

STRATEGI RETENSI SDM DI ERA GIG ECONOMY BERBASIS PLATFORM DIGITAL

Reni Febrina¹ 



***Korespondensi :**

Email :
reniazhabi@gmail.com

Afiliasi Penulis :

Sekolah Tinggi Ekonomi
Syariah Manna Wa Salwa,
Tanah Datar, Sumatera
Barat, Indonesia.

Riwayat Artikel :

Penyerahan : 17 Mei 2025
Revisi : 18 Juni 2025
Diterima : 28 Juni 2025
Diterbitkan : 30 Juni 2025

Kata Kunci :

retensi SDM, gig economy,
reputasi digital, manajemen
syariah, fleksibilitas kerja

Keyword :

retensi SDM, gig economy,
reputasi digital, manajemen
syariah, fleksibilitas kerja

Abstrak

Perkembangan gig economy telah memicu pergeseran besar dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal retensi pekerja yang tidak lagi terikat pada sistem kerja konvensional. Penelitian ini berangkat dari pertanyaan utama mengenai bagaimana strategi retensi SDM dibangun dalam platform kerja digital dan bagaimana nilai-nilai syariah dapat diintegrasikan ke dalam sistem tersebut. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada formulasi model retensi berbasis digital yang menggabungkan empat elemen kunci: reputasi digital, fleksibilitas kerja, insentif loyalitas, dan pengembangan karir. Metodologi yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan data sekunder berbasis publikasi ilmiah, laporan lembaga, serta data platform daring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi pekerja dalam ekosistem digital dibentuk melalui sistem algoritmik, penghargaan non-material, serta kontrol mandiri pekerja atas jadwal dan proyek mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa prinsip keadilan, ihsan, dan mas'uliyah dapat menjadi dasar etis dalam mendesain sistem retensi yang lebih manusiawi. Temuan ini berkontribusi dalam pemutakhiran pendekatan manajemen SDM serta perluasan teori retensi di era kerja digital.

The development of the gig economy has triggered a major shift in human resource management, particularly regarding worker retention outside of conventional employment systems. This study addresses the main question of how digital platforms build HR retention strategies and how Islamic values can be integrated into such systems. The novelty of this research lies in the formulation of a digital-based retention model encompassing four key elements: digital reputation, work flexibility, loyalty incentives, and career development. The methodology applied is a literature review using secondary data from scientific publications, institutional reports, and online platform data. The findings show that worker retention in digital ecosystems is shaped by algorithmic systems, non-material rewards, and worker autonomy in managing their schedule and project selection. The study also reveals that the principles of justice, excellence (ihsan), and collective responsibility (mas'uliyah) can serve as ethical foundations for designing more humane retention systems. These findings contribute to updating HR management approaches and expanding retention theories for the digital work era.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat telah melahirkan bentuk baru dari pasar tenaga kerja yang dikenal dengan istilah *gig economy* (Izza et al., 2024). Dimana konsep *gig economy* merujuk pada sistem kerja berbasis proyek jangka pendek atau tugas lepas yang dikelola melalui platform digital, di mana individu dapat menawarkan jasa mereka secara fleksibel tanpa keterikatan kontrak kerja jangka panjang (Permana et al., 2023). Platform digital seperti Upwork, Fiverr, dan Freelancer.com menjadi penghubung utama antara pekerja dan pemberi kerja, mengubah struktur hubungan kerja tradisional. Dalam konteks ini, upaya untuk mempertahankan tenaga kerja (retensi SDM) menjadi lebih kompleks dibandingkan dengan sistem ketenagakerjaan konvensional (Junaedi et al., 2024).

Menurut (Lusa et al., 2024) kebanyakan tenaga kerja di negara maju terlibat dalam bentuk kerja lepas, sementara di negara berkembang, angkanya terus meningkat seiring penetrasi teknologi dan akses internet yang semakin luas. Fenomena pekerja lepas menurut (Widodo, 2019) memunculkan tantangan baru praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana organisasi dapat mempertahankan keterlibatan dan loyalitas tenaga kerja yang tidak memiliki hubungan kerja formal.

Retensi SDM merupakan salah satu isu strategis dalam manajemen, karena keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan mempertahankan talenta yang kompeten dan berkomitmen (Wijaya, 2022). Menurut (Malhotra & Ganghas, 2023) dalam konteks *gig economy*, strategi retensi tidak lagi dapat mengandalkan pendekatan konvensional seperti kontrak jangka panjang, jenjang karir formal, atau program loyalitas perusahaan. Hubungan kerja yang terdesentralisasi dan berbasis algoritma menuntut pendekatan baru yang lebih fleksibel, terpersonalisasi, dan berbasis pengalaman pengguna (Khaira, 2025). Penelitian terdahulu membahas retensi dalam konteks organisasi konvensional (Baehaqi, 2020) namun sangat sedikit yang fokus pada strategi retensi dalam ekosistem kerja digital yang tidak terikat struktur organisasi formal. Sebagai konsekuensi dari perubahan ini, organisasi perlu mengembangkan strategi retensi yang tidak hanya berfokus pada loyalitas jangka panjang, tetapi juga mampu mengakomodasi kebutuhan pekerja.

Konsep dan rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan merumuskan strategi retensi SDM yang relevan dengan karakteristik *gig economy*. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka dan analisis konten, menggunakan data dari platform digital seperti Upwork, Fiverr, Freelancer.com, serta literatur terkini tentang manajemen SDM dan ekonomi digital. Model strategi retensi yang dikembangkan tidak hanya

memperhatikan aspek finansial, tetapi juga mencakup reputasi digital, fleksibilitas kerja, akses terhadap pengembangan profesional, serta insentif loyalitas berbasis sistem platform sebagai alternatif konseptual yang menjawab kebutuhan pengelolaan tenaga kerja dalam lanskap ekonomi baru.

