

BEYOND ALGORITHMIC MANAGEMENT: REKONTRUKSI PERLINDUNGAN PEKERJA GIG ECONOMY MELALUI TRANSPARANSI KEPUTUSAN DAN KEADILAN ORGANISASIONAL

Muhammad Naufal Nurhidayat¹, Mei Salwa Asahara Tunisa²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

²Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 2026

Revised Oktober 2026

Accepted Oktober 2026

Available online Oktober 2026

Email:

nurhidayatnaufal10@gmail.com,

meisalwaasaharatunisaa@gmail.com

Abstrak

Perkembangan gig economy telah mendorong penggunaan manajemen algoritmik dalam pengelolaan pekerja platform digital, mulai dari pembagian pekerjaan, penilaian kinerja, penentuan insentif, hingga pembatasan akses akun. Meskipun meningkatkan efisiensi operasional, penggunaan algoritma yang tidak transparan berpotensi menimbulkan ketidakadilan karena pekerja tidak selalu memperoleh informasi yang memadai mengenai dasar keputusan yang memengaruhi pekerjaan dan penghasilannya. Penelitian ini bertujuan menganalisis keterkaitan antara transparansi keputusan algoritmik, keadilan organisasional, dan perlindungan hukum bagi pekerja gig economy di Indonesia serta merumuskan model perlindungan yang lebih responsif terhadap perkembangan teknologi digital. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan melalui studi pustaka yang dianalisis secara deskriptif-analitis. Hasil analisis menunjukkan bahwa transparansi keputusan algoritmik perlu didukung oleh penjelasan individual yang mudah dipahami, mekanisme keberatan dan peninjauan ulang, serta akuntabilitas platform. Keempat komponen tersebut dirumuskan sebagai model konseptual perlindungan pekerja gig economy yang mengintegrasikan prinsip keadilan organisasional dengan kerangka perlindungan hukum yang relevan, termasuk perlindungan data pribadi dan ketentuan ketenagakerjaan. Model ini diharapkan dapat menjadi landasan konseptual bagi pengembangan tata kelola platform digital yang lebih adil dan bertanggung jawab. Namun, penerapannya masih memerlukan pengujian empiris serta penyesuaian terhadap karakteristik hubungan hukum antara pekerja dan platform digital.

Kata kunci: manajemen algoritmik; gig economy; transparansi algoritmik; keadilan organisasional; perlindungan hukum.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi dalam pola hubungan kerja melalui kemunculan *gig economy*, yaitu model ekonomi yang mengandalkan pekerjaan berbasis tugas atau layanan dengan perantara platform digital. Model ini berkembang dalam berbagai sektor, seperti layanan transportasi daring, pengantaran makanan, dan jasa kurir, yang memungkinkan pekerja terhubung dengan konsumen melalui aplikasi. Kehadiran platform digital menawarkan fleksibilitas dalam mengakses pekerjaan sekaligus mengubah cara aktivitas ekonomi dikelola dan dikoordinasikan (Kamaruddin & Arif, 2024). Dalam perkembangannya, platform tidak lagi sekadar berfungsi sebagai perantara yang mempertemukan pekerja dengan konsumen, tetapi juga dapat menjalankan fungsi pengelolaan melalui pengaturan distribusi pesanan, penerapan sistem penilaian kinerja, penentuan insentif, serta pengendalian akses pekerja terhadap peluang memperoleh pekerjaan (Fitriani, 2026). Dengan demikian, teknologi digital turut membentuk mekanisme yang menentukan bagaimana pekerjaan dibagikan, kinerja dievaluasi, dan pendapatan diperoleh. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara penyedia platform dan pekerja tidak hanya berkaitan dengan kemudahan transaksi, tetapi juga melibatkan struktur pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi kondisi ekonomi dan pengalaman kerja pekerja. Oleh karena itu, perkembangan *gig economy* perlu

dikaji tidak hanya dari perspektif efisiensi dan fleksibilitas bisnis, tetapi juga dari perspektif manajemen mengenai bagaimana platform mengelola pekerja dan bagaimana keputusan yang dihasilkan melalui sistem digital memengaruhi kepentingan mereka.

