

TANTANGAN PEMERINTAH INDONESIA DALAM MENGHADAPI GIG ECONOMY

Ratih Latif Pramana^{1*)}
Email: Latif.pramana@gmail.com

Sugiyanto²⁾
Email: probosugiyanto@gmail.com

Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta

Abstract

The gig economy or digital economy has had a positive impact on the economy in Indonesia with an estimated valuation of reaching 100 billion USD in 2025 (E. & Nasution, H.S. 2020). Go-Jek is a form of gig economy that has extraordinary appeal at the moment. The aim of this research is to find out the extent of the development of the platform-based gig economy in Indonesia and how the government handles various kinds of challenges that will occur due to the rapid growth of the gig economy in Indonesia. Indonesia today and in the future. Research data was obtained through secondary data by using a descriptive research method approach such as literature study and legislation study. It is hoped that from this research the government will be able to answer the current challenges, the rapid growth of the digital-based economy is something to be grateful for, but on the other hand, the gig economy is not a stable or permanent job, there is no guarantee of the future like ASN. Therefore, it is necessary to implement policies that can facilitate gig economy workers as a manifestation that the government is on the side of gig economy actors, who currently number approximately 46.47 million people, approximately 32% of the total workforce of 146.62 million people (Data BPS 2023).

Keywords : Gig Economy, Digital Platform, Government, Challenges.

Abstrak

Gig economy ataupun ekonomi digital memberikan dampak yang positif pada perekonomian di Indonesia dengan estimasi valuasi mencapai 100 miliar USD pada tahun 2025 (E.& Nasution, H.S.2020). Go-Jek merupakan salah satu bentuk gig economy yang memiliki daya pikat yang luar biasa saat ini.Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana perkembangan gig economy berbasis platform yang ada di Indonesia dan cara pemerintah menangani berbagai macam tantangan yang akan terjadi akibat derasnya gig economy di Indonesia saat ini dan masa depan. Data penelitian diperoleh melalui data sekunder dengan melakukan pendekatan metode penelitian deskriptif seperti study literature dan juga kajian perundang-undangan. Harapan dari penelitian ini pemerintah mampu menjawab tantangan yang ada saat ini, derasanya perekonomian berbasis digital patut disyukuri, namun pada sisi lain gig economy

bukanlah pekerjaan yang bersifat stabil atau menetap, tidak ada jaminan masa depan seperti halnya ASN. Oleh sebab itu perlu adanya implementasi kebijakan yang dapat memfasilitasi pekerja *gig economy* sebagai perwujudan bahwa pemerintah berpihak pada pelaku *gig economy* yang saat ini berjumlah kurang lebih sekitar 46,47 juta jiwa, kurang lebih 32% dari total angkatan kerja 146,62 juta jiwa (Data BPS 2023).

Kata kunci : *Gig Economy, Platform Digital, Pemerintah, Tantangan.*

PENDAHULUAN

Berdasarkan data BPS 2023 pelaku *gig economy* kurang lebih sekitar 46,47 juta jiwa, kurang lebih 32% dari total angkatan kerja 146,62 juta jiwa. Data tersebut menunjukkan bahwa sistem ekonomi saat ini mulai bergeser, transisi ini mulai berkembang pesat pada masa awal pandemi covid-19, pada saat itu banyak orang di PHK, bekerja dari rumah (*work from home*), menyebabkan banyak orang terpaksa bahkan mau tidak mau harus menjadi kreatif dengan mengandalkan *platform digital* untuk bekerja maupun berbisnis. Beberapa contoh *gig economy* di Indonesia yang sangat populer seperti *gig* dalam bidang pelayanan transportasi berbasis digital misalnya *go-jek*, lalu yang berbasis *market place* seperti *Shopee*, *Toko Pedia*, *Buka Lapak*, *Lazada*, bahkan saat ini seperti *Tik-tok* yang awal mula kemunculannya sebagai *platform social media* bergeser menjadi *social media* berbasis e-commers dengan menggandeng *Toko pedia*, belum lagi *platform digital online food* seperti *go food*, *shopee food* dan juga jasa-jasa pelatihan keterampilan berbasis *online*.