Berdasarkan observasi pada platform Upwork dan Fiverr, banyak pekerja freelance beralih dari satu platform ke platform lain akibat ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan, kurangnya dukungan pengembangan profesional, serta minimnya fleksibilitas dalam pemilihan proyek. (Ardiatama & Irmawati, 2025) menunjukkan bahwa lebih dari 50% gig workers mempertimbangkan meninggalkan platform mereka saat ini jika tidak ada insentif tambahan yang diberikan. Fenomena ini menegaskan bahwa retensi pekerja dalam gig economy tidak dapat lagi mengandalkan pendekatan.

Fenomena awal yang menjadi latar munculnya masalah ini adalah tingginya tingkat mobilitas pekerja lepas antar platform digital. Survei oleh (Waruwu & Lie, 2025) menunjukkan bahwa lebih dari 55% gig workers aktif memiliki pengalaman menggunakan lebih dari satu platform, dan 40% di antaranya menyatakan pernah berhenti menggunakan platform tertentu karena kurangnya peluang, sistem penilaian yang tidak adil, dan minimnya insentif keberlanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dan keterikatan dalam dunia kerja digital sangat rentan, terutama jika tidak ditopang oleh sistem retensi yang dirancang secara strategis.

Gap penelitian dalam kajian ini terletak pada kurangnya model strategis yang mengintegrasikan pendekatan manajemen SDM dengan sistem platform digital dalam konteks gig economy. Penelitian sebelumnya masih berfokus pada isu fleksibilitas, ketimpangan upah, atau regulasi ketenagakerjaan, tetapi belum banyak yang menyoroti secara mendalam bagaimana membangun retensi yang efektif bagi pekerja lepas berbasis sistem reputasi dan algoritma. Selain itu, dari sisi literatur manajemen Islam, sangat terbatas penelitian yang mencoba menghubungkan prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, amanah, dan masalah dengan strategi retensi digital. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kekosongan tersebut, baik secara konseptual maupun praktis.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana strategi retensi sumber daya manusia dapat dikembangkan secara efektif dalam konteks ekosistem kerja gig economy yang berbasis pada platform digital. Dalam lingkungan kerja yang tidak lagi mengandalkan hubungan jangka panjang dan struktur organisasi hierarkis, muncul kebutuhan untuk merumuskan pendekatan baru dalam mempertahankan pekerja berbakat yang cenderung berpindah dari satu platform ke platform lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam faktor utama yang mempengaruhi loyalitas dan keberlanjutan keterlibatan pekerja dalam platform digital, serta merumuskan strategi retensi yang

relevan dan adaptif terhadap dinamika kerja yang fleksibel, mandiri, dan berbasis reputasi digital.

Penelitian ini mengkaji ulang konsep retensi SDM dengan mengadaptasikan prinsip-prinsip baru yang relevan untuk pekerja berbasis platform. Retensi di era gig economy lebih menekankan pada aspek autonomi, penghargaan berbasis reputasi, serta dukungan pengembangan karir digital. Rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah menyusun sebuah model strategi retensi baru yang didasarkan pada hasil studi literatur dan observasi konten dari platform-platform digital freelance. Model ini diharapkan mampu memberikan kerangka pikir bagi organisasi dalam mengelola hubungan kerja berbasis platform secara lebih efektif.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat perubahan fundamental dalam hubungan kerja yang dipicu oleh digitalisasi dan globalisasi pasar tenaga kerja. Tanpa strategi retensi yang inovatif, perusahaan dan platform digital berisiko kehilangan talenta-talenta terbaik yang sangat berharga dalam menghadapi kompetisi bisnis modern.

Dalam perspektif manajemen syariah menurut (Bahtiar Efendi et al., 2024) retensi SDM yang baik juga sejalan dengan prinsip keadilan ('adl), kesejahteraan (masalah), dan pemeliharaan amanah (amanah) terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, pengembangan strategi retensi berbasis platform digital dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis baik dalam pengelolaan SDM modern maupun dalam penerapan nilai-nilai syariah dalam dunia kerja kontemporer.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka dan analisis konten untuk mengeksplorasi strategi retensi sumber daya manusia dalam konteks gig economy berbasis platform digital. Rancangan penelitian bersifat eksploratif-kualitatif karena bertujuan untuk menggali konsep-konsep baru yang belum banyak dibahas secara mendalam dalam literatur manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan retensi pekerja fleksibel di era digital. Sumber data utama berasal dari dokumen-dokumen publik yang tersedia secara daring, seperti konten dari situs resmi platform kerja digital (misalnya Upwork, Fiverr, Freelancer.com), laporan industri terkait tren tenaga kerja digital dari lembaga seperti McKinsey dan Deloitte, serta artikel-artikel akademik dan non-akademik yang relevan dengan topik gig economy dan manajemen SDM.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan penelusuran sistematis melalui internet untuk menjaring data sekunder yang kaya akan konteks, kemudian disaring berdasarkan relevansi dan keterkinian informasi. Seluruh data dianalisis menggunakan metode analisis isi (content analysis) dengan pendekatan tematik,

yaitu mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan tema-tema utama yang berkaitan dengan strategi retensi tenaga kerja pada platform digital. Melalui metode ini, penelitian berupaya membangun pemahaman konseptual yang mendalam tentang bagaimana dinamika retensi pekerja berkembang dalam ekosistem kerja yang berbasis proyek dan teknologi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi retensi sumber daya manusia dalam ekosistem gig economy memiliki karakteristik yang berbeda secara mendasar dibandingkan dengan strategi retensi pada sistem ketenagakerjaan konvensional. Berdasarkan analisis konten yang dilakukan terhadap beberapa platform digital seperti Upwork, Fiverr, dan Freelancer.com, ditemukan bahwa retensi pekerja tidak dibangun melalui hubungan kerja jangka panjang, melainkan melalui serangkaian mekanisme digital yang memberikan nilai tambah bagi para gig workers. Mekanisme tersebut antara lain berupa sistem reputasi, insentif berbasis performa, fleksibilitas pengelolaan pekerjaan, serta akses terhadap peluang pengembangan profesional yang disediakan oleh platform.

