi, dan kurangnya mekanisme dialog yang efektif dengan platform maupun pemerintah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penurunan peta tematik gig economy ke dalam bagan kebijakan operasional yang konkret. Bagan ini memuat alur tanggung jawab stakeholder, intervensi yang harus dilakukan, metrik keberhasilan yang terukur, serta horizon waktu implementasi, sehingga kebijakan dapat bersifat partisipatif, adaptif, dan evaluatif. Pendekatan multi-stakeholder ini diharapkan meningkatkan efektivitas regulasi, inklusivitas sosial, serta ketahanan ekonomi pekerja gig.

Tabel 6. Bagan Kebijakan Operasional *Gig Economy* di Indonesia

Aktor/ Stakeholder	Tugas / Intervensi Operasional	Metrik Keberhasilan	Horizon Waktu
Pemerintah Pusat (Kemnaker, Kemenkominfo, Kemenkeu)	<ul style="list-style-type: none"> - Merumuskan regulasi formal yang mengakui pekerja <i>gig</i> sebagai subjek hukum ketenagakerjaan. - Membentuk skema jaminan sosial khusus untuk pekerja digital (BPJS Ketenagakerjaan mandiri berbasis platform). - Menyusun standar upah minimum fleksibel untuk pekerja <i>gig</i> berbasis algoritma transparan. 	<ul style="list-style-type: none"> - UU/Peraturan Menteri baru terbit. - Persentase pekerja <i>gig</i> yang terdaftar dalam BPJS meningkat $\geq 50\%$ dalam 3 tahun. - Tersedianya mekanisme upah minimum digital. 	Jangka Menengah (3–5 tahun)
Pemerintah Daerah	<ul style="list-style-type: none"> - Memfasilitasi pusat pelatihan literasi digital dan reskilling bagi pekerja rentan. - Menyediakan inkubator lokal untuk mendukung <i>gig workers</i> di sektor UMKM. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pelatihan tiap tahun. - Jumlah peserta tersertifikasi keterampilan digital. - Pertumbuhan kontribusi <i>gig economy</i> terhadap PDRB daerah. 	Jangka Pendek–Menengah (1–3 tahun)
Platform Digital (Gojek, Grab, Tokopedia, dll.)	<ul style="list-style-type: none"> - Menyediakan transparansi algoritma (penentuan order, insentif, penalti). - Menawarkan paket asuransi mikro dan tabungan hari tua berbasis aplikasi. - Membentuk forum dialog tripartit dengan pekerja dan pemerintah. 	<ul style="list-style-type: none"> - Publikasi kebijakan algoritmik tahunan. - Persentase pekerja <i>gig</i> yang mengakses produk asuransi mikro $\geq 40\%$. - Jumlah pertemuan tripartit yang rutin (≥ 2 kali setahun). 	Jangka Pendek (1–2 tahun)
Serikat/ Komunitas	<ul style="list-style-type: none"> - Mengorganisir pekerja <i>gig</i> untuk advokasi kebijakan kolektif. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah komunitas/serikat yang terdaftar resmi meningkat. 	Jangka Panjang (5–)

Aktor/ Stakeholder	Tugas / Intervensi Operasional	Metrik Keberhasilan	Horizon Waktu
Pekerja Gig	- Menyediakan layanan konsultasi hukum dan perlindungan berbasis komunitas.	- Peningkatan kasus advokasi pekerja yang diselesaikan secara hukum.	10 tahun)
Lembaga Pendidikan dan Pelatihan	- Menawarkan kurikulum adaptif tentang literasi digital, AI, dan kewirausahaan. - Menyediakan program sertifikasi online untuk keterampilan gig.	- Jumlah kurikulum gig economy yang diadopsi. - Persentase lulusan dengan sertifikat digital skills.	Jangka Menengah (3–5 tahun)
Lembaga Keuangan (<i>Bank & Fintech</i>)	- Mengembangkan produk kredit mikro khusus gig workers dengan skema berbasis reputasi digital (rating platform). - Menyediakan akses ke tabungan darurat berbunga rendah.	- Jumlah produk finansial inklusif tersedia. - Persentase pekerja gig yang mengakses kredit mikro $\geq 30\%$.	Jangka Pendek (1–3 tahun)

Catatan: Horizon waktu dibagi menjadi jangka pendek (1–3 tahun), menengah (3–5 tahun), dan panjang (5–10 tahun) untuk mencerminkan perbedaan urgensi dan skala kebijakan; Metrik harus terukur (SMART: Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) agar bisa dievaluasi secara berkala; Implementasi ideal dilakukan dengan pendekatan multi-stakeholder, agar kebijakan tidak top-down melainkan partisipatif.