Namun sayangnya semua pekerjaan-pekerjaan kreatif yang peneliti jabarkan diatas bukanlah sebuah pekerjaan yang bersifat menetap, tidak ada jaminan kesejahteraan yang diakomodir baik instansi yang berafiliasi maupun dari sisi pemerintah. Tidak ada istilah BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini. Sisi positif *gig economy* atau bahasa yang paling umum kita dengar adalah istilah pekerjaan paruh waktu atau *freelancer* adalah pekerjaannya sangat fleksible, tidak selalu terikat oleh ruang dan waktu. Menjadi *content creator*, selebritas juga termasuk dari industri kreatif yang masuk dalam kategori *gig economy*. Beberapa industry kreatif memiliki perjanjian hukum yang mengikat, namun dari sisi pemerintah seperti jaminan BPJS maupun gaji yang dilimpahkan tiap bulan tidak termasuk regulasi *gig economy*.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuraeni,Y.(2020) yang mengatakan bahwa perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat membawa perubahan yang signifikan bagi dunia industri dan akan berdampak juga pada perubahan hubungan kerja. Hubungan kerja yang bersifat tetap banyak tergantikan dengan pekerja lepas/*freelancer*, fenomena ini dikenal dengan istilah “*Gig Economy*”. Dengan berkembangnya hubungan kerja yang lebih fleksibel di era *digital*, UU Ketenagakerjaan perlu mengatur kembali jenis - jenis

hubungan kerja beserta perlindungan sosialnya. Sistem pengupahan di era digital tidak selalu menggunakan sistem bulanan, UU ketenagakerjaan perlu pengatur sistem pengupahan per jam dan per hari sesuai dengan perkembangan hubungan kerja yang terjadi.

Impact dari perkembangan *gig economy* juga menyebabkan banyak perusahaan swasta melakukan PHK, dan memilih bekerjasama dengan *freelancer* karena akan lebih efisien menggaji *freelancer* daripada karyawan tetap karena harus terikat kontrak yang jelas dan tanggung jawab perusahaan yang jelas juga seperti gaji bulanan, uang lembur, fasilitas kesehatan dan memiliki jatah cuti. Hal tersebut sangat jauh berbeda bila merekrut *freelancer* yang tidak terikat perjanjian-perjanjian seperti karyawan tetap. *Detikfinance* 14 Jun 2024 mengclaim 10 Perusahaan Tekstil di Jawa Tengah PHK 13.800 Karyawan di 2024, mirisnya pesangon belum jelas. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN) Ristadi mengatakan sejak Januari hingga awal Juni 2024, setidaknya terdapat 10 perusahaan yang telah melakukan PHK massal. Enam di antaranya karena penutupan pabrik, sedangkan empat sisanya karena efisiensi jumlah pegawai. Total karyawan yang ter-PHK dari 10 perusahaan itu setidaknya ada 13.800an orang. Namun menurutnya jumlah ini mungkin lebih sedikit daripada kondisi di lapangan, mengingat tidak semua perusahaan mau terbuka atas langkah PHK massal tersebut.

PHK akibat digitalisasi atau otomatisasi belakangan memang kerap kali dan sangat masif terjadi di Indonesia. Banyak tenaga kerja yang di PHK dan kehilangan pekerjaan akibat dari *gig economy* atau *economy digital* tersebut. Beberapa sektor-sektor dan unit-unit pekerjaan yang memiliki potensi risiko pemutusan hubungan kerja dengan alasan otomatisasi adalah sektor tekstil, transportasi, otomotif, dan juga manufaktur. UU nomor 3 pasal 164 ayat 3 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dengan membuat penafsiran yang jelas tentang efisiensi dimana pengusaha hanya boleh memilih jalan PHK apabila perusahaan tutup secara permanen, yang artinya efisiensi seperti yang tertuang dalam hukum ketenagakerjaan di antaranya melakukan pengurangan upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi shift kerja, menghilangkan kerja lembur, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, dan merumahkan pekerja secara bergilir, tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, dan memberikan pensiun bagi yang memenuhi syarat.(Nuraeni,Y.2020).

Gig economy sepenuhnya tidak terlepas dari era 4.0 dan juga bonus demografi yang saat ini sedang dinikmati oleh Indonesia. Dimana usia-usia produktif yang dianggap cekatan dan cepat tanggap dalam dunia kerja, melek teknologi, membuat Perusahaan lebih banyak memilih mereka. Terutama kalangan gen Z yang notabene sudah sangat melek teknologi dan sangat mendominasi di era *economy digital* ini. Kemampuan *literasi digital* seperti ini jelas sangat memberi dampak positif

dari sisi ekonomi karena akan membuat pekerjaan lebih gampang terselesaikan. Perlu ada upaya *balancing* antara dunia kerja konvensional menuju *era digitalisasi* dan juga regulasi UU Ketenagakerjaan yang tidak merugikan dari sisi pekerja maupun perusahaan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zirzi, M.(2024) yang berjudul "Evolusi Ekonomi Di Era Digital: Kontribusi Generasi Z Dalam Perekonomian", dengan hasil penelitian Generasi Z mendorong pertumbuhan ekonomi melalui *e-commerce*, *gig economy*, dan perusahaan rintisan berbasis teknologi. Selain itu, pentingnya keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi strategi bisnis. Kesimpulannya, digitalisasi di era Generasi Z tidak hanya mengubah dinamika ekonomi tradisional tetapi juga menciptakan peluang baru untuk pertumbuhan ekonomi global. Penelitian ini menegaskan perlunya adaptasi dan inovasi dalam kebijakan ekonomi untuk mengakomodasi perubahan yang dibawa oleh digitalisasi dan Generasi Z.