Salah satu karakteristik pengelolaan pekerja dalam *gig economy* adalah penerapan *algorithmic management*, yaitu penggunaan sistem algoritmik untuk menjalankan atau mendukung fungsi manajemen, mulai dari pembagian tugas, pemantauan aktivitas, evaluasi kinerja, hingga penentuan kompensasi. Melalui sistem ini, platform dapat mengolah data aktivitas pekerja untuk menghasilkan keputusan yang memengaruhi distribusi pesanan, pemberian atau pengurangan insentif, penilaian kinerja, serta keberlanjutan akses terhadap akun (Kadolkar *et al.*, 2024). Penerapan algoritma memang dapat meningkatkan efisiensi operasional, tetapi proses pengambilan keputusan yang bergantung pada sistem digital juga memunculkan pertanyaan mengenai keterbukaan informasi dan kemampuan pekerja memahami keputusan yang memengaruhi mereka. Pekerja, misalnya, dapat mengalami kesulitan mengetahui dasar pemberian atau pengurangan insentif, memahami indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja, maupun memperoleh penjelasan mengenai pembatasan atau penonaktifan akun. Persoalan serupa dapat muncul ketika pekerja tidak memperoleh kesempatan yang memadai untuk mengajukan keberatan atau meminta peninjauan atas keputusan yang dianggap merugikan. Ketidakjelasan tersebut berpotensi menciptakan ketidakpastian dalam menjalankan pekerjaan, terutama ketika keputusan platform berdampak langsung pada pendapatan dan akses pekerja terhadap pesanan (Alang *et al.*, 2025). Namun, persoalan tersebut tidak dapat digeneralisasi sebagai karakteristik seluruh platform digital karena kebijakan operasional, sistem algoritmik, dan mekanisme pengaduan dapat berbeda pada setiap penyedia layanan. Kondisi aktualnya perlu ditelusuri melalui penelitian empiris yang mengkaji pengalaman pekerja, tingkat keterbukaan informasi, serta kesempatan yang tersedia untuk mempersoalkan keputusan platform.

Persoalan transparansi dalam pengelolaan pekerja berbasis algoritma juga berkaitan dengan bagaimana pekerja menilai keadilan keputusan yang memengaruhi kehidupan kerja mereka. Dalam perspektif manajemen, penilaian tersebut dapat dianalisis melalui teori *organizational justice* atau keadilan organisasional, yang membahas persepsi individu terhadap keadilan prosedur, informasi, perlakuan, dan hasil yang diterima dalam suatu lingkungan organisasi (Riadi, 2023). Konsep ini relevan bagi pekerja *gig economy* karena keputusan platform mengenai pemberian insentif, distribusi pesanan, evaluasi kinerja, dan pembatasan akun dapat memengaruhi penghasilan maupun keberlanjutan akses mereka terhadap pekerjaan. Dimensi *procedural justice* berkaitan dengan penilaian pekerja terhadap keadilan prosedur pengambilan keputusan, termasuk konsistensi penerapan kriteria dan kesempatan untuk menyampaikan keberatan. Dimensi *informational justice* menekankan kecukupan dan kejelasan informasi yang diberikan platform mengenai dasar serta alasan suatu keputusan. Sementara itu, *interpersonal justice* berkaitan dengan perlakuan yang menghormati martabat pekerja ketika keputusan disampaikan, dijelaskan, atau dipersoalkan melalui layanan pengaduan. Apabila berfokus pada pembagian insentif, penghasilan, dan kesempatan memperoleh pesanan, dimensi *distributive justice* dapat digunakan untuk menilai persepsi pekerja mengenai kewajaran hasil yang mereka terima dibandingkan dengan kontribusi atau kondisi kerja yang relevan. Keempat dimensi tersebut memberikan sudut pandang yang saling melengkapi untuk menelaah pengalaman pekerja dalam menghadapi keputusan algoritmik. Transparansi dalam kerangka ini tidak semata-mata berkaitan dengan tersedianya informasi, tetapi juga dengan sejauh mana penjelasan yang diberikan memungkinkan pekerja memahami dasar keputusan, menilai kewajarannya, dan memperoleh perlakuan yang layak ketika mengajukan keberatan.

