



GIG ECONOMY

Concepts, Opportunities and Challenges

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

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

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

GCAINDO

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

GIG ECONOMY : CONCEPTS, OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

GIG ECONOMY

Concepts, Opportunities and Challenges

Editor : GCAINDO

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



Scan this code
and you'll find us



ISBN: 978-623-240-173-0



GIG

ECONOMY

Concepts, Opportunities and Challenges

Editor : GCAINDO

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



Gig Economy : Concepts, Opportunities and Challenges

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

Editor: GCAINDO

Tata letak: GCAINDO

Desain sampul: GCAINDO

Diterbitkan melalui:

Diandra Kreatif

Anggota IKAPI No. 062/DIY/08

Jl. Melati No. 171, Sambilegi Baru Kidul

Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta.

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

Email: diandracreative@gmail.com

Website: www.diandracreative.com

Cetakan Pertama: 2021

Yogyakarta, Diandra Kreatif 2021

ix + 44 halaman, 150 mm x 230 mm

ISBN: 978-623-240-173-0

Hak cipta © 2021 pada penulis.

Hak cipta dilindungi Undang-undang.

Gambar pada sampul: user21852064 (freepik).

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

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

Kata Pengantar

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

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

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

GCAINDO

Daftar Isi

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

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

Daftar Gambar

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

Daftar Tabel

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

Profil Penulis

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

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

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

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

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



GCAINDO
inspiring and empowering

PERSPEKTIF TEORI GIG ECONOMY

Dr. Prio Utomo, S.T, M.P.C.














An opportunity-minded worker actively connects with others, learns new skills, and seeks out new experiences.

— Diane Mulcahy



1.1 Pendahuluan

Merriam-Webster mendefinisikan *gig economy* sebagai aktivitas ekonomi yang melibatkan pekerja paruh waktu atau *freelancer* untuk melakukan pekerjaan yang pada umumnya di sektor pelayanan. *Gig economy* timbul dikarenakan banyak orang memiliki kecenderungan untuk sering berganti pekerjaan atau menyukai pekerjaan yang cukup fleksibel untuk waktu dan tempat di mana mereka bekerja. Studi yang dilakukan oleh Mastercard & Kaiser Associate (2019) menyatakan bahwa di tahun 2018 *digital gig economy* menghasilkan sekitar 204 milyar dolar dan diprediksikan akan bertumbuh dengan CAGR 17 persen dan mencapai 455 milyar dolar di tahun 2023. Pertumbuhan ini diakselerasi sejalan dengan perkembangan teknologi.

Sector	Description	Sub-Sectors Included	Example Platforms
Asset-Sharing Services	Digital platforms that facilitate short-term P2P rentals of one owner's (or "freelancer") property to another individual	Home-sharing, car-sharing, boat-sharing, parking space-sharing, P2P equipment sharing	  
Transportation-Based Services	Digital platforms that require a freelance driver to complete the requested transport service	Ride-sharing, carpooling, restaurant delivery, and goods delivery	   
Professional Services	Digital platforms that connect freelancers directly with businesses to complete projects	Business work, microwork, design, tech/coding, writing/translation, administrative	  
Handmade Goods, Household & Miscellaneous Services (HGHM)	Digital platforms for freelancers to sell homemade crafts or offer on-demand services for household-related tasks	Home-services, babysitting, handmade crafts, tutoring, pet services, and misc. (DJ, events, etc.)	  

Gambar 1.1 Definisi sektor pada *gig economy* beserta contohnya (Mastercard & Kaiser Associate, 2019)

Teori diformulasikan untuk menjelaskan, memprediksi dan memahami suatu fenomena dengan suatu dasar asumsi tertentu. Dalam menjelaskan suatu permasalahan di dalam masyarakat, suatu kerangka teoritis biasanya dikembangkan dan dipergunakan (Abend, 2008). Kerangka teoritis terdiri dari konsep yang didukung oleh definisi yang mengacu pada teori-teori yang dipergunakan dalam suatu studi, hanya saja dalam pengembangannya, kerangka teoritis dimulai dari permasalahan permasalahan yang dihadapi dan kenapa permasalahan tersebut penting. Teori yang baik harus dapat dipercaya, masuk akal, dan

konsisten secara logis. Teori yang baik harus dapat diuji dan dibuktikan kesalahannya (Mngadi, 2018). Ketika kita mencoba untuk belajar mengenai suatu hal, teori memiliki kontribusi paling tidak di dalam tiga hal, yaitu:

(1) Teori sebagai suatu paradigma

Menurut Thomas Kuhn, paradigm merupakan suatu pencapaian ilmu pengetahuan yang bersifat universal yang pada suatu waktu tertentu memberikan suatu model permasalahan dan solusi di dalam masyarakat. Paradigma mencoba untuk merespon mengenai realitas apa yang harus diamati dan diteliti, jenis pertanyaan yang seharusnya ditanyakan dan dicari jawaban terkait dengan realitas tersebut, pertanyaan-pertanyaan apa yang harus dijawab, prediksi apa yang dibuat oleh teori utama dalam disiplin, bagaimana hasil penyelidikan ilmiah harus ditafsirkan, bagaimana eksperimen akan dilakukan, dan peralatan apa yang tersedia untuk melakukan eksperimen tersebut.

(2) Teori sebagai suatu lensa atau perspektif untuk melihat kondisi dari fenomena yang sedang dipelajari

Beberapa contoh adalah: interaksi simbolis (*symbolic interaction*), pragmatik, sistem teori, studi kualitatif, kultural, hermeneutik, ekonomi politik, kultural, constructivism, *interpretive anthropology*, transaksional, *contextual psychology*, etnografi, *perspectivism*, situationalism dan *postmodernism*.

(3) Teori sebagai suatu pengetahuan dari hasil penelitian kita

Teori sebagai suatu pengetahuan dihubungkan dengan epistemologi dari suatu fenomena. Epistemologi berbicara mengenai natur, lingkup, asal usul, dan pembenaran tentang suatu teori.

Untuk memahami perspektif teori *gig economy*, orang harus memahami teori-teori yang sudah ada untuk menjelaskan aspek-aspek bagaimana dunia bekerja secara khusus yang berhubungan dekat dengan kepentingan peneliti dengan tujuan untuk merevisi, mengadaptasi dan mengkonfirmasi teori yang sudah ada bahkan dapat menghasilkan teori yang baru atau pengembangan kerangka konseptual. Untuk mengidentifikasi teori-teori terkait, dibutuhkan analisis lebih dalam

berkenaan dengan perkembangan topik-topik berkenaan dengan *gig economy* sehingga teori yang relevan dapat dianalisis, ditentukan dan didalami. Oleh karena pembahasan bagian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu pembahasan mengenai topik-topik terkini dan permasalahan serta perdebatan yang timbul berkenaan dengan *gig economy*, dan yang kedua berkenaan dengan teori-teori yang digunakan dalam melihat perdebatan dan permasalahan tersebut. Dalam pembahasan bagian ini beberapa topik terkini yang cukup sentral dan sering diteliti akan dibahas, seperti: lingkup, batasan pekerja, pekerja virtual, peran dan tantangan organisasi, *sharing-economy*, dan kultur negara dan organisasi. Sedangkan dari segi teori setidaknya ada tiga teori yang akan dibahas, yaitu *human capital theory*, *labor process theory* dan *contingency theory*.

1.2 Topik-topik terkini berkenaan dengan *gig economy*

1.2.1 *Lingkup dan batasan pekerjaan di dalam gig economy*

Di dalam *gig economy* kemampuan pekerja yang tinggi atau khusus bukan merupakan suatu keharusan karena jenis pekerjaan yang disediakan merupakan aktivitas sederhana yang bersifat mikro, di mana pekerjaan-pekerjaan ini dapat diatur secara terstruktur untuk membangun pekerjaan yang lebih lengkap dan rumit. Hal ini mengakibatkan bahwa para pekerja di *gig economy* tidak memiliki fungsi sosial, seperti pekerja biasa (Gandini, 2019). *Gig economy* sering dihubungkan dengan wacana populer yang mengenai cara pengaturan pekerjaan yang baru atau yang sering disebut sebagai uberisasi pekerjaan (Fleming, 2017).