Selain faktor upaya adaptasi dengan dinamika *gig economy* dan juga kalangan gen z, sebenarnya *gig economy* memiliki beberapa bentuk implementasi yang dapat dikatakan tidak sepeuhnya *fleksibel*, seperti misalnya pekerja lepas yang menjadi salah satu bentuk pengimplementasian dari fenomena lahirnya *gig economy*. Semisal sistem kerja yang menghadirkan kerentanan pada pekerja dan ketidakpastian dalam ketetapan waktu istirahat yaitu ketika munculnya sistem kerja dengan bekerja dari rumah atau dikenal dengan *work from home* (WFH). Sebab pekerjaan dikerjakan dan dilakukan dari rumah, banyak pekerja cenderung berusaha untuk menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi untuk beristirahat. *Work from home* mengubah *mindset* atau pola pikir perusahaan terkhususnya dalam perkara penguasaan waktu kerja yang melebihi batas seharusnya dan mengabaikan jam istirahat para *freelancer*. Padahal pengaturan terkait waktu istirahat bagi pekerja telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, lalu diatur kembali pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak pekerja juga dijamin dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan regulasi sebagaimana diatur di atas, ruang lingkup program BPJS Ketenagakerjaan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

Oleh sebab itu peneliti ingin mengkaji sejauh mana tantangan pemerintah dalam menangani fenomena *gig economy* dan bagaimana langkah pemerintah untuk menemukan solusi terkait *gig economy* tersebut, yang sangat mempengaruhi ekonomi di Indonesia. Berdasarkan latarbelakang di atas maka penelitian ini akan mendalami: 1) bagaimana sesungguhnya konsep *gig economy*, 2) resiko apa saja yang diterima para pekerja lepas (*Freelancer*), dan 3) bagaimana peran pemerintah alam menangani tantangan *Gig Economy*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif dengan metode penelitian studi literatur (Putrihapsari & Fauziah, 2020). Studi literatur sebagai penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai kajian kepustakaan yang diperlukan dalam penelitian (Nazir, 2014), dengan memanfaatkan kepustakaan untuk memperoleh data dilapangan tanpa perlu terjun secara langsung pada *informance* atau masyarakat. Waktu penelitian kepustakaan dua bulan Mei-Juni 2024 untuk menelaah dan mencari sumber-sumber referensi yang relevan dengan penelitian melalui sumber buku, naskah publikasi seperti melalui *google scholar*, Sinta dan peraturan perundang-undangan.

Sumber data yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sumber pustaka yang relevan dari (data hasil penelitian, laporan penelitian, jurnal ilmiah, dan sebagainya.), dan sumber data sekunder study perundang-undangan (*statute approach*) sebanyak delapan UU yang relevan dengan penelitian ini, seperti menganalisis dengan UU ketenagakerjaan dan juga Implementasi *gig economy* diukur berdasarkan UU yang ada dan contoh kasus *gig economy* di Indonesia sebanyak delapan peraturan yang relevan dengan UU Ketenagakerjaan. Setelah mendapatkan sumber data primer dan sumber data sekunder dari berbagai referensi, selanjutnya data dintegrasikan dalam *content analysis*. Analisis isi adalah dimana peneliti mengupas suatu teks dengan objektif untuk mendapatkan gambaran dari suatu isi apa adanya, tanpa campur tangan peneliti (Jumal Ahmad, 2018). Dalam hal ini peneliti akan melakukan pembahasan secara mendalam terhadap isi suatu informasi pada sumber data yang perlu pengaturan waktu untuk membaca dan menelaah data tersebut sehingga terdapat suatu hasil.

Harapan peneliti data ini mampu menjawab permasalahan dan digunakan sebagai pertimbangan dalam ruang lingkup pekerja lepas yang bekerja pada bidang digital atau disebut dengan *Gig economy*. *Gig economy* merupakan bentuk sektor ekonomi yang pekerjaanya memiliki kemampuan profesional dan bersifat *independen*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. KONSEP DASAR GIG, GIG ECONOMY

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 perkerjaan 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 miliar dolar dan diprediksikan akan bertumbuh dengan CAGR 17 persen dan mencapai 455 miliar dolar di tahun 2023. Pertumbuhan ini diakselerasi sejalan dengan perkembangan teknologi.