Persoalan transparansi keputusan platform tidak hanya berkaitan dengan persepsi keadilan atau kepuasan pekerja, tetapi juga menyangkut kepastian perlindungan ketika keputusan tersebut memengaruhi pendapatan dan akses terhadap pekerjaan (Hasna, 2025). Kedudukan pekerja *gig economy* perlu dikaji berdasarkan karakteristik hubungan konkret antara pekerja dan penyedia platform, bukan semata-mata berdasarkan istilah kemitraan yang tercantum dalam perjanjian. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menjadi salah satu landasan untuk menilai perlindungan apabila hubungan yang terjalin memenuhi karakteristik hubungan kerja menurut ketentuan yang berlaku. Namun, pekerja platform tidak dapat secara otomatis dianggap berstatus sebagai pekerja dalam hubungan kerja karena penentuannya memerlukan pemeriksaan terhadap ketentuan perundang-undangan dan kondisi hubungan masing-masing pihak. Di sisi lain, kejelasan syarat dan ketentuan penggunaan platform, keterbukaan kebijakan yang memengaruhi pendapatan, serta tersedianya mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa tetap menjadi persoalan penting dalam tata kelola hubungan antara platform dan pekerja. Keputusan berupa pengurangan insentif atau penonaktifan akun, misalnya, perlu ditelaah berdasarkan dasar pengambilan keputusan, informasi yang disampaikan kepada pekerja, dan kesempatan untuk meminta peninjauan. Apabila pengelolaan platform melibatkan pemrosesan data pribadi pekerja, Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi juga relevan untuk menilai kewajiban pengendali data dan pemenuhan hak subjek data sesuai ruang lingkup pengaturannya. Keberadaan aturan tersebut perlu dibaca secara cermat karena tidak serta-merta menetapkan kewajiban transparansi algoritmik secara menyeluruh ataupun menjamin tersedianya mekanisme keberatan atas setiap keputusan platform. Persoalan utamanya terletak pada bagaimana ketentuan yang berlaku dapat memberikan perlindungan yang efektif, khususnya ketika pekerja menghadapi keputusan yang berdampak signifikan terhadap penghasilan dan keberlanjutan akses mereka terhadap pekerjaan.

Kajian mengenai *algorithmic management* dalam *gig economy* telah membahas berbagai aspek, termasuk kontrol organisasi, kondisi kerja, transparansi algoritmik, dan persepsi keadilan pekerja. Perkembangan kajian tersebut membuka ruang untuk menelaah keterkaitan antara transparansi keputusan platform, keadilan organisasional, dan perlindungan pekerja dalam konteks Indonesia secara lebih terintegrasi. Arah penelitian ini perlu diuji melalui perbandingan sistematis terhadap penelitian terdahulu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antarkonsep tersebut telah dibahas, khususnya dalam kaitannya dengan mekanisme keberatan dan perlindungan terhadap keputusan platform yang berdampak pada kepentingan pekerja. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis hubungan transparansi keputusan algoritmik dengan persepsi keadilan organisasional pekerja *gig economy*, mengevaluasi mekanisme pengambilan keputusan platform beserta perlindungan hukum yang tersedia ketika pekerja menghadapi keputusan yang merugikan, serta merumuskan model perlindungan yang mengintegrasikan keterbukaan informasi, keadilan prosedural, dan mekanisme keberatan yang efektif. Kebaruan yang hendak dikembangkan terletak pada upaya menghubungkan analisis manajemen mengenai persepsi keadilan pekerja dengan evaluasi mekanisme perlindungan hukum, kemudian menggunakan hasil keduanya sebagai dasar penyusunan rekomendasi yang dapat dievaluasi secara empiris. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen algoritmik melalui pengintegrasian transparansi keputusan platform dan keadilan organisasional. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penyedia platform dalam memperbaiki keterbukaan informasi, penjelasan atas keputusan yang merugikan, dan prosedur pengajuan keberatan. Dari sisi regulasi, penelitian ini diharapkan

memberikan rekomendasi mengenai prinsip perlindungan pekerja platform yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kebijakan dan mendukung pengembangan kerangka pengaturan yang sesuai dengan karakteristik hubungan antara pekerja dan platform digital.

