



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 5111-5125

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Studi Literatur : Analisis *Work Life Balance* Dan *Human Resource Management* di Platform Digital Era *Gig Economy*

Syahrul Ahmad Gunawan<sup>1✉</sup>, Nanda Devi Yulianti<sup>2</sup>, Eline Nuha Nurrohmah Gika<sup>3</sup>,  
Ida Farida Adi Prawira<sup>4</sup>

Program Studi Bisnis Digital, Universitas Pendidikan Indonesia

Email : [syahrulahmadgunawan@upi.edu](mailto:syahrulahmadgunawan@upi.edu)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Digitalisasi di tempat kerja telah memungkinkan meningkatkan efisiensi tempat kerja dengan data, aplikasi, dan alat kolaborasi yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja di perangkat apa pun. Akan tetapi, semakin majunya teknologi digital yang terus berlanjut akan membawa perubahan besar terhadap pekerjaan dan cara pengelolaannya, terutama ketika pekerjaan dilakukan dalam jarak jauh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kinerja platform digital di era *gig economy* terhadap *work life balance* dan *Human Resource Management*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif, sedangkan metode pengumpulan data yaitu dengan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan non-kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *work life balance*, dengan komponen yang berkaitan dengan lingkungan non-kerja yang paling penting. Teknologi digital memberikan dampak signifikan terhadap aktivitas SDM sehingga menyebabkan perubahan peran manajer SDM dari statis menjadi dinamis dan strategis. Penggunaan platform digital untuk aktivitas profesional dan jaringan mempunyai dampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, *Human Resource Management (HRM)*, *Digital Platform*, *Gig Economy*

## Abstract

Workplace digitization has made it possible to increase workplace efficiency with the data, apps and collaboration tools employees need to work on any device. However, the continued advancement of digital technology will bring major changes to work and the way it is managed, especially when work is done remotely. The purpose of this research is to find out how much the performance of digital platforms in the gig economy era on work life balance and Human Resource Management (HRM). This research is a qualitative research with descriptive analysis techniques, while the data collection method is by literature study. The results showed that work and non-work environments have a significant impact on work-life balance, with components related to the non-work environment being the most important. Digital technology has a significant impact on HR activities, causing the role of HR managers to change from static to dynamic and strategic. The use of digital platforms for professional activities and networking has a significant impact on work-life balance.

Keyword: *Work Life Balance, Human Resource Management (HRM), Digital Platform, Gig Economy*

## PENDAHULUAN

Transformasi digital adalah peralihan dari keahlian elektronika mekanik dan analog pada abad ke-19 dan ke-20 ke elektronika digital (Dabica et.al, 2023). Di era digital 4.0 kemajuan teknologi semakin berkembang dengan pesat salah satunya di bidang bisnis digital terutama dalam hal pencarian kerja. Digitalisasi di tempat kerja telah memungkinkan meningkatkan efisiensi tempat kerja dengan data, aplikasi, dan alat kolaborasi yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja di perangkat apa pun, kapan pun, dimana pun, membantu meningkatkan produktivitas dan memecahkan masalah (Dabica et.al, 2023). Digitalisasi di berbagai sektor industri dan jasa mengubah tempat kerja dan sumber daya manusia. Penerapan teknologi disruptif yang terkait dengan Revolusi Industri Keempat, juga dikenal sebagai Industri 4.0, mengubah cara orang bekerja, belajar, memimpin, mengelola, merekrut, dan berinteraksi bersama (Silva et.al, 2022).

Digitalisasi dapat berperan terhadap fleksibilitas, memungkinkan kerja yang lebih cerdas, serta manajemen kehidupan yang lebih mudah (Donnelly & Johns, 2021). Dalam mencari pekerjaan pun saat ini orang tidak hanya bekerja secara konvensional, tetapi juga terdapat berbagai platform-platform yang menyediakan pekerjaan secara digital, bahkan di tempat yang jangkauan sangat jauh dengan perbedaan waktu, negara, dan akses internet, tetapi semuanya dapat terhubung untuk melakukan pekerjaan secara digital. Pekerjaan digital adalah tentang menyelesaikan sesuatu yang dilakukan secara digital berdasarkan kesepakatan di antara individu dan organisasi dari tempat yang sangat jauh (Duan et.al, 2023). Akan tetapi, semakin majunya teknologi digital yang terus berlanjut akan membawa

perubahan besar terhadap pekerjaan dan cara pengelolaannya, terutama ketika pekerjaan dilakukan dalam jarak jauh (Donnelly & Johns, 2023).