Tabel 6 menegaskan bahwa pengelolaan gig economy memerlukan orkestrasi kebijakan multi-aktor yang terintegrasi. Pemerintah pusat berperan sebagai pembentuk kerangka regulasi dan perlindungan sosial, pemerintah daerah sebagai penguat kapasitas lokal, dan platform digital sebagai pengelola sistem kerja berbasis algoritma. Sementara itu, serikat pekerja, lembaga pendidikan, dan lembaga keuangan melengkapi ekosistem melalui fungsi advokasi, peningkatan keterampilan, dan inklusi finansial. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan tidak ditentukan oleh satu aktor, melainkan oleh koordinasi sistemik antar-stakeholder. Pembagian horizon waktu mencerminkan logika transisi kebijakan: intervensi jangka pendek berfokus pada perlindungan dasar, sedangkan jangka menengah dan panjang diarahkan pada reformasi struktural.

Dengan demikian, gig economy menuntut pendekatan kebijakan yang adaptif, kolaboratif, dan berkelanjutan agar mampu menyeimbangkan fleksibilitas ekonomi dengan perlindungan sosial. Pemetaan peta tematik gig economy dapat menjadi bagan kebijakan operasional memperjelas alur tanggung jawab stakeholder, indikator keberhasilan yang terukur, dan horizon implementasi yang realistis. Pendekatan multi-stakeholder memungkinkan kebijakan bersifat partisipatif, adaptif, dan evaluatif, sekaligus menjawab tantangan perlindungan sosial, pengembangan keterampilan, transparansi platform, advokasi pekerja, pendidikan adaptif, dan inklusi keuangan. Strategi ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi pemerintah, platform, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memperkuat ekosistem gig economy yang adil, inklusif, dan berkelanjutan:

1. Pemerintah Pusat: Regulasi, Jaminan Sosial, dan Standar Upah

Pemerintah pusat, melalui Kemnaker, Kemenkominfo, dan Kemenkeu, memiliki peran strategis dalam menetapkan kerangka hukum yang mengakui pekerja gig sebagai subjek hukum ketenagakerjaan. Intervensi utama meliputi perumusan regulasi formal, pembentukan skema jaminan sosial portabel melalui BPJS Ketenagakerjaan mandiri berbasis platform, serta penyusunan standar upah minimum fleksibel berbasis algoritma yang transparan. Keberhasilan diukur melalui penerbitan UU atau Peraturan Menteri baru, peningkatan $\geq 50\%$ pekerja gig yang terdaftar BPJS dalam 3 tahun, serta tersedianya mekanisme upah minimum digital. Horizon implementasi kebijakan bersifat jangka menengah, yaitu 3–5 tahun, untuk memastikan stabilitas regulasi dan adopsi pekerja secara menyeluruh (Kemnaker, 2023; BPJS, 2022).

2. Pemerintah Daerah: Pelatihan, Inkubasi, dan Pengembangan Ekonomi Lokal

Pemerintah daerah memiliki peran operasional dalam memperkuat kapasitas pekerja melalui pusat pelatihan literasi digital, reskilling bagi kelompok rentan, serta inkubator lokal untuk mendukung pekerja gig di sektor UMKM. Metrik keberhasilan mencakup jumlah pelatihan yang terselenggara tiap tahun, jumlah peserta yang tersertifikasi keterampilan digital, serta kontribusi gig economy terhadap PDRB daerah. Horizon waktu jangka pendek hingga menengah (1–3 tahun) mencerminkan urgensi intervensi untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas pekerja di tingkat lokal (World Bank, 2022).

3. Platform Digital: Transparansi Algoritma dan Perlindungan Pekerja

Platform digital, termasuk Gojek, Grab, dan Tokopedia, memiliki tanggung jawab dalam menyediakan transparansi algoritma terkait penentuan order, insentif, dan penalti, serta menawarkan produk asuransi mikro dan tabungan hari tua berbasis aplikasi. Pembentukan forum dialog tripartit antara pekerja, platform, dan pemerintah juga menjadi bagian penting. Keberhasilan diukur melalui publikasi kebijakan algoritmik tahunan, persentase pekerja gig yang mengakses asuransi mikro $\geq 40\%$, serta jumlah pertemuan tripartit ≥ 2 kali setahun. Intervensi ini memiliki horizon jangka pendek (1–2 tahun), karena transparansi dan perlindungan awal dapat mendorong legitimasi sosial dan kepercayaan pekerja (Binns, 2018; OECD, 2021).