Penelitian mengenai manajemen algoritmik pada pekerja *gig economy* telah berkembang dengan berbagai pendekatan. Melalui tinjauan sistematis mengintegrasikan literatur lintas disiplin ke dalam kerangka *input-process-output* untuk menjelaskan karakteristik manajemen algoritmik, mekanisme yang memengaruhi pekerja, serta berbagai dampaknya terhadap hasil kerja (Kadolkar *et al.* (2025)). Sementara itu, Menganalisis persepsi keadilan pekerja terhadap keputusan algoritmik dalam pengelolaan sumber daya manusia dan hubungannya dengan kepuasan kerja serta persepsi dukungan organisasi (Jabagi *et al.* 2025)). Kedua penelitian tersebut memberikan landasan penting untuk memahami pengelolaan algoritmik dan persepsi keadilan pekerja. Namun, masih terdapat ruang untuk mengembangkan kajian yang secara khusus menghubungkan transparansi keputusan algoritmik, dimensi keadilan organisasional, dan mekanisme perlindungan hukum dalam konteks Indonesia.

Berangkat dari ruang tersebut, penelitian ini mengintegrasikan perspektif manajemen dan hukum untuk menganalisis transparansi keputusan platform melalui empat dimensi keadilan organisasional, yaitu keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional. Analisis tersebut selanjutnya dihubungkan dengan relevansi kerangka hukum Indonesia, khususnya peraturan ketenagakerjaan dan perlindungan data pribadi, dalam menilai akses pekerja terhadap penjelasan keputusan, kesempatan mengajukan keberatan, serta akuntabilitas platform. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada perumusan model perlindungan konseptual yang menghubungkan transparansi algoritmik dan keadilan organisasional dengan mekanisme perlindungan pekerja *gig economy* di Indonesia. Model ini merupakan hasil sintesis literatur dan analisis hukum, bukan model yang telah diuji secara empiris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif-analitis. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah dan menganalisis literatur yang relevan untuk memahami praktik manajemen algoritmik pada platform digital, hubungannya dengan keadilan organisasional, serta implikasinya terhadap perlindungan pekerja *gig economy*. Kajian ini mengintegrasikan perspektif manajemen dan hukum untuk memahami transparansi keputusan platform tidak hanya sebagai persoalan pengelolaan organisasi, tetapi juga sebagai aspek yang berkaitan dengan pemenuhan hak dan perlindungan pekerja.

Sumber kajian terdiri atas artikel jurnal ilmiah, buku akademik, laporan lembaga internasional, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Literatur dipilih berdasarkan kesesuaiannya dengan fokus penelitian, relevansi pembahasan, serta kejelasan sumber dan tahun publikasi. Sumber yang digunakan mencakup kajian mengenai manajemen algoritmik, teori keadilan organisasional, kondisi kerja pada platform digital, serta kerangka hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan perlindungan data pribadi di Indonesia.

Analisis dilakukan secara kualitatif dengan mengidentifikasi konsep, membandingkan temuan penelitian terdahulu, dan menghubungkan hasil kajian literatur dengan ketentuan hukum yang relevan. Analisis difokuskan pada empat aspek, yaitu praktik manajemen algoritmik dan transparansi keputusan platform, hubungan transparansi dengan keadilan organisasional, akses

pekerja terhadap penjelasan dan mekanisme keberatan, serta perumusan model perlindungan pekerja gig economy. Hasil analisis digunakan untuk menyusun rekomendasi konseptual mengenai transparansi, pemberian penjelasan, mekanisme keberatan, dan akuntabilitas platform digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Praktik Manajemen Algoritmik dan Transparansi Keputusan Platform