Fenomena kerja jarak jauh terjadi apabila teknologi informasi dan komunikasi (TIK) misalnya internet, aplikasi seluler, komputer, dan *smartphone* menjadi lebih luas, mudah diakses serta terjangkau, sehingga terkoneksi dengan semua pengguna (Mariana et.al, 2022). Situasi dan semangat kerja terutama di era digital tentunya akan berbeda apabila dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan secara konvensional baik dari segi waktu, keefektifan hingga alur birokrasi pekerjaannya. Salah satu tantangan di zaman sekarang adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Gagasan mengelola pekerjaan dan menghabiskan waktu berkualitas untuk keluarga disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Ini berarti membagi waktu seseorang untuk kegiatan profesional dan pribadi tanpa mengganggu satu sama lain (Kumar & Priyadarshini, 2018).

Bukan hanya perihal *work life balance* saja dalam menginisiasi perubahan teknologi platform digital, namun teknologi digital sangat mempengaruhi aktivitas SDM, mengubah peran manajer SDM dari statistik menjadi strategis dan dinamis (Chytiri, 2019). Segala aktivitas dari *Human Resource Management* pun akan mengalami perubahan akibat dari masifnya perkembangan teknologi terutama dari platform kerja digital.

Platform *gig economy* tampaknya menawarkan banyak fleksibilitas waktu kepada pekerja, memberi mereka kendali penuh atas cara mereka menghabiskan setiap jam dan menit dalam sehari (Lehdonvirta, 2017.). *Gig work* digambarkan menawarkan fleksibilitas dan otonomi, memungkinkan pengasuh untuk bekerja dan merawat, namun hal ini dilakukan tanpa jaring pengaman yang lebih umum dalam pekerjaan formal. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian mengenai jam kerja, pendapatan, intensitas kerja dan kesulitan keuangan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Warren, 2021). Selain itu, kendala besar yang menjadi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terdapat pada sebagian besar pengguna internet yang menghabiskan waktunya di media sosial baik berupa *website* ataupun aplikasi. Demikian dengan penggunaan platform digital untuk aktivitas profesional hanya terkait dengan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan pembuatan jaringan di tempat kerja untuk berbagi data atau tujuan komunikasi serta penggunaan platform digital ini berdampak besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Kumar & Priyadarshini, 2018). Paparan terhadap karakteristik unik pekerjaan digital ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai dampak penggunaan teknologi digital terhadap kinerja kerja (Duan et.al, 2023).

Studi terdahulu Bhat et.al (2023) menemukan bahwa interaksi kehidupan kerja dan faktor tempat kerja mempengaruhi keterlibatan dan kelelahan pekerja. Sepadan dengan

pendapat Mariana et.al (2022) mengindikasikan adanya dampak terhadap produktivitas pekerja jarak jauh yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja baik dalam desain stasiun pekerjaan, termasuk ergonomi, pencahayaan, kebisingan dan lainnya. Duan et.al (2023) melalui penelitiannya mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi digital dapat ditingkatkan kinerja melalui peningkatan koordinasi, komunikasi, berbagi pengetahuan dan pengambilan keputusan. Rathnaweera & Jayathilakal (2021) dalam penelitiannya hasilnya menegaskan bahwa lingkungan kerja dan non-kerja mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, meskipun lingkungan non-kerja memiliki pengaruh yang lebih besar tentang keseimbangan kerja. Dengan demikian, penulis ingin meneliti lebih jauh terkait " Studi Literatur : Analisis *Work Life Balance* Terhadap Aktivitas *Human Resource Management* (HRM) di Platform Digital Era *Gig Economy*" dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kinerja platform digital di era *gig economy* terhadap *work life balance* dan *Human Resource Management* (HRM).

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work Life Balance*

*Work life balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) adalah istilah yang mencerminkan keseimbangan antara profesionalisme seseorang dengan kehidupan pribadi (Alqahtani, 2020). Ketika seseorang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, maka hal tersebut dapat menciptakan keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Sudibjo et.al, 2020). Selaras dengan pendapat Bhat et.al, ((2023) memaparkan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) penilaian komprehensif terhadap kemampuan kognitif karyawan dalam mengelola berbagai bidang kehidupan, seperti bidang kerja atau non kerja, sehingga keduanya saling melengkapi dan tidak bersaing terlepas dari apapun yang mereka kerjakan.

