



ANALISIS PERAN *GIG WORKERS* DALAM *WORKFORCE FLEXIBILITY* DAN *WORKFORCE PLANNING* DI ERA DIGITAL

Viona Nabila Shafa^{1*}, & Najma Syarqiya Putri²

^{*1&2} Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis, Universitas Pembangunan Jaya,

*e-Mail: viona.nabilashafa@student.upj.ac.id

Submit Tgl: 10-Juni-2026

Diterima Tgl: 15-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 01-Juli-2026

Abstract: *Gig economy is a platform-based work model that has developed alongside the advancement of digital technology and changes in modern work patterns. This phenomenon encourages organizations to implement more flexible and adaptive workforce management systems in the digital era. This study aims to analyze the role of gig workers in supporting workforce flexibility and its impact on workforce planning in the digital era. The research employed a qualitative approach using a literature study method by reviewing various scientific articles, national and international journals, and relevant documents related to the research topic. The findings indicate that gig workers provide flexibility for organizations because companies can adjust workforce needs more quickly, efficiently, and in accordance with market changes. In addition, the use of gig workers encourages companies to implement digital-based workforce planning strategies and more dynamic workforce management systems. However, gig workers still face several challenges, such as income uncertainty, limited social protection, and lack of job security. Therefore, organizations need to create a balance between workforce flexibility and worker protection so that gig economy-based work systems can operate sustainably.*

Keywords: *Gig Economy; Gig Workers; Workforce Flexibility; Workforce Planning; Digital Economy*

Abstrak: *Gig economy merupakan model kerja berbasis platform digital yang berkembang seiring dengan kemajuan teknologi digital dan perubahan pola kerja modern. Fenomena ini mendorong organisasi menerapkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih fleksibel dan adaptif di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gig workers dalam mendukung *workforce flexibility* serta pengaruhnya terhadap *workforce planning* di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur melalui pengkajian berbagai artikel ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gig workers* memberikan fleksibilitas bagi organisasi karena perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja secara lebih cepat, efisien, dan sesuai dengan perubahan pasar. Selain itu, penggunaan *gig workers* juga mendorong perusahaan menerapkan strategi *workforce planning* berbasis digital dan sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih dinamis. Namun, *gig workers* masih menghadapi berbagai tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, rendahnya perlindungan sosial, dan kurangnya kepastian kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan perlindungan pekerja agar sistem kerja berbasis *gig economy* dapat berjalan secara berkelanjutan.*

Kata kunci: *Gig Economy; Gig Workers; Workforce Flexibility; Workforce Planning; Ekonomi Digital*

Cara mengutip Shafa, V. N., & Putri, N. S. (2026). Analisis Peran Gig Workers dalam Workforce Flexibility dan Workforce Planning di Era Digital. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2020>

PENDAHULUAN

Teknologi digital telah mengubah pasar tenaga kerja dan pola kerja di seluruh dunia. Munculnya model kerja baru yang lebih fleksibel dan berbasis platform digital, seperti *gig economy*, didorong oleh transformasi digital. Berbagai platform digital memungkinkan individu bekerja secara fleksibel tanpa memiliki hubungan kerja permanen. Hernando & Calizo Jr. (2024) menyatakan model kerja berbasis platform digital memungkinkan pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan memberikan fleksibilitas waktu kerja. Menurut Bateyo (2025), sistem kerja yang fleksibel dalam *gig economy* memungkinkan karyawan menghasilkan uang dari banyak pekerjaan sekaligus. Seiring dengan peningkatan penggunaan teknologi digital dalam aktivitas ekonomi dan ketenagakerjaan, ekonomi kerja terus berkembang baik di Indonesia maupun di seluruh dunia. Natarajan et al. (2025) menyatakan bahwa jumlah tenaga kerja global diperkirakan mencapai 435 juta pekerja pada tahun 2023, yang merupakan sekitar 12% dari pasar tenaga kerja global. Sektor transportasi *online*, layanan pengantaran makanan, dan pekerjaan freelance berbasis digital adalah beberapa faktor yang mendorong pertumbuhan ekonomi digital Indonesia.