1.2.2 *Pekerja virtual (virtual worker)*

Tren pekerja virtual bukan suatu hal baru selaras dengan perkembangan internet dan globalisasi. Saat ini perusahaan multinasional dapat beroperasi 24x7 karena perbedaan geografi yang mengakibatkan pekerjaan mengikuti konsep *follow-the-sun*. Apalagi pada saat COVID-19 saat ini di mana perusahaan disatu sisi dipaksa untuk menutup operasinya tetapi di sisi lain mendapatkan ancaman untuk mengalami kerugian atau bahkan sampai berpotensi untuk ditutup. Topik permasalahan tentang efektivitas kolaborasi, identitas diri dan keterikatan dengan perusahaan, pengaturan sumber daya menjadi topik yang muncul untuk memenuhi kebutuhan rutin manajemen rutin yang baru. Penelitian berkenaan dengan pekerja virtual

bukan saja efeknya terhadap perusahaan, seperti: pengurangan biaya dan risiko dan efisiensi operasional tetapi juga bagi karyawan, seperti: otonomi dan kepuasan karyawan, konflik keluarga, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Prassl & Risak, 2017).

1.2.3 Peran dan tantangan organisasi

Gig economy dapat merubah teori-teori manajemen di dalam suatu organisasi. Batasan-batasan anggota dari suatu perusahaan (karyawan) menjadi kabur, hal-hal berkenaan pengaturan imbalan dan *benefit*, umpan balik kinerja, pelatihan menjadi sesuatu hal yang perlu dipikirkan dan dipertimbangkan ulang (Malik *et al.*, 2021). *Gig economy* mengurangi risiko perusahaan dikarenakan tidak diharuskan memberikan jaminan untuk *benefit*, seperti: asuransi, pensiun sedangkan sebagian besar risiko dalam pengerjaan organisasi diserahkan kepada pekerja. Peran daripada divisi HRM juga menjadi berubah dikarenakan sebagian besar daripada peran ini diambil alih oleh platform yang memiliki algoritma khusus untuk mengontrol operasi tempat kerja berdasarkan mekanisme rekomendasi dan rating user yang menggantikan sistem penilaian dan evaluasi pekerja (Josserand & Kaine, 2019).

1.2.4 Sharing economy

Schlagwein *et al.* (2020) mendefinisikan sharing economy sebagai model komersial dan non komersial antara sesama rekan yang difasilitasi oleh IT untuk barang dan jasa dengan kapasitas yang kurang dipergunakan secara maksimal melalui suatu penengah tanpa adanya pengalihan kepentingan. Hubungan antara *sharing-economy* dan platform ekonomi dan perannya terhadap pekerjaan dan pekerja menjadi objek penelitian. Dari berbagai penelitian yang ada menekankan efek negative dari platform terutama kategori pekerjaan yang salah atau pun adalah kerentanan secara ekonomi terhadap pegawai. Demikian juga efeknya terhadap persaingan di antara penjual dan pembeli. Penelitian-penelitian berhubungan dengan *corporate social responsibility* dan regulasi menjadi penting.

1.2.5 Kultur

Peran dari kultur, baik kultur bawaan suatu negara maupun kultur organisasi menjadi sudut pandang penelitian terutama berkenaan dengan identitas pekerjaan, kultur organisasi. Misalnya, karena sering berganti-ganti pekerjaan dari berbagai perusahaan, bagaimana identitas dari seseorang demikian juga untuk kultur suatu negara atau organisasi yang dapat menerima atau menolak pekerjaan dengan memanfaatkan platform. Sebagian orang tentu saja menginginkan pekerjaan yang tetap dengan pendapatan yang tetap kecuali seorang pengusaha, kira-kira dalam pandangan apa seseorang untuk memutuskan menjadi pekerja penuh waktu ataupun pekerja paruh waktu di *gig economy*.