Salah satu strategi yang paling dominan ditemukan adalah penggunaan sistem reputasi digital sebagai alat utama dalam mempertahankan keterlibatan pekerja. Platform-platform tersebut mengembangkan fitur seperti penilaian klien, badge kualitas, dan tingkatan keanggotaan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pekerja yang menunjukkan kinerja unggul. Reputasi yang baik di dalam platform menjadi aset penting bagi gig workers untuk memperoleh proyek-proyek baru, sehingga mendorong mereka untuk tetap aktif dan loyal terhadap platform tersebut.

Fleksibilitas dalam memilih proyek, waktu kerja, dan klien juga menjadi strategi retensi yang sangat dihargai oleh pekerja digital. Kebebasan ini memberi kontrol penuh atas bagaimana dan kapan mereka bekerja, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan terhadap karir mereka sendiri. Platform yang menyediakan fitur pendukung seperti filter proyek berdasarkan preferensi pribadi, sistem notifikasi proyek yang relevan, serta transparansi dalam pembayaran dan penilaian klien, dinilai mampu meningkatkan kenyamanan dan loyalitas pengguna.

Di sisi lain, beberapa platform juga menerapkan program insentif dan loyalitas, seperti diskon biaya layanan untuk freelancer berperingkat tinggi, akses lebih awal ke proyek premium, serta layanan pelanggan eksklusif. Fitur ini menunjukkan

retensi tidak hanya dimaknai secara finansial, melainkan juga melalui peningkatan pengalaman kerja yang menyeluruh dan berkelanjutan di dalam platform.

Hasil penelitian ini disintesis ke dalam model konseptual retensi *gig workers* berbasis platform digital yang mencakup empat pilar utama, yaitu: reputasi digital, fleksibilitas kerja, pengembangan profesional, dan insentif loyalitas, saling terkait dan membentuk dasar strategi retensi yang relevan untuk konteks kerja digital yang terus berkembang. Model ini memberikan alternatif baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menyusun pendekatan retensi yang adaptif terhadap disrupsi digital dan perubahan preferensi tenaga kerja modern.

Pembahasan

Retensi SDM dalam Struktur Kerja Non-Konvensional

Retensi sumber daya manusia (SDM) secara umum merujuk pada upaya organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi agar tetap bertahan dan berkontribusi dalam jangka waktu yang berkelanjutan (Septiana et al., 2023). Dalam konteks tradisional, retensi dikaitkan dengan stabilitas kerja, promosi jenjang karier, serta insentif finansial dan nonfinansial yang ditawarkan oleh organisasi sebagai bentuk komitmen jangka panjang terhadap karyawannya (Sumartik et al., 2023). Namun, dalam lanskap ekonomi digital yang ditandai dengan kemunculan *gig economy*, konsep retensi mengalami pergeseran yang signifikan, baik dari segi bentuk, mekanisme, maupun tujuan.

Perubahan struktur kerja dari sistem organisasi yang hierarkis menuju sistem kerja berbasis proyek di platform digital menuntut pendekatan baru dalam pengelolaan SDM. Pekerja dalam *gig economy* yang terdiri dari freelancer, kontraktor independen, dan pekerja lepas berbasis teknologi—tidak lagi membangun keterikatan dengan satu institusi, melainkan dengan sistem dan pengalaman kerja yang ditawarkan oleh platform. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas *gig workers* tidak dibentuk oleh hubungan kerja permanen, melainkan oleh tiga hal utama: pengalaman kerja yang memuaskan, keberlanjutan peluang kerja, dan nilai reputasi digital.

Pengalaman kerja yang dimaksud mencakup sejauh mana pekerja merasa dihargai, diperlakukan adil, serta mendapatkan ruang untuk mengatur waktu dan pekerjaan sesuai preferensinya. Fleksibilitas ini merupakan salah satu karakter utama *gig economy* yang menjadi sumber motivasi intrinsik bagi pekerja, sebagaimana diungkap oleh (Sariani et al., 2024) bahwa fleksibilitas dan otonomi telah menggantikan stabilitas kerja sebagai nilai utama yang dicari oleh pekerja digital. Dalam hal ini, strategi retensi yang efektif bukan lagi bergantung pada

loyalitas emosional terhadap organisasi, tetapi lebih pada kepuasan fungsional atas sistem kerja dan nilai ekonomi yang diperoleh.

Keberlanjutan peluang kerja menjadi faktor kedua yang sangat mempengaruhi retensi. Platform digital seperti Upwork dan Fiverr menggunakan sistem algoritma untuk menyesuaikan proyek dengan profil dan reputasi pekerja. Pekerja yang mendapatkan aliran proyek secara konsisten cenderung akan terus aktif di platform tersebut karena mereka melihat adanya *return* yang berkelanjutan. Sistem penilaian preferensi algoritma yang tidak adil ini dapat mendorong pekerja beralih ke platform lain.

Aspek ketiga yang sangat dominan dalam temuan ini adalah peran reputasi digital sebagai *currency* baru dalam dunia kerja digital. Reputasi yang dibangun melalui sistem rating, review klien, dan penghargaan dari platform menjadi faktor krusial dalam mempertahankan eksistensi pekerja. Platform menggunakan sistem tingkatan (seperti "Top Rated" di Upwork) sebagai bentuk insentif simbolik yang mendorong pekerja menjaga performa dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap sistem. Dalam hal ini, reputasi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai modal sosial yang berdaya saing tinggi. Pekerja yang telah membangun reputasi cenderung bertahan lebih lama dalam platform karena mereka telah menginvestasikan waktu dan usaha untuk membangun kredibilitas yang tidak mudah dipindahkan ke platform lain.