Gig economy memungkinkan perusahaan menyesuaikan tenaga kerja secara lebih cepat dan efisien, memberikan fleksibilitas bagi pekerja dan organisasi. Model kerja ini tidak hanya memberikan lebih banyak peluang kerja, tetapi juga mendorong perusahaan untuk menggunakan pendekatan pengelolaan tenaga kerja yang lebih fleksibel dengan menggunakan *workforce planning* berbasis digital. Namun, di balik fleksibilitas kerja yang tinggi, *gig workers* menghadapi berbagai masalah, seperti ketidakpastian pendapatan, kurangnya perlindungan sosial, dan kurangnya kepastian kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya paradoks dalam *gig economy*, yaitu fleksibilitas kerja yang tinggi diiringi dengan kerentanan yang lebih besar bagi pekerja. *Gig workers* sering menghadapi ketidakpastian pendapatan dan perlindungan sosial yang rendah, menurut Nasution et al. (2025). Tobing. (2024) juga menyatakan bahwa pekerja yang bekerja di platform digital masih menghadapi ketidakjelasan status kerja dan perlindungan hukum.

Studi sebelumnya lebih banyak berfokus pada *gig economy* dari perspektif fleksibilitas kerja, transformasi digital, dan perlindungan tenaga kerja. Di sisi lain, penelitian masih sangat terbatas tentang hubungan antara peran *gig workers*, fleksibilitas tenaga kerja, dan *workforce planning*. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi peran *gig workers* dalam fleksibilitas tenaga kerja dan dampak mereka terhadap *workforce planning* di era digital. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi peran *gig workers* dalam fleksibilitas tenaga kerja, mengevaluasi dampak mereka terhadap *workforce planning*, dan menemukan dampak penggunaan *gig workers* bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, metode ini digunakan untuk

memahami dan menganalisis peran gig workers dalam fleksibilitas tenaga kerja dan *workforce planning* di era digital.

Data penelitian berasal dari data sekunder dari artikel penelitian, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan topik penelitian. Informasi ini diperoleh melalui pencarian Google Scholar dan berbagai sumber jurnal terbuka yang membahas topik penelitian, seperti *gig economy*, *workforce flexibility* dan *workforce planning* dari tahun 2020 hingga 2025.

Dengan menggunakan kata kunci seperti "*gig economy*", "*gig workers*", "*workforce flexibility*", "pengelolaan tenaga kerja digital", dan "*workforce planning*", publikasi yang dipilih membahas tentang fleksibilitas tenaga kerja, pengelolaan tenaga kerja digital, dan dampak penggunaan gig workers bagi perusahaan., publikasi yang dipilih dibahas tentang fleksibilitas tenaga kerja, pengelolaan tenaga kerja digital, dan dampak penggunaan tenaga kerja gig bagi perusahaan.

Teknik analisis data deskriptif kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi, mengklasifikasikan, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai temuan penelitian sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara *gig workers*, *workforce flexibility*, dan perubahan dalam strategi *workforce planning* di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Gig Workers dalam Fleksibilitas Tenaga Kerja

Pola kerja yang lebih fleksibel dibandingkan dengan sistem kerja konvensional telah muncul sebagai hasil dari pertumbuhan *gig economy*. Memanfaatkan model kerja berbasis platform digital, bisnis dapat merekrut karyawan sesuai kebutuhan bisnis tanpa harus menjaga seluruh staf dalam hubungan kerja permanen. Studi menunjukkan bahwa menggunakan gig workers memberikan keuntungan bagi organisasi karena perusahaan dapat menyesuaikan jumlah tenaga kerja mereka dengan cepat, efisien, dan beradaptasi dengan perubahan di pasar. Menurut Amin (2025) pertumbuhan *gig economy* mendorong perubahan dalam fungsi manajemen tenaga kerja. Manajemen tenaga kerja menjadi lebih fleksibel dan berbasis teknologi digital. Perusahaan menggunakan platform digital untuk mengelola tenaga kerja secara lebih cepat dan efisien sesuai dengan kebutuhan operasional organisasi di era digital.