Utomo, P.dkk (2021) dalam buku *Gig Economy: Concepts, Opportunities and Challenges* mengatakan topik-topik terkini terkait gig economy sebagai berikut:

a. 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 pekerjaanpekerjaan 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 perkerjaan (Fleming, 2017).

b. 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).

c. 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 penggerjaan 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 meggantikan sistem penilaian dan evaluasi pekerja (Josserand & Kaine, 2019).

d. 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 saja 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. 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 bergantiganti 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.

5.Culture

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 bergantiganti 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*.

Beberapa perspektif teori *gig economy* dari teori lainnya (Utomo,P.dkk. 2021) sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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 menjadi 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 *control* di konteks *gig economy* memberikan suatu bukti bahwa

titik produk berbasis *digital* dalam bentuk *platform* merupakan titi 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 mencapatkan 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.

d. 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 *explicit* 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 capital* yang memiliki kemampuan *tacit* dan *eksplisit* menjadi penting.

Gig economy tidak mengenal prinsip waktu kerja pukul 09.00–17.00 waktu setempat (Anwar dan Graham, 2021). Prinsipnya *freelancer* hakekatnya mempunyai kebebasan untuk dapat bekerja kapan saja dan seberapa pun lamanya (bebas ruang dan waktu). Salah satu hal yang sangat menarik pada konsep *gig economy* ini ialah mempunyai *fleksibilitas* waktu bekerja kerja untuk para *freelancer*.

Kendati demikian, kebebasan ini tidak serta-merta membuat para *freelancer* lebih sejahtera. Namun para pelaku *gig economy* menjadi terdesak supaya dapat bekerja semaksimal mungkin untuk memperoleh penghasilan (*income*) yang lebih besar.(Warren, 2021). Terutama untuk pekerjaan yang berbasis teknologi yang mengandalkan automatisasi, pekerja semakin tidak memiliki otonomi menolak tawaran pekerjaan yang datang karena hal ini mendatangkan konsekuensi tertentu di masa depan, misalnya pekerja *dieksklusi* untuk tawaran pekerjaan selanjutnya (Warren, 2021). Tidak adanya regulasi yang jelas dari pemerintah rendahnya tingkat kesejahteraan *freelancer* erat hubungannya dengan bagaimana *freelancer* dianggap sebagai pekerja *independen* atau *self-employment*. Pemberi kerja atau Perusahaan dapat melakukan efisiensi semaksimal mungkin (*cost*), sedangkan pekerja

mendapatkan benefit seminim mungkin (Anwar dan Graham, 2021). Oleh sebab itu, Forbes menulis bahwa pekerja lepas di *gig economy* sering kali merasa tereksplorasi. Apa lagi jika mereka mengandalkan pekerjaan *freelance* sebagai mata pencaharian utama (Hadi, 2020).

Berjamurnya para pekerja *freelance* juga erat kaitannya dengan regulasi standar kualifikasi kerja di Indonesia sangat tinggi. Syarat-syarat administrasi yang harus sempurna, penampilan fisik, usia, jenis kelamin, status perkawinan juga menjadi point-point penilaian dalam recruitment karyawan di Indonesia. Hal inilah yang membuat mayoritas masyarakat Indonesia tidak banyak terserap dalam dunia kerja, dan memutuskan untuk beralih menjadi *freelancer* atau *gig economy*. Firdasanti, A.F.dkk (2021) mengatakan bahwa dalam dunia kerja, gaji atau upah tentu merupakan hak paling dasar yang harus didapatkan oleh pekerja selama melakukan pekerjaannya. Sebagian besar responden (85%) dalam survei memahami aturan upah minimum, tetapi mayoritas tidak mendapatkan gaji yang jumlahnya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Di Yogyakarta, besaran UMP tahun 2021 adalah 1.765.000 rupiah (BPS, 2021). Tetapi, besaran gaji yang kurang dari UMP tersebut dirasa sudah mencukupi dan sesuai dengan beban kerjanya (Firdasanti, A.F.dkk (2021).