Secara keseluruhan, strategi retensi dalam *gig economy* bersifat terpersonalisasi, berbasis teknologi, dan diarahkan oleh sistem platform itu sendiri, bukan oleh otoritas manajerial tradisional. Retensi dalam konteks ini lebih bersifat relasional antara pekerja dan sistem (platform), bukan antara pekerja dan organisasi. Oleh karena itu, pendekatan retensi harus mengakomodasi mekanisme baru seperti: pemberian insentif berdasarkan algoritma performa, penguatan sistem reputasi yang adil dan transparan, peningkatan fleksibilitas interaksi kerja, serta penciptaan pengalaman kerja yang memberi nilai tambah secara ekonomi dan psikologis.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa strategi retensi SDM dalam *gig economy* harus disusun dengan paradigma baru yang mencerminkan karakteristik digital, fleksibel, dan kompetitif dari ekosistem kerja modern. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa teori-teori retensi klasik yang berakar pada hubungan kerja formal dan organisasi konvensional perlu direvisi atau dikembangkan ulang agar tetap relevan dalam menjawab tantangan ekonomi digital.

Reputasi Digital sebagai Alat Retensi

Temuan yang paling dominan dalam penelitian ini adalah pentingnya reputasi digital dalam membentuk loyalitas pekerja platform. Fitur seperti rating, ulasan

klien, badge kualitas, dan level pengguna menjadi faktor penentu akses terhadap proyek yang lebih baik dan berpenghasilan lebih tinggi. Hal ini memperkuat argumentasi yang diajukan oleh (Hartono & Tarigas, 2025) bahwa sistem algoritma reputasi telah menggantikan peran manajer personalia dalam gig economy. Reputasi menjadi bentuk modal sosial baru yang mendorong pekerja untuk tetap aktif dalam platform, menjaga kualitas kerja, dan mempertahankan relasi kerja secara tidak langsung. Temuan ini menegaskan bahwa strategi retensi tidak lagi cukup dengan insentif material, melainkan juga harus menciptakan mekanisme penghargaan simbolik yang berbasis performa dan persepsi pengguna lain.

Reputasi digital merupakan representasi nilai, kredibilitas, dan kepercayaan seseorang di ruang digital yang dibentuk melalui interaksi, penilaian, serta umpan balik yang terdokumentasi secara terbuka dalam suatu sistem daring (Suparna, n.d.). Dalam konteks gig economy, reputasi digital menjadi *aset sosial* yang sangat vital, yang tidak hanya mencerminkan kualitas kerja masa lalu tetapi juga menjadi indikator ekspektasi terhadap performa di masa depan. Reputasi ini dibangun dari elemen-elemen seperti rating pengguna, ulasan dari klien sebelumnya, jumlah proyek yang telah diselesaikan, konsistensi komunikasi, dan sistem badge atau sertifikasi yang diberikan oleh platform. Setiap interaksi yang dilakukan pekerja terekam dan dikalkulasi menjadi metrik yang menentukan visibilitas dan akses mereka terhadap proyek-proyek baru.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi digital adalah determinan paling dominan dalam membentuk loyalitas pekerja terhadap suatu platform digital. Pekerja yang berhasil membangun reputasi baik—misalnya dengan mendapatkan rating di atas 4.8 dari 5, atau menerima badge "Top Rated" atau "Level 2"—memiliki peluang lebih besar untuk menerima proyek yang bernilai lebih tinggi dan dari klien yang lebih kredibel. Hal ini menciptakan insentif yang kuat bagi pekerja untuk tetap aktif, menjaga kualitas kerja, dan mematuhi etika interaksi profesional di platform.

Penemuan ini memperkuat argumentasi (Gunawan et al., 2023) yang menyatakan bahwa dalam gig economy, fungsi tradisional manajer SDM telah digantikan oleh sistem algoritmik yang mengelola dan memfilter tenaga kerja berdasarkan reputasi digital. Pekerja tidak lagi dinilai oleh supervisor atau atasan langsung, tetapi oleh sistem penilaian kolektif yang dikalkulasi oleh algoritma platform. Dengan kata lain, reputasi digital telah menjadi bentuk "manajemen otomatis" yang menggantikan peran kontrol struktural dalam organisasi konvensional.

Implikasi dari hal ini sangat signifikan terhadap strategi retensi. Insentif berbasis materi seperti bonus atau gaji tinggi tidak lagi cukup untuk mempertahankan pekerja yang bersifat fleksibel dan tidak terikat secara formal. Sebaliknya, platform perlu menciptakan mekanisme penghargaan simbolik yang

kuat dan berkelanjutan untuk mempertahankan engagement pekerja. Pengakuan dalam bentuk rating tinggi, peningkatan level akun, prioritas dalam pencocokan proyek, serta testimonial positif dari klien menjadi faktor-faktor non-material yang terbukti sangat efektif dalam mendorong loyalitas.

Reputasi digital juga menciptakan efek psikologis yang serupa dengan *social validation*, di mana pekerja merasa memiliki posisi, identitas, dan eksistensi profesional yang dihargai oleh komunitas digital. Kebutuhan akan pengakuan ini menjadi motivasi intrinsik yang kuat untuk terus mempertahankan performa kerja dan menjaga relasi baik dengan klien serta platform. Dalam jangka panjang, reputasi digital yang solid menjadi semacam "portofolio hidup" yang dapat dipertukarkan antar platform, bahkan digunakan sebagai kredensial profesional di luar ekosistem gig economy.

Strategi retensi dalam ekosistem digital harus mengintegrasikan reputasi sebagai pilar utama, baik dalam desain sistem algoritmik maupun dalam membentuk pengalaman kerja yang bermakna. Ini menandakan bahwa retensi SDM tidak hanya berkaitan dengan pertahanan fisik pekerja dalam organisasi, tetapi juga dengan pengelolaan status dan identitas profesional mereka di ruang digital.

Fleksibilitas sebagai Faktor Kepuasan dan Loyalitas

Fleksibilitas waktu, ruang, dan pilihan proyek menjadi salah satu keunggulan utama gig economy yang dinilai sangat penting oleh para pekerja digital. Temuan ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Wahyudi et al., 2023) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas merupakan insentif non-finansial paling efektif dalam mempertahankan partisipasi gig workers. Dalam konteks ini, retensi tidak dibangun melalui kendali penuh organisasi atas pekerja, melainkan melalui pemberian kontrol kepada pekerja untuk merancang dan mengelola aktivitas profesional mereka sendiri. Platform yang memberikan fleksibilitas lebih tinggi cenderung memiliki tingkat partisipasi dan retensi yang lebih baik, karena menciptakan rasa kepemilikan dan kemandirian dalam bekerja. Ketika pekerja diberi keleluasaan dalam mengatur waktu dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, mereka merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap kehidupannya. Rasa kontrol inilah yang menciptakan *sense of ownership*, yaitu rasa kepemilikan terhadap proses kerja dan hasilnya, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap platform.