Penerapan *algorithmic management* dalam gig economy memperlihatkan perubahan cara platform digital mengelola pekerjaan dan pekerja. Fungsi manajerial yang sebelumnya banyak dijalankan melalui pengawasan langsung kini dapat dilakukan dengan memanfaatkan sistem algoritmik yang mengolah data aktivitas pekerja untuk mendukung distribusi pesanan, pemantauan kinerja, penentuan insentif, hingga pengelolaan akses terhadap akun (Sara *et al.*, 2022). Dalam layanan transportasi daring, pengantaran makanan, dan jasa kurir, sistem tersebut berperan dalam menghubungkan permintaan konsumen dengan ketersediaan pekerja sekaligus membantu platform mengatur pelaksanaan layanan. International Labour Organization (ILO) menjelaskan bahwa platform tenaga kerja digital telah mengubah organisasi kerja dan menghadirkan tantangan baru terkait kondisi kerja serta perlindungan pekerja. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa teknologi bukan sekadar sarana untuk mempertemukan pekerja dengan konsumen, melainkan juga bagian dari mekanisme pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi kesempatan memperoleh pekerjaan dan pendapatan.

Pada aspek distribusi pesanan, penggunaan algoritma memungkinkan platform mengelola permintaan layanan berdasarkan data dan kriteria yang ditetapkan dalam sistem. Namun, pekerja belum tentu memperoleh penjelasan terperinci mengenai faktor yang menentukan distribusi atau frekuensi pesanan kepada mereka. Manajemen algoritmik pada platform tenaga kerja daring menunjukkan bahwa algoritma dapat menjalankan dua fungsi utama, yaitu mencocokkan pekerja dengan pekerjaan dan mengendalikan proses kerja (Mohlmann *et al.*, 2021). Persoalan serupa dapat ditemukan dalam penilaian kinerja. Skor, tingkat penyelesaian pesanan, pembatalan, dan penilaian konsumen dapat digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi aktivitas pekerja, tetapi keterbukaan mengenai indikator tersebut belum tentu disertai penjelasan yang cukup mengenai bobot, perhitungan, dan konsekuensinya. Tanpa informasi yang memadai, pekerja berpotensi mengalami kesulitan menilai apakah hasil evaluasi telah mencerminkan pelaksanaan pekerjaan mereka secara wajar (Ainullah *et al.*, 2025). Meski demikian, ketidakjelasan tersebut tidak dapat langsung dianggap terjadi pada seluruh platform karena karakteristik sistem dan kebijakan operasional setiap penyedia layanan dapat berbeda.

Transparansi juga menjadi persoalan penting dalam pengelolaan insentif dan akses terhadap akun. Insentif sering kali berkaitan dengan target tertentu, seperti jumlah pesanan yang diselesaikan, periode aktivitas, atau persyaratan lain yang ditetapkan platform. Apabila ketentuan tersebut berubah atau tidak disampaikan secara jelas, pekerja dapat mengalami kesulitan memperkirakan pendapatan dan menentukan strategi kerja. Paparan terhadap sistem kompensasi algoritmik berhubungan positif dengan stres berbasis waktu dan menunjukkan bahwa transparansi algoritmik berkaitan dengan persepsi keadilan prosedural yang lebih tinggi dalam hubungan antara kompensasi algoritmik dan keadilan prosedural (Semunjanga & Rocheleau, 2024). Namun, transparansi tidak terbukti memoderasi hubungan antara kompensasi algoritmik dan stres berbasis waktu. Hal ini memperlihatkan bahwa transparansi perlu dianalisis

berdasarkan dampaknya terhadap aspek pengalaman kerja yang berbeda, bukan dianggap sebagai solusi universal bagi seluruh persoalan manajemen algoritmik. Tantangan yang lebih serius dapat muncul ketika platform membatasi atau menonaktifkan akun pekerja. Keputusan semacam ini berpotensi menghentikan akses pekerja terhadap pesanan dan memengaruhi sumber penghasilannya. Pemberitahuan yang tidak menjelaskan dasar keputusan secara memadai dapat menyulitkan pekerja untuk memberikan klarifikasi atau meminta peninjauan (Octavia, 2022).