### *Human Resource Management* (HRM)

*Human Resource Management* (HRM) adalah pendekatan strategis, komprehensif dan konsisten secara internal untuk mengelola orang-orang, yang merupakan aset organisasi yang paling berharga. Ini didefinisikan sebagai pengelolaan aktivitas yang menjamin kepuasan, motivasi, dan kinerja tinggi tenaga kerja suatu organisasi (Ozkeser, 2019). Manajemen sumber daya manusia digambarkan sebagai pendekatan strategis, terpadu dan koheren terhadap lapangan kerja, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di suatu organisasi (Siyamak, 2022). Chong et.al (2020) menyebutkan *Human Resource Management* (HRM) suatu pendekatan strategis dalam mengatur hubungan kerja

yang menegaskan adanya pemanfaatan kemampuan manusia itu sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif.

### *Digital Platform*

Platform digital memberikan landasan metodologis untuk menggabungkan sumber daya manusia yang produktif dan terinformasi di daerah dan industri untuk memberikan layanan publik dan proyek bisnis (Zatsarinnyy & Shabanov, 2019). Scime et.al (2022) menjelaskan *digital platform* adalah jaringan perangkat manufaktur, sistem penyimpanan data, dan kemampuan komputasi.

### *Gig Economy*

*Gig economy* adalah serangkaian kondisi kerja di mana seseorang membuat kontrak dengan perusahaan atau individu untuk melakukan tugas tertentu; Kontrak mereka akan berakhir begitu pekerjaan selesai. Karena pekerja memiliki fleksibilitas yang lebih besar, mereka lebih mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja (Batra, 2023). *Gig economy* juga disebut '*sharing economy*', '*on-demand economy*' dan '*platform economy*' (Mehta et.al, 2023). *Gig economy* kemungkinan akan semakin mengakar karena platform online terus memfasilitasi hubungan antara *gig workers* dan organisasi (Eni et.al, 2023). Sedangkan platform *gig economy* karena mereka melakukan kontrol terhadap pekerja tanpa merekrut mereka, menggunakan algoritma dan peringkat untuk menetapkan tugas kepada pekerja atau menilai tugas untuk pelanggan (Bunders et.al, 2022).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif, Metode pengumpulan data yaitu dengan studi literatur atau kajian pustaka. Studi literatur merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam suatu penelitian (Habsy, 2017). Studi literatur dilakukan dengan mereview dan menganalisis jurnal yang berkaitan dengan *work life balance*, aktivitas *Human Resource Management* (HRM) dan *gig economy*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan peristiwa kemudian muncullah analisis, yang tidak hanya menjelaskan tetapi menawarkan pemahaman dan penjelasan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Work Life Balance* di Platform Digital di Era *Gig Economy*

Para pekerja *gig economy* telah membuat praktek, alat, dan komunitas informal untuk mengatasi tantangan mereka. Ini menunjukkan bahwa mereka telah menemukan cara untuk mengatur waktu mereka di platform kerja borongan online Graham M et.al (2017) Hasil Penelitian Duan et.al (2023) menyimpulkan bahwasannya penggunaan teknologi digital meningkatkan kinerja pekerjaan dalam peran digital dan inovatif dalam pekerjaan digital melalui komunikasi, koordinasi, berbagi pengetahuan, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Analisis yang dilakukan oleh Rathnaweera & Jayathilaka (2021) menunjukkan lingkungan kerja dan non-kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap *work life balance*, dengan komponen yang berkaitan dengan lingkungan non-kerja yang paling penting. Diidentifikasi bahwa kepercayaan, pengakuan, dukungan, dan ketersediaan sumber daya (seperti perangkat teknologi dan lingkungan kerja yang baik) adalah komponen penting untuk meningkatkan kesehatan dan produktivitas karyawan di lingkungan kantor virtual (Rathnaweera & Jayathilaka, 2021). Pekerja dengan pengaturan kerja yang fleksibel secara optimis berhubungan dengan *work life balance* pekerja, tapi kesejahteraan psikologis mereka tidak berdampak pada hubungan antara sifat kerja yang fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja (Shahzadi et.al, 2022). Studi menunjukkan bahwa pekerjaan jarak jauh memiliki dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Sebaliknya, permeabilitas dan fleksibilitas memiliki dampak yang sebaliknya (Raja & Soundarapandian, 2022). Graham M et.al (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan pekerja *gig* menikmati fleksibilitas waktu yang signifikan dalam pekerjaan mereka, yang menunjukkan bahwa mereka tidak lagi menghadapi "tirani waktu" yang lazim di masyarakat industri. Ini berdampak pada pemahaman mereka tentang waktu kerja dan teknologi. Keseimbangan kehidupan kerja ramah lingkungan dan kepemimpinan global dalam revolusi industri keempat. Kesadaran akan *work life balance* yang ramah lingkungan dimulai dari kestabilan tenaga kerja sebagai gaya hidup dan pola perilaku yang rasional dan ideal, hingga penerapan kebijakan organisasi yang menjunjung tinggi sikap ramah lingkungan di tempat kerja. Lebih jauh lagi, proyeksi kepemimpinan global melalui penerapan positif kemajuan teknologi inovatif akan sangat membantu dalam meningkatkan keberlanjutan agenda *work life balance* yang ramah lingkungan di era Industri 4.0 (Ganiyu et.al, 2021).