Fleksibilitas dalam gig economy tidak hanya merujuk pada kebebasan waktu dan tempat kerja, tetapi juga mencakup kemampuan pekerja untuk memilih proyek, menetapkan tarif, menentukan target kerja, serta mengelola waktu istirahat sesuai preferensi pribadi. Elemen ini menjadikan gig economy sangat menarik bagi generasi pekerja baru yang mengutamakan otonomi, keseimbangan hidup, dan kebebasan menentukan arah kariernya. Dalam penelitian ini, fleksibilitas terbukti

menjadi salah satu variabel kunci yang mendorong kepuasan kerja, loyalitas terhadap platform, dan keputusan pekerja untuk tetap aktif dalam sistem digital tertentu.

Lebih jauh, fleksibilitas juga memungkinkan pekerja untuk mengintegrasikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan aktivitas personal lainnya, seperti pendidikan, pengasuhan, atau bahkan pekerjaan lain yang dilakukan secara paralel. Berbeda dengan sistem kerja konvensional yang kaku dan menetapkan jam kerja tertentu, platform digital memberikan ruang yang luas bagi pekerja untuk merancang ritme kerja sendiri. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis dan kesehatan mental pekerja.

Dalam wawasan manajemen SDM kontemporer, fleksibilitas dipandang sebagai bagian dari pendekatan *employee-centered management*, di mana kebutuhan dan preferensi individu ditempatkan sebagai pertimbangan utama dalam desain kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja gig tidak menuntut stabilitas kerja dalam bentuk konvensional, melainkan stabilitas *akses terhadap peluang* yang mereka kelola sendiri. Platform yang berhasil menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan keberlangsungan proyek terbukti memiliki tingkat retensi pekerja yang lebih tinggi.

Fleksibilitas hanya menjadi insentif positif jika diimbangi dengan sistem yang adil, transparan, dan tidak menekan. Ketika algoritma platform terlalu menekankan persaingan atau ketika sistem rating menjadi sumber tekanan psikologis, maka fleksibilitas bisa berubah menjadi bentuk *pseudo-freedom* yang menyesatkan. Oleh karena itu, desain sistem kerja dalam gig economy harus disusun dengan prinsip keberdayaan, bukan sekadar pelepasan tanggung jawab organisasi terhadap pekerja.

Dengan demikian, fleksibilitas bukan hanya fitur teknis dari platform digital, tetapi juga merupakan instrumen strategis dalam manajemen retensi SDM. Platform yang mampu menciptakan pengalaman kerja yang fleksibel, manusiawi, dan produktif akan memiliki daya saing lebih tinggi dalam mempertahankan pekerja yang berkualitas. Ini memperlihatkan bahwa loyalitas dalam ekonomi digital bukan dibangun dari kewajiban struktural, melainkan dari pengalaman kerja yang bermakna dan berdaya kendali tinggi bagi individu.

Insentif Loyalitas dan Inovasi Digital

Selain reputasi dan fleksibilitas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif loyalitas dalam bentuk program keanggotaan, prioritas proyek, dan layanan eksklusif juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan pengguna. Platform seperti Upwork memberikan status "Top Rated" yang dilengkapi dengan keuntungan khusus, yang secara tidak langsung menciptakan diferensiasi status

dan motivasi untuk tetap berkontribusi. Hal ini merepresentasikan integrasi antara manajemen SDM dan inovasi digital, di mana retensi dicapai melalui mekanisme yang didesain dalam sistem algoritmik platform. Dalam konteks ini, manajemen retensi tidak lagi bersifat interpersonal, tetapi bertransformasi menjadi sistem terotomatisasi yang tetap mampu menghasilkan efek motivasional terhadap pengguna.

Dalam ekosistem gig economy yang kompetitif dan berbasis teknologi, insentif loyalitas telah mengalami transformasi signifikan. Tidak lagi bersifat manual atau berbasis relasi personal antara pekerja dan manajer, insentif dalam era digital dikemas dalam bentuk sistematis, berbasis algoritma, dan tertanam dalam arsitektur digital platform itu sendiri. Penelitian ini menemukan bahwa salah satu kunci retensi pekerja di platform digital seperti Upwork, Freelancer, atau Fiverr adalah adanya sistem insentif berbasis loyalitas, seperti level pengguna, status "Top Rated", prioritas dalam pencocokan proyek, layanan bantuan khusus, dan undangan eksklusif ke proyek bernilai tinggi.

Sistem insentif ini berperan ganda: di satu sisi, ia memotivasi pekerja untuk mempertahankan kualitas dan keterlibatan; di sisi lain, ia menciptakan bentuk *diferensiasi status digital* yang menjadi simbol keberhasilan profesional. Status semacam "Top Rated" tidak hanya memberikan akses lebih besar terhadap proyek berkualitas, tetapi juga membentuk persepsi klien bahwa pekerja tersebut lebih kredibel dan dapat diandalkan. Dalam jangka panjang, hal ini menciptakan siklus loyalitas pekerja mempertahankan performa demi menjaga status, dan platform mempertahankan pekerja demi menjaga kualitas ekosistem.

Integrasi antara manajemen SDM dan inovasi digital menjadi titik krusial dalam pembahasan ini. Jika dalam organisasi konvensional manajemen retensi dilakukan melalui HRD atau supervisi langsung, maka dalam gig economy fungsi tersebut telah digantikan oleh desain sistem digital yang otomatis namun strategis. Inovasi seperti dashboard performa, sistem badge, algoritma rekomendasi proyek, dan gamifikasi interaksi dengan platform memungkinkan manajemen SDM dilakukan tanpa tatap muka, namun tetap berdampak secara motivasional. Pekerja tidak lagi "dimotivasi" oleh atasan, melainkan oleh sistem yang menghargai kontribusinya secara real-time dan terbuka.