1.3 Perspektif teori *gig economy* dari teori lainnya

1.3.1 Teori *resources-based view* (RBV)

Teori *resource-based view* (RBV) mengatakan bahwa untuk perusahaan memiliki keuntungan kompetitif yang berkelanjutan, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru dan tidak dapat digantikan. Pada *gig economy*, teori RBV mendapat tantangan yang besar dikarenakan perusahaan-perusahaan yang memiliki model bisnis *multi-sided platform* malahan tidak memiliki sumber daya, seperti karyawan tetap atau infrastruktur digital yang tetap, tetapi memiliki sumber daya pelengkap di luar dari perusahaan. Chen *et al.* (2017) dalam hasil penelitiannya mendapatkan bahwa nilai dapat secara bersama dihasilkan oleh sumber daya pelengkap dengan penyelarasan sumber daya bersama, tetapi sejauh mana nilai tersebut dapat dihasilkan tetap bergantung terhadap konteks di mana pembentukan nilai tersebut berlaku. Sebagai contoh di Indonesia, platform transportasi, seperti: Gojek, Uber atau Grab yang merupakan perusahaan *ride-hailing platform* tidak memiliki armada motor atau mobil, dan tidak memiliki tanggungan pengemudi tetapi dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan transportasi, seperti perusahaan taksi Bluebird, dan persaingan ini menurunkan pendapatan Bluebird dengan sangat signifikan di antara tahun 2016–2017.

1.3.2 Teori AMO (*ability, motivation dan opportunities*)

Teori AMO menyarankan bahwa ada tiga komponen sistem yang mempengaruhi karakter karyawan dan berkontribusi terhadap sukses dari sebuah organisasi. Tantangan yang ada di *gig economy* adalah perusahaan tidak memiliki karyawan, seperti organisasi tradisional. Kemampuan, motivasi dan kesempatan yang dimiliki oleh pekerja *gig platform* menjadi suatu topik yang menarik untuk didalami. Teori AMO ini sangatlah berguna bagi pemimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi dengan minimnya karyawan, dibutuhkan pandangan yang berbeda atau tingkat kemampuan, motivasi dan kesempatan bagi pekerja di *gig economy*. Menurut Rosenblat (2016), motivasi daripada pekerja di *gig economy* adalah fleksibilitas dan seberapa banyaknya pekerjaan yang dapat mereka ambil.

1.3.3 Teori *labour process*

Teori *labour process* menaruh perhatian terhadap bagaimana kekuatan angkatan kerja (kemampuannya untuk bekerja) diarahkan untuk menghasilkan komoditas (produk dan layanan) yang dapat dijual sebagai profit. Pengendalian terhadap proses ini sangatlah penting bagi seorang manajer karena dapat menghasilkan nilai berupa profit. Manajer mencoba untuk mengatur pengaturan pekerjaan, kecepatan pekerjaan dan lama waktu pekerjaan. Hal ini berpengaruh terhadap beberapa topik penting, seperti: konflik di dunia pekerjaan, kontrol dan regulasi. Pada awalnya struktur hubungan yang pasti antara pemberi pekerjaan dan pekerja, tetapi dengan adanya *gig economy* hubungan ini mejadi sangat cair dengan struktur yang fleksibel di mana platform memotong hubungan antara kebutuhan dan penyediaan dari pekerjaan yang menentukan bagaimana distribusi dan kesesuaian tenaga kerja (Gandini, 2019). Teori *labour process* yang mempotret titik produksi, *emotional labour* dan kontrol di konteks *gig economy* memberikan suatu bukti bahwa titik produk berbasis digital dalam bentuk platform merupakan titik produksi di mana masukan (*feedback*), *ranking* dan sistem rating memiliki peran yang unik untuk membuka kesempatan penelitian yang lebih luar, misalnya peran platform terhadap dalam menciptakan dan membentuk hubungan dengan produksi yang melihat bahwa platform bukan hanya sebagai model berhubungan dengan ketenagakerjaan tetapi berpotensi menjadi suatu cara radikal yang memanfaatkan teknologi untuk mempercepat tenaga kerja. Hal kedua

adalah bagaimana kita melihat pekerja-pekerja digital di *gig economy* terutama untuk kondisi dan praktiknya di mana pekerja digital bukan hanya sebagai pemakai platform tetapi juga sebagai pekerja yang dibayar.