Disisi lain, Paje (2020) mengindikasikan bahwa mengurangi enam hari kerja per minggu menjadi lima atau empat hari tidak berdampak langsung pada *work life balance* karyawan. Sebaliknya, hasilnya adalah hubungan yang positif antara stres kerja dan *work life balance*. Ketika karyawan dapat mengatur dan menghabiskan waktu secara setara untuk pekerjaan

dan kehidupan pribadi, tampaknya keseimbangan kehidupan kerja menjadi lebih nyata. Temuan penelitian Cetinkaya (2021) membuktikan ada hubungan yang lemah dan negatif antara persepsi karyawan terhadap strategi Industri 4.0 perusahaan dan *work life balance*. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor lain dapat menjelaskan determinan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, hasil ini dapat menunjukkan bahwa karyawan kurang memahami konsep dan strategi perusahaan industri 4.0. Sudah jelas bahwa industri 4.0 membutuhkan keterampilan dan pengetahuan baru. Oleh karena itu, hasil dapat menunjukkan bahwa karyawan industri 4.0 akan menghadapi tantangan baru, seperti memperoleh keterampilan baru atau mengganti karyawan dengan mesin yang dapat mengemudi sendiri. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memberikan pelatihan tentang industri 4.0 dan bagaimana hal itu berdampak pada bisnis dan kehidupan karyawan. Manajemen juga dapat menawarkan pelatihan untuk karyawan untuk memperoleh keterampilan baru. Menurut Rasheed (2022), di Pakistan sejumlah besar *gig workers* yang banyak bekerja di platform digital tidak dimiliki oleh organisasi manapun, pelanggan, maupun keluarga mereka, mereka menganggap diri mereka sendiri individu yang bekerja karena menghadapi ketidakamanan pekerjaan, pendapatan tidak stabil, dan tidak mempunyai peluang karir, apalagi sebagian besar *gig workers* di Pakistan bekerja lebih dari 12 jam yang secara langsung mengganggu pola tidur pekerja, menambah beban dan stress terhadap pekerja. Dengan itu, *gig workers* menjadi tidak termotivasi dan tidak bahagia karena alasan tadi yang akhirnya mengakibatkan semakin sulitnya para *gig workers* untuk mengelola *work life balance*. Hernandez et.al (2019) menekankan pentingnya menyesuaikan praktik *work life balance* dengan preferensi dan tuntutan generasi baru di tempat kerja, seperti memberikan fleksibilitas kerja dengan upaya perbandingan yang bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi, kesehatan, dan pengembangan organisasi dengan mempelajari contoh yang berhasil dan merancang program *work life balance* yang lebih baik.

### *Human Resource Management (HRM) di Platform Digital di Era Gig Economy*

Di era digitalisasi, manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan sangat penting untuk menjaga pekerja termotivasi dan meningkatkan kapasitas mereka (Dabica et.al, 2023). Digitalisasi memungkinkan proses manajemen SDM menjadi lebih otomatis, terbuka, efisien, dan tersentralisasi (Fedorova et.al, 2019). Standar SDM perlu ditentukan karena SDM masih dalam tahap pengembangan, sehingga praktisi SDM dapat memahami lebih baik hubungan kerja dan kondisi kerja dari jarak jauh (Donnelly & Johns, 2020). Teknologi digital memberikan dampak signifikan terhadap aktivitas SDM sehingga menyebabkan perubahan peran manajer SDM dari statis menjadi dinamis dan strategis

(Chytiri, 2019). Menurut Chytiri (2019) yang diperlukan *Human Resource Management* di era digital, diantaranya (1) HRM harus berfungsi sebagai penentu posisi strategis, penggerak perubahan, dan pendukung teknologi serta harus memahami konteks perusahaan, elemen eksternal, dan cara mendapatkan, menganalisis, menilai, dan berbagi data (2) strategi SDM baru diperlukan untuk mengatasi tantangan dan peluang di era digital, seperti mengisi celah keterampilan digital, mengelola keragaman, memungkinkan integrasi kehidupan kerja, dan mempertahankan talenta digital, dan (3) HRM harus mempelajari keterampilan digital dan meningkatkan keterampilan digital mereka agar dapat beradaptasi dengan perubahan lanskap. Waldkirch et.al (2021) menggambarkan lima perspektif tentang bagaimana *gig workers* melihat praktik *Human Resource Management* di platform kerja digital, seperti literasi dan dukungan platform, akses dan mobilitas, pelatihan dan pengembangan, penilaian dan kontrol, dan penilaian dan umpan balik.