Temuan ini memperkuat perspektif dari (Wibowo, 2024) yang menyebut bahwa platformisasi tenaga kerja menciptakan bentuk baru hubungan kerja yang tidak bersandar pada kontrak tetap, tetapi pada sistem penghargaan yang dirancang cerdas dan berkelanjutan. Sistem ini tidak hanya mempertahankan pekerja berkinerja tinggi, tetapi juga memfilter pekerja yang kurang aktif secara otomatis melalui skema penalti pasif seperti penurunan ranking atau visibilitas proyek.

Dalam konteks ini, retensi menjadi bagian dari desain teknologi, bukan sekadar kebijakan SDM. Platform digital menggunakan pendekatan *data-driven*

management untuk mengukur, mengklasifikasi, dan mengatur alur kerja pekerja berdasarkan kinerja historis dan prediksi perilaku. Hasilnya adalah sistem yang tampak "otomatis", tetapi sebenarnya dirancang secara strategis untuk mempertahankan elemen-elemen kunci dalam ekosistem kerja digital.

Selain itu, insentif loyalitas juga meningkatkan rasa keterikatan psikologis terhadap platform. Pekerja yang merasa diakui oleh sistem akan cenderung lebih menghargai platform sebagai mitra, bukan sekadar alat kerja (Metris et al., 2025). Ini menciptakan bentuk baru dari loyalitas bukan karena keharusan struktural, tetapi karena adanya relasi digital yang menguntungkan dan mengakui identitas profesional mereka.

Dengan demikian, inovasi digital bukan hanya soal efisiensi operasional, melainkan telah menjadi komponen strategis dalam manajemen retensi. Platform yang cermat merancang sistem penghargaan loyalitas secara adaptif dan progresif akan memiliki keunggulan dalam mempertahankan pekerja berkualitas tinggi, sekaligus menciptakan komunitas kerja yang stabil dan dinamis.

Model Retensi Baru dalam Ekosistem Digital

Berdasarkan hasil temuan dan kajian pustaka, penelitian ini mengusulkan model konseptual retensi SDM dalam *gig economy* berbasis empat elemen utama: reputasi digital, fleksibilitas kerja, pengembangan karir digital, dan insentif loyalitas. Keempat elemen ini menjadi landasan strategis dalam membentuk sistem retensi yang sesuai dengan karakteristik *gig workers*. Model ini berkontribusi dalam memperluas pemahaman tentang retensi dari perspektif non-tradisional dan menghadirkan pendekatan baru dalam manajemen SDM berbasis teknologi. Penelitian ini tidak hanya menjawab rumusan masalah, tetapi juga memodifikasi teori-teori retensi klasik yang selama ini didominasi oleh pendekatan organisasi formal, kontrak jangka panjang, dan manajemen berbasis kedekatan personal.

Perubahan lanskap dunia kerja akibat digitalisasi telah mendesak adanya pembaruan paradigma dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal retensi tenaga kerja (Sulianta, 2025). Sistem kerja fleksibel, relasi kerja yang cair, serta minimnya ikatan kontraktual yang bersifat jangka panjang menjadikan pendekatan retensi tradisional semakin tidak relevan dalam konteks *gig economy*. Berdasarkan hasil temuan dan kajian pustaka dalam penelitian ini, dapat diusulkan sebuah model konseptual retensi SDM dalam ekosistem digital yang terdiri dari empat elemen utama: reputasi digital, fleksibilitas kerja, pengembangan karir digital, dan insentif loyalitas.

Keempat elemen ini tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk suatu sistem saling terhubung yang secara simultan mendorong loyalitas, keterlibatan, dan keberlanjutan hubungan kerja antara pekerja dan platform. Pertama, reputasi digital berfungsi sebagai modal sosial dan profesional yang menjadi dasar akumulasi

peluang kerja serta pengakuan kualitas oleh komunitas pengguna. Seiring waktu, reputasi yang baik menghasilkan efek penguatan (reinforcement effect) yang membuat pekerja cenderung menetap dalam satu platform demi menjaga konsistensi nilai digitalnya.

Kedua, fleksibilitas kerja berperan sebagai insentif non-material yang sangat dihargai dalam budaya kerja digital modern. Tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja, fleksibilitas juga memberi pekerja kontrol atas karier dan waktu mereka, yang menciptakan rasa memiliki terhadap platform. Ini menggeser konsep retensi dari yang sebelumnya berbasis keterikatan struktural, menjadi keterikatan fungsional dan emosional yang bersifat sukarela.

Ketiga, pengembangan karir digital menjadi dimensi baru dalam pengelolaan SDM di platform digital. Walaupun hubungan kerja dalam gig economy cenderung temporer dan transaksional, namun platform yang menyediakan akses ke pelatihan daring, sertifikasi, atau sistem level pengguna mampu menciptakan jalur pertumbuhan karier yang signifikan. Hal ini memperlihatkan bahwa retensi bukan hanya soal mempertahankan orang, tetapi juga bagaimana platform membangun *career path* di tengah struktur kerja yang cair.

Keempat, insentif loyalitas yang diwujudkan dalam bentuk gamifikasi, badge, level keanggotaan, hingga layanan eksklusif terbukti mampu menstimulasi motivasi internal dan memperkuat komitmen pengguna. Melalui sistem algoritmik yang secara otomatis mengklasifikasikan, memberi penghargaan, dan meningkatkan eksposur pengguna berprestasi, retensi dicapai bukan melalui hubungan interpersonal, tetapi melalui desain digital yang cerdas dan responsive.

Model ini membuka peluang baru bagi pengembangan pendekatan manajemen SDM berbasis teknologi, di mana fungsi tradisional seperti penilaian kinerja, promosi, dan manajemen karier kini dijalankan oleh sistem algoritmik dan AI. Dengan mengintegrasikan dimensi-dimensi digital ini, model retensi baru menjadi lebih adaptif terhadap konteks kerja fleksibel, lintas batas, dan cepat berubah.