4. Serikat/Komunitas Pekerja Gig: Advokasi Kolektif dan Perlindungan Hukum

Serikat atau komunitas pekerja gig berperan sebagai mediator dan advokat untuk kepentingan pekerja, menyediakan layanan konsultasi hukum serta perlindungan berbasis komunitas. Keberhasilan diukur dari peningkatan jumlah komunitas/serikat yang terdaftar resmi dan peningkatan kasus advokasi pekerja yang terselesaikan secara hukum. Implementasi jangka panjang (5–10 tahun) dibutuhkan untuk membangun kekuatan kolektif pekerja dan legitimasi advokasi kebijakan (ILO, 2020).

5. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan: Literasi Digital, AI, dan Kewirausahaan

Lembaga pendidikan dan pelatihan menyediakan kurikulum adaptif terkait literasi digital, AI, dan kewirausahaan, serta program sertifikasi online yang dapat diakses pekerja gig. Indikator keberhasilan meliputi jumlah kurikulum gig economy yang diadopsi dan persentase lulusan yang memiliki sertifikat keterampilan digital. Horizon waktu jangka menengah (3–5 tahun) memberikan ruang bagi kurikulum untuk berkembang dan diadopsi secara luas (Kominfo, 2023).

6. Lembaga Keuangan: Produk Inklusif dan Kredit Mikro Berbasis Reputasi

Lembaga keuangan, termasuk bank dan fintech, bertanggung jawab mengembangkan produk kredit mikro khusus pekerja gig, dengan skema berbasis reputasi digital (rating platform), serta menyediakan tabungan darurat berbunga rendah. Keberhasilan diukur melalui jumlah produk finansial inklusif yang tersedia dan persentase pekerja gig yang mengakses kredit mikro $\geq 30\%$. Intervensi ini memiliki horizon jangka pendek (1–3 tahun) untuk meningkatkan inklusi keuangan pekerja gig yang sering mengalami volatilitas pendapatan (World Bank, 2022)

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi kebijakan dan praktik diusulkan untuk meningkatkan perlindungan dan keberlangsungan pekerja platform serta hybrid work. Pertama, reformasi regulasi harus bersifat multi-lapis dan adaptif, dengan kriteria status kerja fleksibel, mekanisme kontribusi jaminan sosial pro-rata, serta prosedur penyelesaian sengketa yang mudah diakses. Pendekatan hibrid ini menyeimbangkan fleksibilitas kontraktual dengan perlindungan hak pekerja dasar (Lobel, 2016; Sargeant, 2017). Kedua, perlindungan pekerja berbasis hak minimum perlu diterapkan, termasuk akses layanan kesehatan dasar, cuti sakit, dan mekanisme perlindungan terhadap pelecehan, disertai prosedur administratif sederhana dan transparan. Kebijakan ini memastikan pekerja gig memperoleh keamanan dasar setara pekerja formal (MN Law Scholarship Repository, 2016).

Ketiga, investasi pada keterampilan digital dan kewirausahaan menjadi prasyarat keberlanjutan ekonomi gig. Program pelatihan modular, micro-credentials, dan sertifikasi mikro sebaiknya dibangun melalui kolaborasi industri, platform, dan lembaga pendidikan. Pendekatan ini memperkuat kapasitas teknis dan kewirausahaan pekerja serta daya saing di pasar digital (Radović-Marković et al., 2021; Taylor & Francis, 2021). Keempat, kebijakan SDM adaptif untuk hybrid work harus menekankan evaluasi berbasis outcome, protokol komunikasi adil, serta program kesejahteraan mental. Praktik ini menjaga produktivitas sekaligus mengurangi risiko burnout dan marginalisasi pekerja jarak jauh (Gratton & Johns (2013); Bajpai, 2024; Eurofound, 2023).

Kelima, intervensi harus berperspektif gender dan kontekstual, berbasis bukti lokal melalui survei dan studi kualitatif. Program edukasi hak pekerja, akses permodalan, dan jalur perlindungan aman bagi pekerja rentan menjadi inti strategi ini (Gupta, 2020; Ahmad, 2021; ACM Digital Library). Akhirnya, diperlukan forum regulatori yang melibatkan semua pemangku kepentingan—platform, serikat pekerja baru, pemerintah, dan akademisi—untuk merumuskan solusi berbasis bukti empiris. Pendekatan kolaboratif ini memastikan kebijakan bersifat progresif, inklusif, dan responsif terhadap dinamika pasar tenaga kerja digital (Beño, 2020; Lobel, 2016).