Selain itu, pekerja mendapat manfaat dari fleksibilitas ini karena mereka dapat memilih jenis pekerjaan, waktu kerja, dan jumlah pekerjaan yang mereka inginkan secara mandiri. Hernando & Calizo Jr. (2024) menyatakan bahwa *gig economy* memberikan lebih banyak kebebasan dibandingkan dengan pekerjaan formal. Hubungan kerja dalam ekonomi gig cenderung lebih fleksibel dibandingkan sistem kerja tradisional, menurut Bedoya-Dorado dan Peláez-León. (2023). Kondisi ini memungkinkan gig workers untuk secara lebih mandiri menentukan pola kerja, waktu kerja, dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Platform digital seperti layanan transportasi *online*, *marketplace freelance*, dan layanan berbasis aplikasi lainnya telah membuat peluang kerja yang lebih fleksibel di berbagai sektor ekonomi semakin meningkat. Menurut Siti Hajar (2024), manajemen sumber daya manusia digital merupakan kebutuhan penting bagi organisasi modern karena mampu mendukung pengelolaan sumber daya manusia dengan efektif melalui digitalisasi berbagai proses kerja. Penerapan sistem digital dalam manajemen sumber daya manusia juga membantu perusahaan

meningkatkan fleksibilitas kerja, mempercepat komunikasi organisasi, dan mempermudah pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis platform digital.

Namun, *gig economy* yang fleksibel menghadirkan banyak tantangan bagi karyawan. Studi menunjukkan bahwa sistem kerja berbasis platform digital sering menimbulkan ketidakpastian pendapatan, kurangnya perlindungan sosial, dan kurangnya kepastian kerja, menunjukkan bahwa fleksibilitas *gig economy* tidak selalu mengikuti peningkatan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, fleksibilitas tenaga kerja dapat dianggap memiliki dua sisi: memberikan efisiensi dan kebebasan kerja, tetapi juga memberikan kurangnya kepastian kerja.

Pengaruh *Gig Workers* terhadap *Workforce Planning*

Strategi organisasi dalam merencanakan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh peningkatan penggunaan *gig workers*. Perusahaan sedang melakukan perubahan dalam cara mereka mengelola sumber daya manusia. Mereka beralih dari sistem kerja yang tetap ke sistem kerja yang lebih fleksibel yang menggunakan teknologi digital. Purba et al. (2026) menjelaskan bahwa penggunaan platform digital dan algoritma mulai memengaruhi proses pengelolaan tenaga kerja modern. Daniel et al. (2023) menyatakan bahwa organisasi harus mengubah strategi rekrutmen, pengelolaan tenaga kerja, dan pengembangan SDM untuk menjadi lebih adaptif terhadap perkembangan *gig economy*.

Selain itu, Sahu (2025) menyatakan bahwa perkembangan *gig economy* mendorong perusahaan untuk menerapkan manajemen tenaga kerja digital dan menggunakan teknologi dalam manajemen tenaga kerja. Karena perusahaan dapat merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan proyek atau permintaan pasar tertentu, penggunaan *gig workers* juga memungkinkan organisasi untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi tenaga kerja.