Kecukupan informasi menjadi unsur penting dalam menilai transparansi keputusan platform. Informasi yang tercantum dalam perjanjian penggunaan layanan, panduan aplikasi, atau pusat bantuan belum tentu memberikan pemahaman yang memadai apabila disampaikan secara umum dan tidak menjelaskan alasan keputusan tertentu. Pekerja membutuhkan informasi yang relevan dengan keputusan yang mereka hadapi, baik mengenai persyaratan pemberian insentif, dasar penilaian kinerja, maupun alasan pembatasan akun. Selain itu, transparansi perlu dibedakan dari keterbukaan seluruh rincian teknis algoritma. Platform dapat memiliki kepentingan untuk melindungi informasi komersial dan keamanan sistem, tetapi kepentingan tersebut perlu dipertimbangkan bersama kebutuhan pekerja untuk memahami keputusan yang berdampak signifikan terhadap mereka. Kajian mengenai manajemen algoritmik di Indonesia menyoroti persoalan ketertutupan sistem pengelolaan otomatis, termasuk pemantauan, mekanisme penghargaan dan sanksi, serta persoalan akuntabilitas platform (Permana, 2026). Penjelasan mengenai alasan keputusan, kriteria yang tidak terpenuhi, dan langkah yang dapat ditempuh untuk mengajukan keberatan dapat menjadi aspek penting untuk mengevaluasi kualitas transparansi.

2. Transparansi Keputusan dan Keadilan Organisasional

Transparansi keputusan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pekerja berbasis algoritma karena berkaitan dengan cara pekerja memahami dan menilai keputusan yang memengaruhi aktivitas kerja mereka. Dalam perspektif manajemen, persoalan ini dapat dijelaskan melalui teori *organizational justice*, yang mencakup keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional (Prayoga *et al.*, 2025). *Procedural justice* berkaitan dengan kewajaran proses pengambilan keputusan, sedangkan *informational justice* berhubungan dengan kecukupan dan kejelasan penjelasan yang diberikan kepada pihak yang terdampak. Kedua dimensi tersebut relevan dalam *gig economy* karena platform digital dapat menggunakan algoritma untuk mengatur distribusi pesanan, mengevaluasi kinerja, menentukan insentif, dan membatasi akses pekerja terhadap akun. Dalam situasi tersebut, penilaian pekerja terhadap keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh hasil keputusan, tetapi juga oleh proses yang melatarbelakanginya dan informasi yang memungkinkan mereka memahami keputusan tersebut.

Keadilan prosedural menjadi persoalan penting ketika pekerja tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai mekanisme pengambilan keputusan platform. Pekerja dapat menerima hasil penilaian kinerja atau perubahan insentif tanpa mengetahui secara jelas kriteria yang digunakan untuk menghasilkan keputusan tersebut. Ketidakjelasan ini dapat menyulitkan pekerja dalam menilai konsistensi penerapan kebijakan dan memahami alasan di balik perlakuan yang diterimanya. Sebaliknya, informasi mengenai kriteria penilaian, persyaratan insentif, dan prosedur pengajuan keberatan dapat membantu pekerja memahami proses pengambilan keputusan. Penelitian terhadap 962 pekerja *gig* menemukan bahwa transparansi algoritmik memoderasi hubungan antara kompensasi algoritmik dan persepsi keadilan

procedural (Semunjanga & Rocheleau, 2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa transparansi memiliki relevansi dalam memahami bagaimana pekerja menilai prosedur kompensasi berbasis algoritma. Namun, transparansi tidak terbukti memoderasi hubungan antara kompensasi algoritmik dan stres berbasis waktu. Artinya, keterbukaan informasi dapat berkaitan dengan penilaian terhadap keadilan prosedur tanpa serta-merta menghilangkan tekanan yang dialami pekerja dalam menjalankan pekerjaan.