HRM yang efisien dan tepat diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara berkelanjutan dan optimal di era digital (Shaddiq, 2023). Shaddiq et. al (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwasannya HRM memainkan peran penting dalam mengelola tantangan dan peluang yang terkait dengan pekerjaan jarak jauh dan pengaturan kerja yang fleksibel di era digital. Karena itu, profesional HR perlu menyesuaikan praktik mereka untuk memanfaatkan teknologi dan memenuhi perubahan kebutuhan organisasi dan karyawan di era digital. Untuk melakukan ini, HRM perlu memperoleh keterampilan dalam teknologi, analisis data, dan komunikasi digital untuk tetap mengikuti tren terkini, praktik terbaik terkait pekerjaan jarak jauh. Di sektor publik, untuk meningkatkan ketangkasan dalam ekonomi kerja membutuhkan HRM digital. Organisasi sektor publik membutuhkan HRM digital sebagai strategi yang inovatif dan tak terelakkan. Ini juga diperlukan untuk membantu transisi ke ekonomi digital dan meningkatkan ketangkasan mereka terhadap jaringan perbankan sektor publik. Sayangnya, pengetahuan dan praktik HRM digital di sektor publik saat ini sangat terbatas (Boudlaie et.al, 2021). Teknologi digital dalam sistem manajemen sumber daya manusia telah ditunjukkan memiliki efek negatif terhadap kesejahteraan karyawan, meskipun ada efek positifnya juga. Oleh karena itu, diperlukan solusi manajemen yang bertujuan untuk memastikan kesejahteraan karyawan (Fedorova et.al, 2019). Pendahuluan memberikan landasan untuk memahami implikasi kerja digital terhadap *Human Resource Management* (HRM) dan menekankan pentingnya mengatasi tantangan untuk praktik SDM yang berkelanjutan. Ini juga menunjukkan betapa pentingnya organisasi untuk menyesuaikan praktik SDM mereka agar dapat mengelola perubahan sifat pekerjaan di era digital (Dabica et.al, 2023). Berbagai aktivitas HRM yang dilakukan oleh perusahaan melalui platform digital yang dituju oleh *gig work* termasuk daya

tarik, rekrutmen dan seleksi, kualitas pekerjaan, motivasi, dan kontrol. Ini juga menawarkan perspektif tentang bagaimana teknologi memediasi pengelolaan tenaga kerja dalam *gig worker* (McDonnell et.al, 2021).