Menurut Nuaeni,Y. (2020), faktor yang menyebabkan *gig economy* tidak dapat dibendung karena beberapa faktor:

- a. struktur pasar tenaga kerja lebih ke arah sektor jasa berbasis digitalisasi *economy*
- b. Pola hubungan industrial di era revolusi industri 4.0 akan berbeda-beda sesuai dengan sifat dari pekerjaannya. Pola hubungan kerja di sektor konstruksi pada umumnya berdasarkan *job supply* (borongan mandor), dimana pelaksanaan pekerjaan seperti pemborongan, akan tetapi dilakukan oleh individu-individu. Bahkan terkadang ada pekerja/buruh yang meminta kontrak kerja langsung kepada perusahaan. Di sektor transportasi logistik hubungan kerja yang diterapkan menggunakan pola PKWT, “semi PKWT” dan pola kemitraan sesuai dengan jenis usaha pengangkutan yang dijalankan (Nuraeni, Y.2020).

Akibat *gig economy* yang banyak menguntungkan pengusaha yang ingin melakukan efisiensi, gelombang PHK terjadi tanpa control. Oleh karena itu pemerintah sebagai control kebijakan harus membuat kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja, pengusaha tidak bisa lagi hanya terfokus pada peningkatan produktivitas dan lalu menganggap remeh dan menyepelekan program *training* dan pengembangan *skill* untuk menunjang kreativitas dengan tujuan produktivitas dan meraup keuntungan yang sebesar-besarnya, untuk dapat menghadapi era industri 4.0 dan menghindari pemutusan hubungan kerja secara *massal*, kedua belah pihak baik dari pemberi upah (pengusaha) dan yang diberi upah (*freelancer*) harus dapat merubah cara pandang terkait era revolusi 4.0 tersebut baik dari segi pola kerja, dan

menyediakan waktu untuk program pelatihan, karena apabila transformasi keterampilan tidak dapat berjalan dengan cepat maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat terhindar, maka perlu ada upaya adaptasi dan antisipasi dari kedua belah pihak, karena tidak bisa di pungkiri *era economy* berbasis digital tidak bisa dihindari, maka solusinya kita yang harus mampu mengikuti ritme perkembangan zaman tersebut.

Tempo.co pada tahun 2023 mengatakan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja alias diatur dalam Pasal 151. Dalam pasal 151 ayat 1 berbunyi “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Sementara dalam RUU Omnibus Law, pasal ini diubah menjadi “Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.” Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud tidak tercapai, penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada pasal 151A mengenai kesepakatan dalam pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (1) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja.
- b. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- c. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- d. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu.
- e. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- f. pekerja/buruh meninggal dunia.
- g. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeur*).
- h. perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga.

UU Ketenagakerjaan pasal 154 menyebutkan alasan PHK diantaranya

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari

- pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau Pekerja/buruh meninggal dunia.

2. RESIKO PEKERJA LEPAS/FREELANCER

Yustisia, A. (2021) dalam penelitiannya yang pernah dilakukan di kalangan mahasiswa, pekerjaan lepas dianggap sebagai salah satu cara untuk menghasilkan pendapatan tambahan yang mudah. Maka, tidak heran jika Sebagian besar mahasiswa pernah melakukan pekerjaan lepas atau *freelance*. Hal ini tercermin dalam angka statistik. Mengacu pada hasil survei terhadap 203 responden dari mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, sekitar 69% atau sebanyak 141 responden pernah mengambil pekerjaan lepas selama menjadi mahasiswa. Penggalian lebih dalam terkait kondisi dan motivasi kerja dilakukan terhadap 141 responden tersebut. Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat banyak jenis pekerjaan yang biasanya diambil oleh mahasiswa, misalnya desainer grafis; peneliti lepas; barista paruh waktu; penjaga toko paruh waktu; ojek online; dan lain-lain. Namun pekerjaan ini ternyata menyimpan beberapa kerentanan yang cukup serius bagi kesejahteraan pekerjanya. Mulai dari masalah gaji, hak-hak pekerja yang minim dipenuhi oleh pemberi kerja, rentan akan eksplorasi, dan juga terkait permasalahan kontrak kerja yang sering tidak digunakan sebagai bentuk acuan selama melaksanakan pekerjaan. Ada sisi positif pekerja lepas *stangle* yang kuat dan tanpa disadari mereka mampu mengembangkan kreativitasnya, sehingga soft skillnya terbentuk karena kondisi (Sugiyanto, 2010).