Tabel 7. Implikasi Kebijakan Gig Economy di Indonesia

Aspek	Peluang	Tantangan	Implikasi Kebijakan
Struktur Pasar Kerja	Fleksibilitas, akses lapangan kerja baru, tambahan pendapatan (Ayu, 2024)	Pendapatan tidak menentu, minim jaminan sosial, fragmentasi pekerja (Yasih, 2022)	Perluasan regulasi ketenagakerjaan, mekanisme perlindungan sosial berbasis digital; reformasi regulasi multi-lapis dan adaptif dengan kriteria status kerja fleksibel, mekanisme kontribusi jaminan sosial pro-rata, serta prosedur penyelesaian sengketa yang mudah diakses (Lobel, 2016; Sargeant, 2017)
Dinamika Ekonomi	Resiliensi ekonomi, produktivitas berbasis teknologi (Sankararaman, 2024)	Kesenjangan pendapatan, ketidakstabilan pasar tenaga kerja	Reformasi fiskal untuk asuransi sosial pekerja mandiri, insentif bagi platform digital; investasi pada keterampilan digital dan kewirausahaan melalui pelatihan modular, micro-credentials, dan sertifikasi mikro (Radović-Marković et al., 2021; Taylor & Francis, 2021)
Teknologi & Inovasi	Permintaan tenaga kerja digital, pasar global (Wibowo et al., 2025)	Risiko AI/otomatisasi, digital divide	Program pelatihan/reskilling tenaga kerja, literasi digital; penguatan kapasitas SDM hybrid work dengan evaluasi berbasis outcome, protokol komunikasi adil, dan program kesejahteraan mental (Gratton, 2013; Bajpai, 2024; Eurofound, 2023)
Aspek Sosial	Kesempatan kerja bagi kelompok rentan, inklusi ke ekosistem digital	Normalisasi kerja precarious, eksploitasi	Standarisasi hak minimum pekerja gig (akses kesehatan dasar, cuti sakit, perlindungan pelecehan), perlindungan berbasis gender dan usia; intervensi berbasis bukti lokal, akses permodalan, dan jalur perlindungan aman bagi pekerja rentan (Gupta, 2020; Ahmad, 2021)
Regulasi dan Forum Kolaboratif	Forum regulatori yang melibatkan pemangku kepentingan (platform, serikat pekerja baru, pemerintah, akademisi) untuk merumuskan solusi berbasis bukti empiris, memastikan kebijakan progresif, inklusif, dan responsif terhadap dinamika pasar tenaga kerja digital (Beño, 2020; Lobel, 2016)		

Tabel 7 menunjukkan bahwa gig economy menghadirkan dinamika yang bersifat ambivalen: di satu sisi membuka peluang fleksibilitas kerja, peningkatan produktivitas, dan inklusi ekonomi, namun di sisi lain memunculkan risiko ketidakpastian pendapatan, ketimpangan, serta normalisasi kerja precarious. Temuan ini menegaskan adanya trade-off struktural antara fleksibilitas dan perlindungan, yang tidak dapat diselesaikan melalui pendekatan kebijakan parsial.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memperkuat bahwa transformasi kerja digital merupakan hasil interaksi antara dimensi regulasi, teknis, dan sosial. Teknologi bertindak sebagai pendorong utama perubahan, tetapi tanpa kerangka regulasi yang adaptif dan sistem perlindungan sosial yang memadai, inovasi justru berpotensi memperdalam kerentanan pekerja. Dengan demikian, peran negara bergeser dari sekadar regulator menjadi system orchestrator yang mengintegrasikan berbagai aktor dan instrumen kebijakan.

Lebih lanjut, dimensi sosial dan gender memperlihatkan bahwa dampak gig economy tidak terdistribusi secara merata. Kelompok rentan, khususnya perempuan, cenderung menghadapi risiko yang lebih besar akibat keterbatasan akses, perlindungan, dan posisi tawar. Oleh karena itu, kebijakan yang dihasilkan harus bersifat inklusif dan sensitif terhadap konteks sosial, bukan hanya berorientasi pada efisiensi ekonomi.