### Platform Digital di Tempat Kerja Era *Gig Economy*

Platform digital menjadi sebuah alat yang dapat mengubah pola pikir dan prinsip-prinsip perekonomian yang sudah ada menjadikan suatu role model dalam bisnis revolusioner (Ivanova. al, 2020). Rani & Furer (2020) menyatakan bahwa platform tenaga kerja dapat mengakses pekerjaan secara global, meningkatkan produktivitas dan biaya transaksi sehingga kini menjadi populer secara global. Teknologi digital menyebabkan perombakan di dunia kerja serta perubahan cara kerja yang awalnya dilakukan secara konvensional kini dengan memanfaatkan teknologi digital memunculkan platform-platform kerja digital yang sangat berperan dalam fleksibilitas pekerjaan. Dunn et,al (2022) menyatakan apabila fleksibilitas kerja dalam ruang dan tugas tinggi maka akan mempunyai resiko kerja yang lebih rendah serta mempunyai tingkat kepercayaan kerja yang tinggi. Sedangkan jika fleksibilitas kerja dalam tugas dan ruang rendah atau terbatas maka berimplikasi pada risiko pekerjaan secara keseluruhan yang tinggi. Graham (2017) mengatakan platform ketenagakerjaan digital dimanfaatkan untuk menghindari hal hal terkait peraturan dari kelembagaan yang terkait dalam negara mereka dan membantu tenaga kerja yang tidak memperoleh pekerjaan di pasar tenaga kerja lokal memperoleh pekerjaannya. Rani & Furer (2020) menyatakan bahwa tugas yang diberikan dalam platform ketenagakerjaan digital seringkali sederhana dan berulang-ulang yang mengakibatkan para pekerja kurang memaksimalkan keterampilan mereka dan kurang mengambil keterampilan orang pendidikan yang tinggi. Platform ketenagakerjaan digital memberikan inklusi ekonomi terhadap tenaga kerja yang kurang memenuhi kualifikasi untuk pasar tenaga kerja tradisional contohnya dari segi kualifikasi pendidikan. Platform kerja digital juga memungkinkan kegiatan evaluasi tugas dialokasikan melalui manajemen algoritmik yang dapat diotomatisasi (Rani & Furer, 2020). Waldkirch et.al, 2021; Kellogg et.al, 2020 mengatakan bahwa manajemen algoritma difungsikan sebagai pencatatan dan penilaian terkait evaluasi kinerja sebagai alat kontrol yang membatasi dan merekomendasikan perilaku pekerja. Namun dalam implementasinya mekanisme algoritma dalam evaluasi kerja dengan menggunakan algoritma membuat pekerja selalu mencari cara untuk memanipulasi demi keuntungan mereka (Waldkirch et.al, 2021). Selain itu, menurut Mark Graham (2017) menyatakan bahwa banyak kasus yang terjadi pada pekerja digital, mereka tidak dapat mengakses informasi yang lebih luas tentang dimana mereka bekerja sebenarnya. Sehingga

mereka tidak yakin tentang tugas, fungsi, dan bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan. Keterasingan dan informasi yang tidak sempurna dalam pasar digital dapat merugikan para pekerja yang tidak mampu menavigasi kompleksitas pasar digital. Pasar digital seperti pedang bermata dua, di satu sisi memberikan inklusi ekonomi bagi pekerja yang tidak mendapatkan pekerjaan di pasar tradisional tetapi disisi lain memungkinkan pemilik atau pengusaha melakukan diskriminasi terhadap para tenaga kerja digital.

## Pembahasan

Platform tenaga kerja digital menyediakan kemudahan dan fleksibilitas yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Platform digital juga dapat meningkatkan produktivitas pekerja karena sistem kerjanya yang tidak terkait dengan ruang dan waktu sehingga dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun mereka ingin bekerja. Selain itu, platform kerja digital juga memberikan kesempatan bagi para pekerja yang tidak memenuhi kualifikasi pada pasar kerja konvensional karena tugas-tugas yang tersedia dalam platform seringkali tidak mematok kualifikasi pekerjanya. Akan tetapi kemudahan yang didapatkan tidak selalu sepaham dengan apa yang pekerja rasakan. Dalam platform ketenagakerjaan digital pekerja selalu dituntut untuk selalu ada sehingga mereka harus mampu mengatur waktunya seefisien mungkin.

Pekerjaan digital tidak memandang waktu dan tempat karena tidak mempunyai ruang dan waktu secara spasial menjadikan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan sosial pribadi menjadi tidak terlihat. Pekerjaan digital sudah tidak mengenal jam kerja yang pasti dan menuntut untuk dapat bekerja setiap saat, apabila tidak ada pengaturan *work life balance* yang baik pekerjaan digital dapat menyita aktivitas kehidupan sosial sehingga pekerja dapat mengalami kelelahan dan tekanan secara mental maupun fisik. Oleh karena itu, dibutuhkan pengaturan *work life balance* dan human resource management yang baik. Pimpinan perusahaan sangat berperan penting dalam pengambilan keputusan para pekerjanya, sehingga pemangku kepentingan ini harus memiliki pemahaman yang sama dengan para pekerja untuk mencapai keseimbangan kerja yang baik pada era *gig economy*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Raja & Soundarapandian, 2022 menyebutkan bahwa pekerjaan digital mempunyai dampak yang positif terhadap *work life balance*. Adanya keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kehidupan pribadi berperan penting dalam mendatangkan suasana yang nyaman di lingkungan kerja, (Angin & Saragih, 2021) Peningkatan kualitas kehidupan pribadi akan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan yang mempunyai *work life balance* yang baik dapat merasa

bersemangat dan bahagia dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Angin & Saragih, 2021) karyawan menjadi tidak akan mudah stress dan dapat memecahkan suatu permasalahan dalam pekerjaan dengan baik.