Selain proses pengambilan keputusan, kualitas penjelasan yang diberikan platform juga menentukan bagaimana pekerja memahami perlakuan yang mereka terima. Keadilan informasional tidak sekadar menuntut tersedianya informasi, tetapi juga memperhatikan apakah penjelasan tersebut cukup jelas, relevan, dan sesuai dengan keputusan yang dihadapi pekerja (Chandrasari, 2020). Pemberitahuan mengenai penonaktifan akun, misalnya, tidak banyak membantu pekerja apabila hanya menyebutkan adanya pelanggaran tanpa memberikan keterangan yang memadai mengenai dasar keputusan dan langkah yang dapat ditempuh untuk meminta peninjauan. Hal serupa berlaku pada pengurangan insentif atau perubahan penilaian kinerja. Tanpa penjelasan yang dapat dipahami, pekerja akan menghadapi kesulitan dalam mengevaluasi keputusan dan menentukan tindakan yang diperlukan. Dalam konteks ini, transparansi perlu dipahami sebagai keterbukaan informasi yang bermakna bagi pekerja, bukan sekadar ketersediaan dokumen kebijakan atau pemberitahuan otomatis melalui aplikasi.

Hubungan antara transparansi dan keadilan juga berkaitan dengan kepercayaan pekerja terhadap platform. Kejelasan informasi dan konsistensi prosedur dapat membantu membangun keyakinan bahwa keputusan platform memiliki dasar yang dapat dipahami dan dipertanggungjawabkan. Sebaliknya, keputusan yang tidak disertai penjelasan memadai dapat menimbulkan ketidakpastian, terutama ketika keputusan tersebut berdampak langsung pada pendapatan atau akses pekerja terhadap pekerjaan. Algoritmik pada platform tenaga kerja daring menjalankan fungsi pencocokan pekerja dengan pekerjaan sekaligus pengendalian proses kerja. Kedua fungsi tersebut memperlihatkan bahwa algoritma bukan hanya memfasilitasi transaksi, tetapi juga menjadi bagian dari mekanisme yang mengatur aktivitas pekerja. Ketika pengelolaan tersebut tidak disertai penjelasan yang memadai, pekerja dapat mengalami kesulitan memahami dasar keputusan yang mengatur pekerjaan mereka (Mohlmann *et al.* 2021)). Meskipun demikian, transparansi tidak secara otomatis menghasilkan kepercayaan karena pekerja juga mempertimbangkan kewajaran keputusan, konsistensi penerapan kebijakan, dan respons platform ketika terjadi persoalan.

Keempat dimensi keadilan organisasional memberikan kerangka untuk memahami persoalan tersebut secara lebih menyeluruh. Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi pekerja terhadap kewajaran hasil yang diterima, termasuk insentif, pendapatan, dan kesempatan memperoleh pesanan. Keadilan prosedural berhubungan dengan proses yang digunakan untuk menentukan hasil tersebut, sedangkan keadilan informasional dan interpersonal berkaitan dengan penjelasan serta perlakuan yang diterima pekerja ketika keputusan disampaikan atau dipersoalkan (Luthfiah, 2024). Dalam pengelolaan berbasis algoritma, keempat dimensi tersebut dapat saling berkaitan. Pekerja yang menerima insentif lebih rendah, misalnya, tidak hanya dapat mempersoalkan besarnya pendapatan, tetapi juga mempertanyakan dasar perhitungan, kejelasan informasi, dan kesempatan untuk memperoleh penjelasan. Persoalan serupa muncul ketika akses akun dibatasi tanpa mekanisme klarifikasi yang memadai. Transparansi keputusan menjadi bagian penting dari tata kelola platform karena memungkinkan pekerja memahami proses yang memengaruhi mereka, sementara keadilan organisasional

membantu menjelaskan bagaimana proses dan hasil tersebut dinilai dari sudut pandang pekerja.