Dengan demikian, model konseptual yang ditawarkan dalam penelitian ini tidak hanya menjawab rumusan masalah, tetapi juga menyediakan kerangka alternatif bagi praktisi dan peneliti untuk mengevaluasi, merancang, dan menerapkan strategi retensi yang relevan dengan dinamika pasar kerja digital. Ini adalah bentuk pembaruan teoritik sekaligus kontribusi praktis terhadap pengelolaan SDM di era platformisasi.

Implikasi Nilai Syariah dalam Strategi Retensi Digital

Dalam konteks manajemen berbasis nilai-nilai syariah, strategi retensi dalam platform digital juga dapat dikaji melalui prinsip-prinsip seperti keadilan ('adl), penghargaan atas kerja keras (ihsan), dan tanggung jawab bersama (mas'uliyah). Penerapan sistem insentif yang adil, transparansi dalam penilaian performa, serta

akses yang merata terhadap peluang proyek merupakan refleksi dari nilai-nilai tersebut. Meskipun platform-platform digital pada dasarnya beroperasi secara sekuler, strategi retensi yang adil dan etis tetap menjadi jembatan untuk penerapan prinsip syariah dalam praktik manajemen modern. Penelitian ini membuka peluang untuk integrasi nilai-nilai Islam dalam pengembangan sistem kerja digital yang inklusif dan manusiawi.

Dalam dinamika kerja digital yang terus berkembang, terdapat urgensi untuk tidak hanya melihat strategi retensi dari aspek fungsional dan efisiensi semata, tetapi juga dari perspektif etika dan nilai (Iswahyudi et al., 2023). Salah satu pendekatan yang semakin relevan, khususnya dalam konteks negara-negara dengan populasi Muslim yang signifikan, adalah manajemen berbasis nilai-nilai syariah. Strategi retensi dalam platform digital yang selama ini didesain secara algoritmik dan bersifat sekuler dapat dikaji ulang dan dimodifikasi agar lebih sejalan dengan prinsip syariah, yaitu *'adl* (keadilan), *ihsan* (keunggulan dan penghargaan atas kerja keras), dan *mas'uliyah* (tanggung jawab sosial).

Pertama, prinsip keadilan (*'adl*) menuntut agar sistem kerja dalam platform digital memberikan perlakuan yang setara kepada semua pekerja, baik dalam akses proyek, sistem penilaian, maupun insentif. Sayangnya, banyak kritik yang diarahkan pada sistem algoritma yang cenderung bias terhadap pengguna baru atau terhadap negara tertentu. Dalam konteks nilai syariah, desain sistem retensi seharusnya memastikan adanya akses merata terhadap peluang, menghindari diskriminasi implisit dalam logika algoritmik, dan menyediakan jalan bagi semua pengguna untuk naik level berdasarkan usaha dan kualitas kerja, bukan hanya pada sejarah digital sebelumnya.

Kedua, prinsip ihsan menekankan pentingnya penghargaan atas kerja keras, integritas, dan kontribusi yang diberikan oleh pekerja, tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga pengakuan simbolik. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian mengenai pentingnya reputasi digital dan insentif loyalitas. Dalam kerangka syariah, platform harus mampu membangun sistem retensi yang menghargai kualitas, bukan sekadar kuantitas kerja, serta memberikan feedback yang membangun, bukan hanya rating numerik yang kaku. Ini akan mendorong perilaku profesional yang *ihsan*, yaitu kerja yang dilakukan dengan niat baik dan integritas.

Ketiga, prinsip *mas'uliyah* atau tanggung jawab kolektif dapat diterjemahkan dalam konteks platform digital sebagai upaya menciptakan ekosistem kerja yang saling peduli, terbuka, dan mendukung pertumbuhan bersama. Ini menuntut adanya mekanisme komunitas yang sehat, di mana pekerja tidak hanya bersaing, tetapi juga berbagi pengetahuan, mentoring digital, dan dukungan moral. Strategi retensi yang dilandasi semangat tanggung jawab bersama akan menciptakan loyalitas yang tidak dibangun oleh ketakutan kehilangan proyek, melainkan oleh keterikatan emosional terhadap komunitas kerja yang inklusif dan suportif.

Lebih jauh, penerapan nilai-nilai syariah juga memberikan arah baru bagi etika algoritma, yang selama ini cenderung bersifat opak dan manipulatif. Pendekatan syariah menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan niat baik dalam setiap proses penilaian dan keputusan. Dalam hal ini, sistem digital seharusnya dirancang untuk bisa diaudit, dikaji, dan disesuaikan berdasarkan masukan komunitas, bukan ditentukan sepenuhnya oleh logika perusahaan teknologi.

Meskipun sebagian besar platform kerja digital global beroperasi dalam paradigma sekuler dan kapitalistik, integrasi prinsip syariah tidak serta-merta bertentangan, melainkan justru menghadirkan alternatif yang lebih etis, berkeadilan, dan manusiawi. Ini menjadi peluang besar bagi negara-negara Muslim atau platform berbasis syariah untuk merancang model kerja digital yang kompetitif sekaligus berintegritas nilai.

Penelitian ini, dengan demikian, tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori retensi dalam gig economy, tetapi juga membuka ruang baru untuk Islamisasi manajemen modern, khususnya dalam ranah digital. Nilai-nilai syariah dapat menjadi fondasi moral dalam merancang sistem retensi digital yang lebih adil, transparan, dan memberdayakan mengembalikan esensi pekerjaan sebagai bentuk ibadah, kontribusi sosial, dan aktualisasi diri dalam kerangka nilai-nilai ilahiah.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi retensi sumber daya manusia dalam konteks gig economy digital dengan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka dan data sekunder dari berbagai platform digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model retensi SDM dalam ekosistem kerja digital tidak lagi relevan jika hanya didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen tradisional seperti kontrak jangka panjang, stabilitas kerja, atau keterikatan institusional. Sebaliknya, retensi dalam dunia kerja berbasis platform ditentukan oleh empat faktor utama: reputasi digital, fleksibilitas kerja, insentif loyalitas, dan pengembangan karir digital.