Dibandingkan dengan sistem kerja konvensional, kondisi ini membuat *workforce planning* lebih fleksibel dan dinamis. Selain itu, proses pengambilan keputusan dalam pengelolaan tenaga kerja kontemporer dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan penggunaan algoritma di platform digital. Menurut Bajaj et al. (2025), penggunaan analisis sumber daya manusia dalam perencanaan tenaga kerja membantu organisasi membuat keputusan tentang sumber daya manusia yang lebih efektif dengan menggunakan pendekatan berbasis data. Selain itu, penggunaan sistem analitik membantu perusahaan memprediksi kebutuhan tenaga kerja dan meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Alhadi et al. (2025) penggunaan perencanaan rekrutmen digital dapat membantu organisasi menerapkan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan menggunakan sistem digital, perusahaan dapat melakukan proses seleksi tenaga kerja secara lebih cepat, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi di era digital yang semakin kompetitif. Meskipun demikian, perusahaan juga menghadapi masalah dalam mengelola *gig workers*, terutama terkait kesetiaan pekerja, pengawasan kinerja, dan keberlanjutan tenaga kerja dalam jangka panjang. Karena sistem kerja yang tidak fleksibel dapat meningkatkan tingkat turnover dan membuat lebih sulit bagi perusahaan untuk membangun keterikatan kerja seperti tenaga kerja permanen, perusahaan harus membuat strategi pengelolaan tenaga kerja yang berfokus pada fleksibilitas dan kesejahteraan karyawan.

Adiazmil et al. (2024) menyatakan bahwa dalam era transformasi digital, rencana kerja tenaga kerja strategis tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja tetapi

juga pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan strategi SDM mereka dengan perubahan teknologi dan lingkungan bisnis. Penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan tenaga kerja membantu organisasi meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan menciptakan sistem kerja yang aman.

Dampak Penggunaan Gig Workers bagi Organisasi

Penggunaan *gig workers* memberikan dampak yang berbeda bagi perusahaan, baik dari segi positif maupun negatif. Gig economy membantu perusahaan mengurangi biaya tenaga kerja, mempercepat proses rekrutmen, dan memberikan lebih banyak pilihan tenaga kerja yang fleksibel. Abu Bakar et al. (2024) menyatakan bahwa pertumbuhan gig economy mendorong perusahaan untuk mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih fleksibel dengan menggunakan teknologi digital dan platform kerja online. Perubahan ini membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan kebutuhan tenaga kerja secara lebih cepat sesuai dengan dinamika bisnis dan perkembangan pasar kerja digital.

Selain itu, platform digital memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian tertentu yang sesuai dengan kebutuhan proyek atau pekerjaan tertentu. Sundari dan Nugroho (2024) menyatakan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM membantu perusahaan menjadi lebih fleksibel dengan perubahan kebutuhan bisnis dan sistem kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, perusahaan dapat menggunakan teknologi digital untuk mengelola tenaga kerja untuk mengelola kinerja tenaga kerja secara lebih efektif, mempercepat proses perekrutan, dan meningkatkan kemampuan karyawan mereka.

Di sisi lain, pengelolaan sumber daya manusia juga mengalami kesulitan dengan penggunaan gig workers. Karena hubungan kerja yang bersifat sementara dan berbasis proyek, penelitian menunjukkan bahwa gig workers cenderung memiliki loyalitas kerja yang lebih rendah daripada pekerja permanen. Selain itu, stabilitas tenaga kerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kurangnya perlindungan sosial dan ketidakjelasan status kerja dalam gig economy. Untuk menjamin keberlanjutan sistem kerja berbasis gig economy, perusahaan harus menyeimbangkan kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja dengan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, seperti yang ditunjukkan oleh kondisi ini.

Nastase et al. (2025) menyatakan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia di era digital tidak hanya berfokus pada efisiensi organisasi tetapi juga pada peningkatan human capital, reskilling, dan keberlanjutan tenaga kerja. Organisasi harus membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu membantu mereka mengadaptasi tenaga kerja terhadap kemajuan teknologi agar mereka tetap memiliki daya saing dalam menghadapi transformasi digital.

Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa gig economy telah mengubah cara perusahaan kontemporer mengelola tenaga kerja. Gig workers memungkinkan perusahaan menjadi lebih fleksibel karena mereka dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perubahan pasar dan kebutuhan bisnis. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Yang (2025) yang menyatakan bahwa gig economy menghasilkan sistem kerja yang lebih efisien dengan penggunaan teknologi digital dan pola kerja yang lebih fleksibel. Selain memberikan keuntungan bagi perusahaan, fleksibilitas kerja juga membantu pekerja karena memberi mereka kebebasan

untuk memilih jenis pekerjaan, waktu kerja, dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perkembangan *gig economy* telah mengubah sistem kerja konvensional dan mendorong pola hubungan kerja yang lebih digital dan dinamis.