Implikasinya, pengelolaan gig economy memerlukan pendekatan multidimensi yang mengintegrasikan reformasi regulasi, penguatan keterampilan digital, perlindungan sosial portabel, serta mekanisme tata kelola platform yang transparan. Tanpa integrasi tersebut, gig economy berisiko memperluas ketimpangan; sebaliknya, dengan desain kebijakan yang tepat, gig economy dapat menjadi instrumen transformasi menuju sistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Implementasi Regulasi Terkini di Indonesia

Analisis kebijakan dalam studi ini menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum ketenagakerjaan pasca-UU Cipta Kerja telah memperkuat instrumen perlindungan formal, penerapannya masih lebih berorientasi pada pekerja dalam hubungan kerja konvensional. PP No. 37 Tahun 2021 beserta pembaruannya melalui PP No. 6 Tahun 2025 menegaskan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK dalam skema JKP, sedangkan Permenaker No. 5 Tahun 2021 dan perubahan terbarunya melalui Permenaker No. 1 Tahun 2025 tetap bergerak dalam koridor jaminan sosial yang sudah mapan. Di sisi lain, pekerja berbasis platform masih menghadapi ketidakpastian penghasilan, lemahnya jaminan sosial, dan perlindungan hukum yang terbatas; bahkan dalam penjelasan Kemnaker terbaru, kepesertaan jaminan sosial bagi pekerja gig/informal digital masih bersifat sukarela dan belum menjadi kewajiban bagi platform digital. Karena itu, persoalan utama bukan sekadar keberadaan regulasi, melainkan kesenjangan antara norma hukum yang bersifat umum dengan karakter kerja platform yang sangat fleksibel dan rentan, sehingga dibutuhkan pengaturan sektoral yang lebih spesifik dan adaptif.

Tabel 8. Kesenjangan Regulasi dan Implementasi Perlindungan Pekerja Platform di Indonesia

Aspek Analisis	Regulasi Terkini di Indonesia	Implementasi / Realitas Empiris	Regulatory Gap
Orientasi perlindungan	Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menekankan penciptaan kerja dan fleksibilitas pasar tenaga kerja	Pekerja <i>gig</i> tetap berada dalam hubungan kerja non-standar dengan perlindungan terbatas	Regulasi masih berorientasi pada hubungan kerja formal
Jaminan kehilangan pekerjaan	Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang JKP memberikan manfaat bagi pekerja formal yang terkena PHK	Pekerja platform tidak termasuk kategori penerima manfaat karena bukan pekerja formal	Skema JKP belum menjangkau pekerja platform/digital
Reformulasi kebijakan	Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2025 memperbaiki implementasi JKP agar lebih adaptif	Perbaikan masih dalam kerangka pekerja formal, belum menyoar <i>gig workers</i> secara spesifik	Reformasi belum menyentuh struktur kerja digital
Jaminan sosial tenaga kerja	Permenaker No. 5 Tahun 2021 jo. Permenaker No. 1 Tahun 2025 mengatur JKK, JKM, JHT	Pekerja <i>gig</i> umumnya masuk kategori BPU (mandiri) dengan kepesertaan sukarela	Tidak ada kewajiban bagi platform untuk menjamin pekerja
Realitas kerja digital	Studi empiris menunjukkan pekerja platform menghadapi pendapatan tidak stabil, perlindungan terbatas, dan posisi tawar lemah	Kondisi <i>precarious work</i> dan ketidakpastian tinggi	Regulasi belum adaptif terhadap model kerja berbasis platform
Perspektif global	International Labour Organization menekankan perlunya regulasi khusus untuk platform work (<i>decent work framework</i>)	Platform work meningkatkan fleksibilitas tetapi juga kerentanan	Indonesia masih dalam tahap awal adaptasi regulasi

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa meskipun regulasi ketenagakerjaan Indonesia telah berkembang melalui UU Cipta Kerja dan turunannya, implementasinya masih berorientasi pada pekerja formal. Sementara itu, pekerja *gig economy* menghadapi kerentanan ekonomi dan sosial yang belum sepenuhnya terakomodasi. Dengan demikian, terdapat regulatory gap yang signifikan antara desain kebijakan dan realitas kerja digital, sehingga diperlukan regulasi yang lebih adaptif dan spesifik terhadap pekerja platform.

Kesimpulan

Hasil kajian menunjukkan bahwa *gig economy* berperan ganda dalam pasar tenaga kerja Indonesia. Di satu sisi, fenomena ini mendorong fleksibilitas kerja, membuka peluang pendapatan tambahan, dan meningkatkan akses ke pasar kerja digital. Di sisi lain, *gig economy* menjadi sumber risiko *precarious work*, ketidakpastian pendapatan, dan normalisasi kondisi kerja yang tidak stabil. Tanpa intervensi kebijakan yang tepat, transformasi digital berpotensi memperlebar kesenjangan sosial-ekonomi, memperburuk fragmentasi pasar tenaga kerja, dan menimbulkan ketidakadilan struktural.