Temuan penting dari penelitian ini adalah bahwa reputasi digital berfungsi sebagai bentuk baru modal sosial dan menjadi pusat gravitasi loyalitas pekerja terhadap platform. Fleksibilitas kerja juga terbukti menjadi insentif non-material paling efektif dalam mempertahankan partisipasi pekerja, memberikan ruang bagi otonomi dan rasa kepemilikan atas aktivitas profesional mereka. Sementara itu, insentif loyalitas dan inovasi digital membentuk sistem penghargaan yang mendorong keberlanjutan relasi kerja secara sukarela, dan pengembangan karir digital memperluas peran platform dari sekadar penyedia proyek menjadi ekosistem pertumbuhan profesional.

Lebih jauh, penelitian ini juga menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai syariah dalam strategi retensi digital, khususnya pada prinsip keadilan ('adl), penghargaan atas kerja keras (ihsan), dan tanggung jawab sosial (mas'uliyah). Hal ini membuka peluang pengembangan model manajemen SDM digital yang lebih etis, adil, dan manusiawi, serta relevan dalam konteks masyarakat Muslim yang semakin terlibat dalam ekonomi digital.

Sebagai kontribusi teoritis, penelitian ini menawarkan model konseptual retensi SDM berbasis ekosistem digital yang memodifikasi pendekatan-pendekatan klasik dan menyelaraskannya dengan perkembangan teknologi serta nilai-nilai keislaman. Relevansi dari temuan ini tidak hanya pada ranah akademik, tetapi juga bersifat aplikatif untuk pengembangan sistem kerja digital yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan mengenai bagaimana strategi retensi dalam gig economy bekerja, tetapi juga menawarkan kerangka baru dalam manajemen SDM berbasis platform yang dapat terus dikembangkan dalam studi-studi selanjutnya, termasuk dengan pendekatan empiris di berbagai konteks budaya dan industri yang berbeda.

Referensi

- Ardiatama, F. R., & Irmawati, I. (2025). Analisis Pengaruh Gig Economy Dan Mindfulness Terhadap Loyalitas Pekerja Melalui Mediasi Kesejahteraan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 593–620.
- Baehaqi, M. (2020). Co-Creation & Retensi Pelanggan dalam Bangunan Strategi Kemitraan Virtual. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 19(2), 120–129.
- Bahtiar Efendi, S. E., MM, C. M. A., Agus Yudianto, S. E., MM, M. E., Teti Safari, S. P. I., Jefri Heridiansyah, S. E., & SE, M. M. (2024). *Analisis kinerja manajemen dalam rekonstruksi nilai nilai Islam: buku referensi*. PT. Media Penerbit Indonesia.
- Gunawan, S. A., Yulianti, N. D., Gika, E. N. N., & Prawira, I. F. A. (2023). Studi Literatur: Analisis Work Life Balance Dan Human Resource Management di Platform Digital Era Gig Economy. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 5111–5125.
- Hartono, M., & Tarigas, N. (2025). Konsep Fleksibilitas Dalam GIG Worker Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Perusahaan Jasa: Literature Review. *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 20(1), 1–10.
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia*:

Mengelola Dan Menetapkan Sdm Yang Berkualitas. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Izza, S. R., Saharani, K. D., Ardiani, D., & Franssisca, M. L. (2024). Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional. *Journal of Regional Economics and Development*, 1(3), 1–20.
- Junaedi, M. A. R., Dewianawati, D., & Agustina, R. (2024). Pengaruh daya tarik perusahaan, reputasi perusahaan, dan rekrutmen online terhadap minat melamar kerja generasi Y dan Z Muslim pengguna platform Tik-Tok pada PT Kelas Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 978–981.
- Khaira, N. (2025). Strategi Talent Management dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Kajian Literatur. *Journal Human Resources 24/7: Business Management*, 3(1).
- Lusa, S., Purbo, O. W., & Lestari, T. (2024). *Peran e-Commerce dalam Mendukung Ekonomi Digital Indonesia*. Penerbit Andi.
- Malhotra, P., & Ganghas, S. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE GIG ECONOMY. *MANAGEMENT METAMORPHOSIS: NAVIGATING THE CHANGING LANDSCAPE*, 113.
- Metris, D., Rasyiddin, A., & Rismanto, C. (2025). *Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Permana, M. Y., Izzati, N. R., & Askar, M. W. (2023). Measuring the Gig Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4349942>
- Sariani, N. L. P., Sudiartini, N. W. A., Adriati, I. G. A. Wi., & Kertiriasih, N. N. R. (2024). Narrative Literature Review: Pengaturan Fleksibilitas Kerja sebagai Faktor yang mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z memilih Jenis Pekerjaan Sampingan di Era Tahun 2020-2024. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 33–43.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Sulianta, F. (2025). *Masyarakat Digital: Tren, Tantangan, dan Perubahan di Era Teknologi*. Feri Sulianta.
- Sumartik, S., Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. *Umsida Press*, 1–333.
- Suparna, P. (n.d.). Dinamika Komunikasi Digital: Tren, Tantangan, dan Peluang. *Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta (1) Setiap Orang Yang Dengan Tanpa Hak Melakukan Pelanggaran Hak Ekonomi Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 9 Ayat (1)*, 87.

- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.
- Waruwu, T. F., & Lie, T. L. (2025). QUIET QUITTING. *The Way: Jurnal Teologi Dan Kependidikan*, 11(1), 18–38.
- Wibowo, A. (2024). Riset Kelanggengan Bisnis dalam Ekosistem Digital:(Business Sustainability Research in Digital Ecosystems). *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–266.
- Widodo, A. S. (2019). Peran Internet dalam Meningkatkan Jumlah Pekerja Lepas di Indonesia. *Nyimak: Journal of Communication*, 3(2), 191–202.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213.