Perkembangan *gig economy* membuat proses perencanaan tenaga kerja organisasi juga berubah. Perusahaan mulai menggabungkan tenaga kerja tetap dengan tenaga kerja digital yang lebih fleksibel dan tidak lagi sepenuhnya bergantung pada tenaga kerja permanen. Sebagaimana dinyatakan oleh Daniel et al. (2023), strategi pengelolaan sumber daya manusia organisasi harus disesuaikan untuk menjadi lebih adaptif dengan perubahan yang terjadi pada sistem kerja modern dan perkembangan ekonomi digital. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja di era digital menjadi lebih dinamis karena bisnis harus dapat menyesuaikan jumlah dan jenis tenaga kerja mereka dengan perubahan pasar. Penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan tenaga kerja juga mempercepat proses rekrutmen, meningkatkan efisiensi operasional, dan membantu perusahaan membuat keputusan SDM yang lebih efektif.

Meskipun menggunakan *gig workers* memiliki banyak keuntungan bagi organisasi dan karyawan, itu juga memiliki beberapa konsekuensi. Studi menunjukkan bahwa *gig workers* sering menghadapi masalah dibandingkan pekerja permanen, termasuk ketidakpastian pendapatan, kurangnya perlindungan sosial, dan kurangnya kepastian kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam *gig economy* tidak selalu berarti kesejahteraan pekerja lebih baik. Sebaliknya, dalam era digital, perusahaan menghadapi tantangan untuk mempertahankan loyalitas, stabilitas tenaga kerja, dan keberlanjutan pengelolaan SDM. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat strategi pengelolaan tenaga kerja yang tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi tetapi juga memperhatikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *gig workers* memiliki peran penting dalam mendukung fleksibilitas tenaga kerja dan perubahan strategi *workforce planning* di era digital. Namun, organisasi masih perlu menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan keamanan kerja agar sistem kerja berbasis *gig economy* dapat berjalan secara berkelanjutan. Selain itu, pemerintah dan organisasi juga perlu mempertimbangkan regulasi serta perlindungan tenaga kerja yang lebih adaptif guna mengurangi risiko kerentanan kerja di tengah perkembangan teknologi digital yang semakin pesat.

KESIMPULAN

Perkembangan *gig economy* di era digital telah mengubah pola kerja dan pendekatan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gig workers* memiliki peran penting dalam meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja karena perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja secara lebih cepat, efisien, dan sesuai dengan perubahan pasar. Selain itu, penggunaan *gig workers* juga berdampak pada *workforce planning* melalui penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih fleksibel dan berbasis digital. Namun, di balik fleksibilitas yang ditawarkan, *gig workers* masih menghadapi berbagai tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, rendahnya perlindungan sosial, dan kurangnya kepastian kerja.

Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan perlindungan pekerja agar sistem kerja berbasis *gig economy* dapat berjalan secara berkelanjutan. Selain itu, pemerintah dan perusahaan juga perlu membangun strategi serta

regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital guna mengurangi risiko kerentanan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, A., Ariyanto, M., Zulkifli, & Darmawanto. (2024). The gig economy and its implications for human resource management in Jambi: A preliminary investigation. *Enigma Economics Journal*. <https://doi.org/10.61996/economy.v2i2.70>
- Adiazmil, A., Hidayat, M., & Basuil, D. A. (2024). *Strategic human resource planning in the era of digital transformation*. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(1), 130–137. https://www.researchgate.net/publication/377961103_Strategic_Human_Resource_Planning_in_the_Era_of_Digital_Transformation
- Alhadi, N. C., Saputra, R., Patiro, S. P. S., & Yusriani, S. (2025). How can digital-age recruitment planning enhance human resource strategies in distribution companies in Denmark? *The 2nd International Students Conference on Economics and Business Excellence (ISCEBE)*, 2(1), 129–137.
- Amin, M. R. (2025). Exploring the evolution of human resource management in the gig economy: A systematic analysis. *Business and Management Studies Journal*. <https://doi.org/10.25163/business.3110243>
- Bajaj, A., Kalluri, N., Kumar, C. S. P., Garg, M., Bhatt, D., & Gupta, N. (2025). *Designing a human resource analytics system for predictive workforce planning*. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(21s). <https://www.jisem-journal.com/>
- Bateyo, A. (2025). The Gig Economy: Implications for Workforce Management. *RESEARCH INVENTION JOURNAL OF CURRENT ISSUES IN ARTS AND MANAGEMENT*, 4(1), 39–42. <https://doi.org/10.59298/RIJCIAM/2025/413942>
- Bedoya-Dorado, C., & Peláez-León, J. D. (2023). *Human resource management in the gig economy: Towards a new configuration?* *Entramado*, 19(2), e9530. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.9530>
- Daniel, K., Ramaswamy, A., Caldwell, G., & Huck Mortimer. (2023). The Expansion of the Gig Economy: Implications for Strategic Human Resource Management. *Journal of Advanced Research and Transformative Knowledge*, 3(11), 469–482. <https://www.researchgate.net/publication/400976939>
- Hernando, R. C., & Calizo Jr, S. C. (2024). Unpacking Issues in the Gig Economy: Policy Approaches to Empower Women in APEC. *APEC Policy Support Unit*, 12(3), 400–425. <https://doi.org/10.1002/poi3.217>
- Nastase, C., Adomnitei, A., & Apetri, A. (2025). Strategic human resource management in the digital era: Technology, transformation, and sustainable advantage. *Merits*, 5(4), 23. <https://doi.org/10.3390/merits5040023>

- Nasution, N. R. S., Novianti, S., & Yushar, N. I. (2025). The Precarious System in Gig Political Economy: A Study of the Vulnerability of Online Drivers in Indonesia. *Malikussaleh Social and Political Reviews*, 6(2), 144–173. <https://doi.org/10.29103/mspr.v6i2.24664>
- Natarajan, S., Barua, K. R., Mitra, S., Nighat, & Sanyal, S. (2025). Lessons from Online Gig Work in India and Indonesia. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2025-12/lessons-from-online-gig-work-in-india-and-indonesia.pdf>
- Purba, M. F. C. M., Sari, E. T., & Purba, L. P. (2026). Beyond Flexibility: Management Innovation and Algorithmic Control in the Gig Economy Era. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 7(1), 188–202. <https://doi.org/10.20473/ajim.v7i1.86884>
- Sahu, G. R. (2025). The Rise of Gig Economy: How HR is Adapting to A New Workforce Model. *International Research Journal on Advanced Engineering and Management (IRJAEM)*, 3(03), 665–671. <https://doi.org/10.47392/irjaem.2025.0108>
- Siti Hajar. (2024). Digital human resources management: A necessity in modern organizations. *International Journal of Politics and Sociology Research (IJOBSOR)*, 11(4), 479–484. <https://www.ijobsor.pelnus.ac.id/index.php/ijopsor/article/view/217>
- Sundari, & Nugroho, N. T. (2024). Human resource management in the digital era. *Digital Business: Tren Bisnis Masa Depan*, 15(4), 245–249. <https://ejournal.cria.or.id/index.php/db/article/view/212>
- Tobing, H. (2024). The Gig Economy Dilemma: Exploring Alternatives to Create Decent Work for Online Motorcycle Taxi Drivers in Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(2), 168–183. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i2.340>
- Yang, H. (2025). The Gig Economy and Labor Market Flexibility: Implications for Wage Determination. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 20(3), 79–82. <https://drpress.org/ojs/index.php/fbem/article/view/31708>