Terciptanya *work life balance* yang baik dalam pekerjaan digital ini tidak luput dari peran manajemen sumber daya manusia nya yang baik juga. Peran HR di dalam *gig work* harus menjadi penggerak yang memahami konteks keseluruhan kehidupan kerja secara digital termasuk terkait dengan tantangan, peluang dan fleksibilitas pekerjaan secara digital. Oleh karena itu, HRM dalam platform kerja digital harus mempunyai kontrol sistem yang baik terutama dalam hal kemudahan akses dan mobilitas, literasi, pelatihan dan pengembangan hingga evaluasi kinerja yang selalu *up to date* dengan perkembangan tren digital di dalam praktek kerja jarak jauh. Dalam penelitian Fedorova et.al, 2019 menyatakan bahwa teknologi digital berpengaruh negatif terhadap manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan. Hal tersebut dikarenakan perkembangan teknologi digital yang tidak di imbangi oleh sumber daya manusia yang mengolahnya. Perubahan di era digital yang cepat menimbulkan ketidakpastian yang mendorong kecemasan di kalangan masyarakat. Manajemen SDM mempunyai peranan yang penting dalam kesejahteraan tenaga kerja untuk melewati tantangan digital. Manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan keterlibatan karyawan yang memberikan pengaruh bagi kesejahteraan mereka (Hakim, 2023).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan ditemukan bahwa :

- 1) Platform digital berpotensi mengubah prinsip ekonomi yang ada dan menjadi teladan dalam bisnis revolusioner. Organisasi, khususnya sektor publik, perlu mengadopsi strategi HRM digital untuk beradaptasi dengan ekonomi digital dan mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja.
- 2) HRM didefinisikan sebagai manajemen strategis yang menjamin kepuasan, motivasi, dan kinerja tinggi tenaga kerja. *Gig economy* dan platform digital menawarkan fleksibilitas bagi pekerja, namun juga menghadirkan tantangan seperti ketidakpastian jam kerja, pendapatan, intensitas kerja, dan kesulitan keuangan, yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.
- 3) Penggunaan platform digital untuk aktivitas profesional dan jaringan mempunyai dampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48-57. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>.
- Batra, V., & Krishnatray, M. A. Gig Economy: A Sea of Opportunities for the Youth of India. *A Message from the Editor-in-Chief/Editors*, 19.
- Bhat, Z.H et.al. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, Vol 10-2. Available at: <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>.
- Boudlaie, H., Kenarroodi, M., Ebadi, H., & Bahmani, A. (2021). Digital human resource management: An approach to creating organizational agility in the public sector in the digital economy era (A study on the public sector banking network in Iran). *Journal of Public Administration*, 13(4), 766-785.
- Bunders, D. J., Arets, M., Frenken, K., & De Moor, T. (2022). The feasibility of platform cooperatives in the gig economy. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 10(1), 100167.
- Cetinkaya, A. S. (2021). The impact of industry 4.0 strategy on the work-life balance of employees. In C. Cobanoglu, & V. Della Corte (Eds.), *Advances in global services and retail management* (pp. 1–6). USF M3 Publishing. <https://www.doi.org/10.5038/9781955833035>
- Chong, L., Ngolob, R. A., & Palaoang, T. D. (2020). Human resource management (HRM) practices. *Journal of Advanced Management Science*, 8(4).
- Chytiri, Alexandra P. (2019). Human Resource Managers' Role in the Digital Era. *SPOUDA Journal of Economy and Business*, Vol 69, 1-2. [content \(dmu.ac.uk\)](http://content.dmu.ac.uk).
- Da, Silva et.al. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers & Industrial Engineering*, Vol 168, 108111. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>.
- Dabica et.al. (2023). "Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management". *Journal of Innovation & Knowledge*, Vol 8 Issue 2. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100353>.
- Donnelly, R., & Johns, J. (2020). Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. *The International Journal of Human Resource*, 1-18.
- Duan, S.X, Hepu Deng & Santoso Wibowo. (2023). Technology Affordances for Enhancing Job Performance in Digital Work. *Journal of Computer Information Systems*. Available

at: <https://doi.org/10.1080/08874417.2023.2188497>.