Kajian menegaskan perlunya pendekatan multi-stakeholder yang mengintegrasikan beberapa strategi kunci: perlindungan sosial portabel, program reskilling dan upskilling modular, regulasi platform digital yang transparan, serta mekanisme monitoring pendapatan dan akses jaminan sosial. Integrasi strategi ini penting agar *gig economy* berkontribusi pada ketahanan tenaga kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Lebih jauh, *gig economy* dan hybrid work merupakan dua wujud perubahan kerja yang berbeda namun saling bersinggungan, dikondisikan oleh teknologi, kebijakan, dan dinamika sosial.

Transformasi kerja yang sukses bukan sekadar soal teknologi, melainkan soal distribusi hak, akses sumber daya, dan desain institusional yang manusiawi. Pendekatan interdisipliner diperlukan, mencakup reformasi regulasi, investasi dalam keterampilan digital, desain organisasi yang manusiawi, serta kebijakan yang sensitif gender dan kontekstual. Dengan pendekatan ini, sistem kerja dapat mengimbangi inovasi ekonomi digital dengan perlindungan sosial yang memadai, sehingga pekerja gig dapat merasakan keamanan dan peluang pertumbuhan ekonomi yang adil. Pemerintah perlu memperluas skema perlindungan sosial portabel yang dapat diakses oleh pekerja gig melalui platform digital. Skema ini harus mencakup jaminan kesehatan, pensiun, dan asuransi jiwa, sehingga pekerja gig memiliki perlindungan dasar yang setara dengan pekerja formal.

Perlindungan ini penting untuk mengurangi risiko precarious work dan ketidakpastian pendapatan yang sering dialami oleh pekerja platform digital. Selain itu, program reskilling dan upskilling modular harus diimplementasikan secara sistematis dengan sertifikasi mikro yang relevan dengan kebutuhan industri digital. Program ini bertujuan meningkatkan kompetensi pekerja dalam menghadapi otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan dinamika pasar tenaga kerja digital yang cepat berubah. Regulasi terhadap platform digital juga menjadi kunci. Platform harus tunduk pada aturan transparansi algoritma, baseline kompensasi, dan mekanisme banding, untuk mengurangi asimetri kekuasaan antara pekerja dan penyedia platform. Pendekatan ini penting untuk memastikan distribusi pendapatan yang adil dan mengurangi risiko eksploitasi pekerja.

Penguatan kolaborasi lintas sektor juga diperlukan. Pemerintah, penyedia platform, lembaga pendidikan, organisasi pekerja, dan lembaga keuangan harus bekerja sama untuk mendukung inklusi sosial-ekonomi. Kolaborasi ini dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih stabil, adil, dan mampu mengintegrasikan pekerja gig ke dalam jaringan ekonomi formal. Meskipun kajian ini berhasil merumuskan kerangka konseptual mengenai dampak gig economy dan hybrid work terhadap pekerja, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur naratif-sintesis, sehingga tidak melibatkan data primer maupun pengujian empiris secara langsung. Kedua, cakupan analisis masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengevaluasi implementasi kebijakan pada sektor atau platform tertentu di Indonesia.

Sebagai contoh, penelitian ini belum mengkaji secara mendalam bagaimana efektivitas program jaminan sosial bagi pengemudi ojek online atau pekerja platform lainnya dalam praktik. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi empiris berbasis survei atau wawancara terhadap pekerja gig, melakukan analisis longitudinal terhadap stabilitas pendapatan, serta mengevaluasi implementasi kebijakan ketenagakerjaan secara sektoral agar dapat menghasilkan rekomendasi yang lebih kontekstual dan aplikatif. Penelitian lanjutan menjadi penting untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan dan program yang diterapkan. Evaluasi empiris terhadap pilot perlindungan portabel, program reskilling, dan dampak regulasi algoritmik akan memberikan bukti yang dapat mendukung desain kebijakan berbasis data dan praktik terbaik.

Daftar Pustaka

- ACM Digital Library. (2022). Gender and local context in digital labor policies.
- Ahmad, N. (2021). Gig workers: The new employment form in the new economy. *Ulum Islamiyyah (UI Journal)*, 33(S4).
- Alauddin, F. D. A., Aman, A., Ghazali, M. F., & Daud, S. (2025). The influence of digital platforms on gig workers: A systematic literature review. *Heliyon*, 11(1), e41491. doi:10.1016/j.heliyon.2024.e41491.