1.3.4 Teori *human capital*

Teori *human capital* yang dikembangkan oleh Gary Becker dan Theodor Schult mencoba untuk menjelaskan bagaimana karyawan-karyawan mencoba menambah nilai mereka terhadap suatu organisasi melalui pengembangan kemampuan, kemampuan otonomi dan kesejahteraan sosial ekonominya. Karyawan yang memiliki pendidikan dan pelatihan serta kesehatan, hal ini sangatlah cocok di bidang *manufacturing-economy*. Tetapi di dalam *knowledge-economy*, pengetahuan eksplisit yang didapatkan dari pendidikan dan juga pengetahuan *tacit* yang didapatkan dari pengalaman, intuisi menjadi penting. Dengan berkembangnya *gig economy* dan perkembangan teknologi platform, kebutuhan dan definisi kapital menjadi sesuatu yang perlu dipertimbangkan. Karena seperti dikemukakan sebelumnya dibagian sebelumnya bahwa pada *gig economy* tidak dibutuhkan pekerja dengan kemampuan yang tidak terlalu tinggi dan menjadi peranyaan yang menarik adalah apakah konsep human kapital yang memiliki kemampuan *tacit* dan eksplisit menjadi penting.

Daftar Pustaka

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

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

- Jackson SE, Schuler RS & Jiang K (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals* 8(1), 1–56. DOI: 10.5465/19416520.2014.872335
- Jansen G (2017). Farewell to the rightist self-employed? ‘New self-employment’ and political alignments. *Acta Politica* 52(3), 306–338. DOI: 0.1057/s41269-016-0030-0
- Jiang K, Lepak DP, Han K, Hong Y, Kim A & Winkler A-L (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review* 22(2), 73–85. DOI: 10.1016/j.hrmr.2011.11.005.
- Josserand E & Kaine S (2019). Different directions or the same route? The varied identities of ride-share drivers. *Journal of Industrial Relations* 61(4), 549–573. DOI: 10.1177/0022185619848461
- Kasali R (2017). *Disruption*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kässi O & Lehdonvirta V (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change* 137, 241–248. DOI: 10.1016/j.techfore.2018.07.056
- Kässi O & Lehdonvirta V (2018). Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research. *Technological Forecasting and Social Change* 137, 241–248. DOI: 10.1016/j.techfore.2018.07.056
- Keegan A, Ringhofer C & Huemann M (2018). Human resource management and project based organizing: Fertile ground, missed opportunities and prospects for closer connections. *International Journal of Project Management* 36(1), 121–133.
- Klein S (2017). Fictitious freedom: a Polanyian critique of the republican revival. *American Journal of Political Science* 61(4), 852–863, DOI: 10.1111/ajps.12317.
- Kuhn KM & Maleki A (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instasersfs: Understanding online labor platform workforces. *Academy of Management Perspectives* 31(3), 183–200. DOI: 10.5465/amp.2015.0111
- Kuhn KM (2016). The rise of the “gig economy” and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology* 9(1), 157–162. DOI: 10.1017/iop.2015.129
- Lee MK, Kusbit D, Metsky E & Dabbish L (2015). Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1603–1612).
- Malik A, Budhwar P & Srikanth NR (2020). Gig Economy, 4IR and Artificial Intelligence: Rethinking Strategic HRM. In: *Human & Technological*

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

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

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

GLOSARIUM

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

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

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

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

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

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

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

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

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



GCAINDO
inspiring and empowering

INDEKS

A

AMO · 7

B

Bisnis · 6, 15, 16, 28, 29, 30, 32

C

Contingent workforce · 17

COVID-19 · 4, 22, 25, 26

D

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

Digital work · 22, 23, 25

Digitalisasi · 29, 33

Disruptif · 27, 28, 29, 32, 33

E

Efisiensi · 5, 33

Ekonomi disruptif · 29, 30, 32,
33

F

Freelancer · 2, 11, 17, 22, 30,
31

G

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

H

Human capital · 4, 8

K

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

Kompensasi · 11, 18, 22

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

L

Labour process · 7

M

Milenial · 30, 31

O

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

P

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

Pelanggan · 11, 14

Persaingan · 5, 6, 15, 28, 33

R

Resources-based view · 6

S

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

T

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

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

V

Virtual worker · 4