- Eni, L. N., Meharunisa, S., Rashmi, A. R., & Shukla, R. (2023). The Future of Work: Adapting Management Practices to the Gig Economy and Freelancer Culture. *European Economic Letters (EEL)*, 13(3), 1131-1139.
- Fedorova, A., Koropets, O., & Gatti, M. (2019, May). Digitalization of human resource management practices and its impact on employees' well-being. In *Proceedings of the International Scientific Conference "Contemporary Issues in Business, Management and Economics Engineering"*, Vilnius (pp. 740-749).
- Fedorova, A., Zarubina, A., Pikulina, Y., Moskovskikh, A., Balandina, T., & Gafurova, T. (2019). Digitalization of the human resource management: Russian companies case. In *International conference on education, social sciences and humanities* (Vol. 12271230).
- Ganiyu, I. O., & Oladejo, O. M. (2021). Green Work-Life Balance and Global Leadership in Industry 4.0. *ResearchGate*, 2-13.
- Graham, M et.al. (2017). Digital labor and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research* Volume 23, Issue 2, May 2017, Pages 135-162. Available at: <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>.
- Habsy, B. A. (2017). Seni memahami penelitian kuliitatif dalam bimbingan dan konseling: studi literatur. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90-100.
- Hakim, A.R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, Vol 12 (4). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>. Diakses pada 1 Oktober 2023
- Ivanova, IA et.al. (2020). The transformation of human capital during the transition to a digital environment. *Journal of Physics : Conference Series*, Vol 1515. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1515/3/032024>.
- Kumar, Aravinda KP & RG Priyadarshini. (2018). Study to Measure the Impact of Social Media Usage on Work-life Balance. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*, Vol 390. Available at: <https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012045>.
- Mariana, Y et.al. (2022). Design of Workstation for Remote Workers. *IOP Conference Series: Earth and Environment Science*, Vol 1169. Available at: <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1169/1/012061>.
- McDonnell, A., Carbery, R., Burgess, J., & Sherman, U. (2021). Technologically mediated human resource management in the gig economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 3995-4015.
- Mehta, B. S. (2023). Changing nature of work and the gig economy: Theory and debate. *FIIIB*

*Business Review*, 12(3), 227-237.

- Michael, Dunn. (2020). "Making gigs work: digital platforms, job quality and worker motivations". *New Technology, Work and Employment*, Vol 35 Issue 2. Available at: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12167>.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>.
- Paje, Roma C. et.al. (2020). The Impact of Compressed Workweek Arrangements on Job Stress, Work-Life Balance, and Work Productivity of Rank and File Employees from Different Industries in Metro Manila. *Journal of Physics : Conference Series*, Vol 1529. Available at: <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1529/3/032055>.
- Raja, RV, & Soundarapandian, K (2022). Impact of factors on work life balance due to technology transformation with respect to information technology employees. *Webology*, webology.org, <https://webology.org/data-cms/articles/20220123050918pmWEB19369.pdf>.
- Rani, Uma and Marianne Furer. (2020). Digital labor platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change* Vol 25-2. Available at: <https://doi.org/10.1177/1024529420905187>.
- Rasheed, S. A. R. S. A., Sati, U. S. U., & Bano, F. B. F. (2022). The Gig Economy Work and Workers Life Balance Issues A Phenomenological Approach. *Periodicals of Management Studies*, 2(2), 85-102. [The Gig Economy Work and Workers Life Balance Issues A Phenomenological Approach | Periodicals of Management Studies \(pmanagementstudies.com\)](https://www.pmanagementstudies.com). Di akses pada 1 Oktober 2023.
- Rathweera D & Ruwan Jayathilaka. (2021). In employees' favour or not?—The impact of virtual office platform on the work-life balances. *PLoS ONE* 16 (11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260220>
- Sánchez-Hernández, M. Isabel, Óscar Rodrigo González-López, María Buenadicha-Mateos, and Juan Luis Tato-Jiménez. 2019. Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16, no. 24: 5122. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>.
- Scime, L., Singh, A., & Paquit, V. (2022). A scalable digital platform for the use of digital twins in additive manufacturing. *Manufacturing Letters*, 31, 28-32.
- Shaddiq, S., Khuzaini, & M. Irpan. (2023). Governance of Human Resources Management in the Digital Era. *Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 80–96.

<https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.3.8>.

- Siyamak, Q. A. (2022). The effect of human resource management (HRM) practices on organizational performance. *Science and Education*, 3(1), 710-715. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0053>.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 311-331.
- Walckirch, Matthias et.al. (2021). Controlled by the algorithm, coached by the crowd – how HRM activities take shape on digital work platforms in the gig economy. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol 31-12. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1914129>.
- Warren, Tracey. (2021). Work–life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work–life balance agenda?. *Journal of Industrial Relations*, Vol 63, Issue 4. Available at: <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>.
- Zatsarinnyy, A. A., & Shabanov, A. P. (2019). Model of a prospective digital platform to consolidate the resources of economic activity in the digital economy. *Procedia Computer Science*, 150, 552-557.