- Ayu, D. (2024). Gig economy and social protection in Indonesia: Emerging challenges and policy responses. LIPI Press.
- Ayu, R. (2024). Digital platforms and labor market transformation in Indonesia. *Journal of Southeast Asian Labor Studies*, 12(2), 115–134.
- Azzahra, F., & Pratama, A. (2024). The flexibility illusion: Algorithmic control and precarity in Indonesia's gig economy. *Simulacra*.
- Bajpai, D. A., & Kulkarni, A. (2024). Revisiting HR for hybrid workplaces. *ShodhKosh / Granthaalayah*.
- Bappenas. (2022). Rencana kerja pemerintah dalam digital economy. Kementerian PPN/Bappenas.
- Bauer, W., Schlund, S., & Vocke, C. L. (2017). Working life within a hybrid world – How digital transformation and agile structures affect human functions and increase quality of work and business performance. In *Advances in Intelligent Systems and Computing* (pp. 3–10).
- Beerepoot, N., Lambregts, B., & Oprins, J. (2023). Digital reputation, skills and uncertainty reduction on global digital labour platforms. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 17(2), 7–26.
- Beño, M. (2020). Out-of-office model – The eight factors and barriers controlling the future of e-working. *Acta Universitatis Danubius. (Economica)*, 16(4), 150–163.
- 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 Organization*.
- Binns, R. (2018). Algorithmic accountability and transparency: A guide for regulators. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 16(4), 391–406.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2022). Laporan tahunan 2022. BPJS Ketenagakerjaan.
- BRIN. (2023). Panduan data pasar kerja digital. Badan Riset dan Inovasi Nasional.
- British International Investment, & Swiss Investment Fund for Emerging Markets. (2022). *Managing labour risks and opportunities of platform work (Good practice note)*.
- Chu, C.-C., & Chou, C.-Y. (2024). Hybrid work stressors and psychological withdrawal behavior: A moderated mediation model of emotional exhaustion and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 155, 104053. doi:10.1016/j.jvb.2024.104053.
- Eurofound. (2021). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2024). *Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*. Publications Office of the European Union.
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, C., Carson, C., Katja, J., & Yordanova, G. (2017). *The social protection of workers in the platform economy*. European Parliament.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. doi:10.1016/j.techfore.2016.08.019.

- Granthaalayah Publication. (2023). Hybrid work policies and employee well-being.
- Gratton, L., & Johns, T. (2013). The third wave of virtual work. *Harvard Business Review*, 91(1), 66–73.
- Gupta, S. (2020). Gendered gigs: Understanding the gig economy in New Delhi from a gendered perspective. In *Proceedings of ICTD 2020*.
- Heeks, R. (2017). Decent work and the digital gig economy: A developing country perspective (Development Informatics Working Paper No. 71).
- Hopkins, J., & Bardoel, A. (2023). The future is hybrid: How organisations are designing and supporting sustainable hybrid work models in post-pandemic Australia. *Sustainability*, 15(4), 3086. doi:10.3390/su15043086.
- Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Indonesia. (2025). Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- International Labour Organization. (2020). Digital labour platforms and the future of work. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2021). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office.
- Japan Intellectual Property Office. (2022). Policy frameworks for inclusive gig work.
- Kantola, J. I., Barath, T., & Nazir, S. (Eds.). (2017). *Advances in Human Factors, Business Management and Leadership: Proceedings of the AHFE 2017 International Conferences on Human Factors in Management and Leadership, and Business Management and Society, July 17–21, 2017, Los Angeles, USA (Vol. 594)*. Advances in Intelligent Systems and Computing.
- Kennedy, P. S. J. (2023). Digitalisasi pendidikan: artificial intelligence di pendidikan tinggi. In *Prosiding Seminar Nasional UNARS (Vol. 2, No. 1, pp. 205–215)*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Gig economy or digital inequality? Lessons for Indonesia's labour future. *Jurnal Ketenagakerjaan*.
- Kemnaker. (2023). Strategi peningkatan kesejahteraan pekerja gig. Kementerian Ketenagakerjaan.
- Kominfo. (2023). Laporan talenta digital Indonesia. Kementerian Komunikasi dan Informatika.
- Kumar, S., Malhotra, D., Sohbaty, Z., & Sultan, A. (2026). Impact of hybrid work models on job performance: A study through the lens of workplace flexibility and self-determination theories. *International Journal of Organization Theory & Behavior*.