Dapat dipastikan bahwa pekerja lepas/freelancer dapat dikategorikan sebagai pekerjaan sampingan atau pekerjaan paruh waktu. Karena tidak semua yang bekerja lepas/freelancer menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan pokok atau cara untuk memenuhi kebutuhan utama, melainkan merupakan sebuah aktivitas *independent* yang dilakukan dengan professional saat waktu luang. Kendati demikian tidak berlaku di Indonesia, mengingat rata-rata pekerja lepas di Indonesia dijadikan sebagai mata pencaharian utama. Seperti semisalnya pekerja lepas yang berafiliasi dengan Go-Jek, Shopee Food yang notabene mata pencaharian utamanya adalah ngojek online, yang secara kesejahteraan tidak diatur dalam regulasi Kerjasama dengan pengusaha (*Star-up*), tidak ada jaminan BPJS dan fasilitas-fasilitas yang umum didapatkan sebagai hak pekerja.

Walaupun demikian, fenomena pekerja lepas di Indonesia semakin hari semakin menjamur. Sangat berbanding terbalik dengan fakta di lapangan yang notabene pekerja lepas tidak mendapatkan kesejahteraan yang setimpal dengan

pekerja atau pegawai tetap di perusahaan, seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yustisia,A. (2021) yang peneliti rangkum sebagai berikut:

a. Upah

UMR setiap provinsi di Indonesia tidak sama, semisal Jakarta memiliki UMR paling tinggi, sedangkan DIY memiliki UMR yang paling rendah. Contoh semisal UMR DIY tahun 2024, Sri Sultan Hamengku Buwono telah menetapkan upah minimum atau UMR Jogja 2024 sebesar Rp 2.125.897 atau mengalami kenaikan sebesar 7,27 persen atau naik Rp 144.115 (Compas.Com). Artinya disini bagi pekerja tetap akan mendapatkan UMR sebesar 2.125.897 di DIY. Namun bagi pekerja lepas/freelancer belum tentu akan mendapatkan upah berdasarkan UMR, bahkan bisa jadi jauh dibawah UMR. Karena tidak ada aturan baku dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur regulasi gaji minimun *freelancer*.

b. Minimnya Kesejahteraan

Beda halnya dengan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, dan menjadi karyawan tetap, beberapa fasilitas dan tunjangan lengkap ia dapatkan. Seperti misalnya BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, uang lembur, tunjangan-tunjangan lainnya dan jaminan hari tua seperti uang pensiun. Namun berbeda bagi pekerja lepas tidak ada jaminan kesejahteraan seperti halnya karyawan tetap.

c. Jam Kerja

Resiko lain yang kerap menimpa *freelancer* adalah situasi overtime atau jam kerja berlebih. Berbeda jenis pekerjaan, berbeda pula interpretasi *freelancer* terhadap manifestasi overtime itu sendiri. Berbeda dengan pekerja tetap yang memiliki durasi dan batasan kerja sesuai jam yang telah diatur. *freelancer* bekerja tanpa batas ruang dan waktu, karena semakin lama ia bekerja berpengaruh terhadap hasil dan upah yang akan didapat.

d. Ketidakjelasan Kontrak

Pekerja lepas memiliki resiko tinggi untuk mengalami situasi rentan dan kondisi kerja yang *eksploitatif*. Salah satu faktornya adalah ketidakaan kontrak kerja atau kesepakatan hitam di atas putih. Absennya kontrak kerja dalam hubungan kerja membuat pekerja berada dalam situasi rentan untuk dieksplorasi, seperti mendapat upah tidak layak, jam kerja yang overtime, dan tuntutan untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi kerja. Perusahaan pun berhak memutuskan hubungan kerja dianatara kedua belah pihak tanpa harus menunggu persetujuan pihak pekerja lepas bilamana si pekerja lepas dianggap kurang produktif saat bekerja. Hal ini bisa bebas dilakukan karena tidak ada aturan yang melegalkan untuk para pekerja lepas atau *gig economy* tersebut.

3. PERAN PEMERINTAH DALAM MENANGANI TANTANGAN GIG ECONOMY

Setiap analisis dibahas dengan UU/peraturan hukum, dan hasil penelitian terdahulu

RUU Cipta Kerja Omnibus Law menghapus pasal 155 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur pemutusan hubungan kerja atau PHK tanpa penetapan batal demi hukum. Undang-Undang Cipta kerja bukan dianggap sebagai solusi bagi para pekerja di era *gig economy*, namun hal tersebut lebih terindikasi memihak pada pengusaha saja. Berbagai kondisi kerja *freelancer* yang telah dipaparkan sebelumnya semakin memperjelas status para pekerja yang rentan untuk dieksplorasi secara “tidak sadar”. Waktu kerja yang *fleksibel* dan beban kerja yang dijalani di luar dari kesepakatan deskripsi kerja yang diberikan. Namun, kondisi tersebut menjadi sebuah proses yang mulai dinormalisasi oleh para *freelancer*. Terdapat sejumlah faktor yang melatarbelakangi normalitas atas kondisi kerja yang *eksploitatif* tersebut, di antaranya adalah bagian dari bentuk profesionalitas dan tuntutan kerja serta unjuk gigi untuk memberikan performa kerja yang baik dalam pekerjaannya. Bentuk profesionalitas kerja tersebut dilandasi oleh sikap tanggung jawab dan keuletan.