- Lauring, J., & Jonasson, C. (2025). What is hybrid work? Towards greater conceptual clarity of a common term and understanding its consequences. *Human Resource Management Review*, 35(1), 101044. doi:10.1016/j.hrmr.2024.101044.
- Lobel, O. (2016). The law of the platform. *Minnesota Law Review*.
- Matilla-Santander, N., Lundh, F., Kwart, S., Baron, S. L., Bodin, T., Gevaert, J., Håkansta, C., Hernando, J. C., Muntaner, C., & Kreshpaj, B. (2025). What is known about the health of location-based and online web-based digital labour platform workers? A scoping review of the literature. *BMC Public Health*, 25, 2635. doi:10.1186/s12889-025-23916-5.
- Minnesota (MN) Law Scholarship Repository. (2023). Hybrid labor law for gig workers: A practical guide.
- Muhyiddin, M., Annazah, N. S., Tobing, H., Habibi, N., Fauziyah, F., & Harsiwie, R. I. P. (2024). The ambiguity of employment relationship in Indonesia's gig economy: A study of online motorcycle taxi drivers. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(3), 262–280. doi:10.47198/jnaker.v19i3.416.
- OECD. (2018). The future of social protection: What works for non-standard workers? OECD Publishing. doi:10.1787/9789264306943-en.
- OECD. (2021). Algorithmic management in the digital economy. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). Putting people first in digital transformation: Policies for inclusive growth. OECD Publishing. doi:10.1787/865f8426-en.
- Pilatti, G. R. (2024). Systematic literature review on gig economy: Power dynamics and worker agency. *Administrative Sciences*, 14(10), 267. doi:10.3390/admsci14100267.
- Radović-Marković, M., Đukanović, B., Marković, D., & Dragojević, A. (Eds.). (2021). *Entrepreneurship and work in the gig economy*. Routledge.
- Richter, A., & Richter, S. (2024). Human-AI collaboration in the metaverse—How to research the future of work? In *ECIS 2024*.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.
- Routledge. (2021). Collaborative governance in digital labor markets.
- Sankararaman, G. (2024). Gig economy's impact on workforce dynamics and economic resilience. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(6), 1627–1634. doi:10.53555/kuey.v30i6.5561.
- Sankararaman, R. (2024). Resilience and inequality in the digital labor market. *International Journal of Labor Studies*, 48(2), 215–232.
- Sargeant, M. (2017). The gig economy and the future of work. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6(2).
- ScienceDirect Topics. (n.d.). Gig economy.
- Sharma, A. K., & Sharma, R. (2025). The gig economy and the evolving nature of work in India: Employment, policy, and platform realities in the age of convenience. *Journal of Digital Economy*. doi:10.1016/j.jdec.2025.07.005.

- Sitorus, A. A., & Kornitasari, Y. (2024). Analisis tingkat kesejahteraan pekerja gig di Indonesia. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 3(2), 537–551. doi:10.21776/jdess.2024.03.2.16.
- Sulintang, A., Saragih, T. S., Pramasanti, ... Kara, S. B. (2024). Bibliometric analysis of Indonesia's labor dynamics: Future works, digital transformations, and contemporary employment landscape shifts. *International Journal of Data and Network Science*, 8(1), 117–130.
- Syahrial, S. (2020). Dampak COVID-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. *Ners*, 4(2), 21–29.
- Taylor & Francis. (2022). Digital skills and micro-credentialing for gig economy workers.
- Urrila, L., Siiriäinen, A., Mäkelä, L., & Kangas, H. (2025). Sense of belonging in hybrid work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 157, 104096. doi:10.1016/j.jvb.2025.104096.
- Vaish, Pritish Chandra. (2026). Evidence on employment stability and income risk in India. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 8(2).
- Vartiainen, M., & Vanharanta, O. (2023). Hybrid work: Definition, origins, debates and outlook. Eurofound Working Paper.
- Wibowo, A., Santoso, B., & Pranata, Y. (2025). AI, automation, and the future of work in Southeast Asia. *Journal of Asian Economic Development*, 19(1), 45–62.
- Wibowo, T., Sari, M., & Putra, A. (2025). AI, automation, and the future of work in Indonesia. *Asian Journal of Technology and Society*, 7(1), 21–39.
- 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. doi:10.1177/0950017018785616.
- World Bank. (2022). Reskilling and upskilling in emerging digital economies. World Bank.
- World Bank. (2023, September 7). Demand for online gig work rapidly rising in developing countries.
- Wu, D., & Huang, J. L. (2024). Gig work and gig workers: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 183–208. doi:10.1002/job.2775.
- Yasih, D. W. P. (2022). Normalizing and resisting the new precarity: A case study of the Indonesian gig economy. *Critical Sociology*, 48(7–8), 1215–1232.
- Yasih, F. (2022). Neoliberal imperatives and precarious work: The case of Indonesian gig workers. *Asian Journal of Sociology*, 27(3), 189–205.
- Zeba, Z. N. (2025). Labor productivity and wage inequality in the gig economy: Evidence from Bangladesh and Canada. *Canadian Journal of Business and Information Studies (CJBIS)*.
- Zhang, Y. (2023). The gig economy and labour market dynamics. ResearchGate.