Para pekerja *freelancer* tidak memiliki banyak pilihan, karena walaupun *gig economy* masuk dalam kategori pekerjaan paruh waktu, masih banyak dari mereka yang memang pekerjaan utamanya di *freelancer* tersebut, hidup tergantung pada sejauh mana kepuasan pemberi upah. Kerap kali mengalami overtime dan overwork, para *freelancer* menganggap profesionalitas sebagai modal utama untuk memasuki dunia kerja di era *gig economy*, kondisi, sikap dan tindakan *freelancer* yang demikian dirinya memahami pekerjaannya sebagai panggilan bukan sebagai pekerjaan (Sugiyanto, 2011). Meskipun profesionalitas menjadi akar terbentuknya normalitas, ketidakamanan para pekerja lepas menjadi semakin terlihat dan hubungan kerja yang bersifat sementara dapat mendorong pekerja untuk tunduk pada pengaturan kerja yang tidak adil (Yustisia, A. 2021).

Era 4.0 memberikan banyak tantangan bagi pemerintah Indonesia, khususnya dalam mengatur permasalahan UU Ketenagakerjaan. Nuraeni, A. (2020), penyesuaian UU Ketenagakerjaan di Indonesia yang diperlukan berkaitan dengan permasalahan PHK adalah sebagai berikut:

1. Bentuk kompensasi PHK yang diberikan uang pesongan dan uang penggantian masa kerja. uang penggantian hak tidak dimasukkan lagi karena sudah ada manfaat lain yang isinya sama
2. Besaran PHK disesuaikan dengan penyebab PHK, tidak bisa disamakan semua tetapi harus disesuaikan dengan alasan pekerja di PHK.

3. Penggabungan kepemilikan perusahaan tidak bisa dikaitkan mengaitkan dengan PHK

4. Pada saat ini Konsep pesangon diatas kertas ada dan bisa dibayarkan, tetapi kenyataannya hanya 20% yang mendapatkan pesangon karena terlalu tinggi kalau harus dibayarkan sebesar 32 bulan upah, sehingga tidak realisatis. Perlu dilakukan pengurangan kompensasi pesangon, tidak ditiadakan tetapi dialihkan pada program lain yaitu jaminan sosial berupa jaminan kehilangan pekerjaan (*unemployment benefit*), jaminan pelatihan sertifikasi. Pekerja lebih besar kemungkinannya untuk mendapatkan manfaat, bisa lebih besar dari pesangon karena ada pengembangan. Tidak semuanya dalam bentuk uang seperti pelatihan dan sertifikasi. Iuran untuk jaminan sosial diupayakan jangan sampai menambah beban pengusaha.

Harapan dengan adanya regulasi yang tidak mempersulit para *freelancer*, perekonomian *digital era* dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat Indonesia, khususnya bagi para pekerja *freelancer* yang memiliki kepastian hukum yang memikat, agar perusahaan tidak semena-mena dalam melakukan PHK walaupun pekerjaan tersebut bersifat *gig economy*. *Gig economy* tidak dapat dihindari karena saat ini kita memasuki era serba *digital*, maka dari itu masyarakat konvensional harus mampu melakukan transisi ke sistem ekonomi berbasis *platform* atau berbasis *digital*. Sebagian besar pelaku *gig economy* dari kalangan gen Z yang notabene sudah sangat *familiar* dengan teknologi.

Namun karena sisi sumber daya manusia dan juga keterampilan para pekerja kita yang masih kurang, perlu adanya aturan hukum yang ketat untuk melindungi hak-hak sosial, hak-hak ekonomi dan hak-hak pada umumnya yang harus didapatkan oleh para pekerja khususnya *freelancer* (*gig economy*). Hal tersebut harus dilaksanakan tanpa ada unsur merugikan kedua belah pihak yaitu pelaku usaha (pemberi upah) dan pelaku *gig economy* (penerima upah) agar tercipta iklim digitalisasi ekonomi yang sesuai dengan cita-cita dan harapan Indonesia, menuju Indonesia makmur dan sejahtera dalam aspek ekonomi.

KESIMPULAN

Gig economy (*freelancer*) atau yang sering disebut dengan pekerjaan *independen*, pekerjaan *fleksibel* (tidak terikat ruang dan waktu) saat ini memang menjadi pilihan favorit. Mayoritas masyarakat Indonesia khususnya kalangan Gen Z banyak menjadi pelaku *gig economy*. Di tingkat individu, salah satu sektor berbasis pelayanan transportasi yang juga merupakan bentuk dari *gig economy* seperti pengendara go-Jek, diperkirakan mendapatkan upah tambahan sebesar empat juta rupiah per individu.

Walaupun *gig economy* memiliki beberapa kerentanan seperti permasalahan upah dibawah UMR, tidak ada kesejahteraan, kontrak kerja dan jam kerja yang tidak

jelas, tidak menyurut atau mengurangi jumlah pekerja lepas di Indonesia yang tercata saat ini kurang lebih 46,47 juta jiwa, kurang lebih 32% dari total angkatan kerja 146,62 juta jiwa. Gelombang *gig economy* ternyata berbanding lurus dengan PHK dengan alasan perusahaan ingin melakukan efisiensi dan automatisasi, hal tersebut jelas merugikan banyak pekerja secara sepihak. Oleh sebab itu regulasi atau aturan UU Ketenagakerjaan harus dapat memberikan keadilan bagi kedua pihak, baik pengusaha maupun pekerja agar tidak ada yang dirugikan satu sama lainnya.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan untuk bisa mendapatkan informasi secara langsung melalui data primer supaya data seakurat mungkin sesuai hasil penelitian dilapangan. Hasil penelitian ini peneliti kutip dari data primer yang peneliti dapatkan dari sumber jurnal ilmiah,buku maupun penelitian terdahulu dan juga UU yang relevan terkait ketenagakerjaan di era *gig economy* atau yang sering disebut dengan *study literature*.

KELEMAHAN PENELITIAN

Penelitian ini masih banyak kekurangan, terutama terkait metode penelitian yang hanya bersumber dari *study literature*, sehingga masih banyak keterbatasan-keterbatasan dalam analisis data karena data yang peneliti buat merupakan data sekunder yang peneliti dapatkan dari data primer penelitian terdahulu dan UU yang relevan terkait ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

E.& Nasution, H.S. (2020). *Gig Economy Dan Potensinya Untuk Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia*.Yogyakarta: CFDS

Firdasanti, A.Y.dkk.(2021). Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. Jurnal PolGov. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta: 3(1) 197-234
<https://www.researchgate.net/publication/356851117>

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.

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

Jumal Ahmad. (2018). Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis). ResearchGate, (June), 1–20. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12201.08804>.

Mulqiyah, K. (2023). Urgensi Pengaturan Right To Disconnect Terhadap Pekerja Gig Economy Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Penelitian Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta 1-70

Nazir, M. (2014). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nuraeni,Y. (2020).Analisis Terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0analysis Of The Indonesian Labor Lawin Facing The Challenges Of The Industrial Revolution 4.0. Jurnal Ketenagakerjaan. Pusat Penelitian Dan Pengembangan, Kementerian Ketenagakerjaan RI. Jakarta: Kemenerian Ketenagakerjaan RI 15 (1) 1-12 ISSN : 2722 – 8770.

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

Priyanka, E.&Nasution, H.S. (2020). *Gig Economy Dan Potensinya Untuk Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia*.CFDS.

Seluk Beluk Aturan Hukum PHK Menurut UU Cipta Kerja. TEMPO.CO. 17 Juni 2024, di ambil dari sumber https://nasional.tempo.co/read/1880552/icw-buka-kanal-aduan-atas-praktik-curang-saat-ppdb?tracking_page_direct.

Sugiyanto (2009). Soft Capital “Buah Berorganisasi”. Yogyakarta: APMD Press

Sugiyanto (2011). *Pengembangan Karier SDM Perhotelan Dalam Tinjauan Scientific Management*. Yogyakarta: APMD Press

Utomo, P. (2021). *Gig Economy: Concepts, Opportunities And Challenges*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

Zirzis, M. (2024). Evolusi Ekonomi Di Era Digital: Kontribusi Generasi Z Dalam Perekonomian. Jurnal Literasi Indonesia. Kuningan: Sekolah Tinggi Agama Islam 1(2) 77-83 p-ISSN: (3047-0889) e-ISSN: (3046-7292) website: <https://jli.staiku.ac.id/index.php/st/index>

Peraturan Perundangan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja <https://kemnaker.go.id/>

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. <https://kemnaker.go.id/> Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
<https://kemnaker.go.id/>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja
<https://kemnaker.go.id/>

UUD 1945.
<https://www.mkri.id/public/content/infoumum/regulation/pdf/UUD45%20ASLI.pdf>
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/39268>