3. Akses Pekerja terhadap Penjelasan dan Mekanisme Keberatan atas Keputusan Platform

Transparansi manajemen algoritmik tidak cukup dinilai dari tersedianya informasi umum mengenai cara kerja aplikasi. Transparansi juga berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk memahami alasan di balik keputusan yang memengaruhi pekerjaan, meminta penjelasan ketika keputusan sulit dipahami, memperbaiki data yang keliru, serta mengajukan keberatan terhadap keputusan yang dianggap tidak tepat (Ganiyu & Nurmiati, 2026). Kebutuhan tersebut menjadi penting ketika platform menggunakan sistem algoritmik untuk mengalokasikan pesanan, mengevaluasi kinerja, menentukan insentif, atau membatasi akses pekerja terhadap akun dan pekerjaan. Dalam situasi tersebut, pekerja tidak hanya membutuhkan informasi mengenai keberadaan algoritma, tetapi juga penjelasan yang relevan terhadap keputusan yang secara langsung memengaruhi pendapatan dan keberlanjutan pekerjaannya.

Akses terhadap alasan keputusan merupakan aspek awal yang menentukan apakah pekerja dapat memahami dan menilai keputusan platform secara wajar. Pemberitahuan bahwa akun dibatasi, insentif tidak diberikan, atau penilaian kinerja menurun belum tentu memberikan penjelasan yang memadai apabila tidak disertai informasi mengenai dasar keputusan tersebut. Sebaliknya, penjelasan yang mengidentifikasi kategori pelanggaran, periode penilaian, atau data yang digunakan dapat membantu pekerja memahami persoalan yang dihadapi. Meskipun demikian, tingkat keterbukaan informasi perlu dibedakan dari kewajiban untuk mengungkapkan seluruh kode atau rahasia teknis algoritma. Fokus utamanya adalah apakah informasi yang diberikan cukup relevan dan dapat dipahami untuk memungkinkan pekerja mengetahui alasan keputusan serta menentukan langkah yang dapat ditempuh selanjutnya.

Persoalan berikutnya berkaitan dengan tersedianya saluran untuk meminta penjelasan dan memperbaiki data yang tidak akurat. Mekanisme bantuan yang hanya menyediakan jawaban otomatis atau pilihan pengaduan yang terbatas belum tentu mampu menyelesaikan persoalan yang memerlukan pemeriksaan lebih lanjut. Sebagai contoh, penurunan penilaian dapat berkaitan dengan data transaksi yang tidak sesuai, sedangkan pembatasan akun mungkin didasarkan pada catatan yang perlu diverifikasi kembali. Dalam keadaan demikian, pekerja memerlukan kesempatan untuk menyampaikan bukti, mengoreksi informasi yang keliru, dan memperoleh tanggapan yang sesuai dengan substansi pengaduannya. Dari perspektif keadilan organisasional, kesempatan tersebut berkaitan dengan keadilan prosedural karena menyangkut konsistensi proses pengambilan keputusan, serta keadilan informasional karena berhubungan dengan kecukupan penjelasan yang diterima pekerja.

Hak untuk mengajukan keberatan juga perlu dibedakan dari hak untuk memperoleh peninjauan kembali yang bermakna. Keberadaan tombol pengaduan atau fitur banding dalam aplikasi belum dengan sendirinya menunjukkan bahwa pekerja memiliki akses terhadap mekanisme koreksi yang efektif. Penilaian terhadap mekanisme tersebut perlu memperhatikan apakah pengaduan benar-benar diterima, apakah pekerja dapat menyertakan bukti, apakah tersedia informasi mengenai perkembangan penanganan, dan apakah keputusan dapat diperiksa kembali oleh pihak yang memiliki kewenangan untuk mengoreksinya. Peninjauan oleh pihak yang berwenang tidak selalu harus dilakukan oleh manusia dalam setiap tahapan pengelolaan platform. Namun, ketika keputusan otomatis menimbulkan dampak serius dan terdapat

sengketa mengenai fakta atau penerapan kebijakan, tersedianya peninjauan yang substantif menjadi penting agar mekanisme keberatan tidak berhenti pada prosedur administratif semata.

Penelitian terhadap 962 pekerja gig menunjukkan bahwa kompensasi berbasis algoritma berkaitan dengan stres akibat tekanan waktu. Penelitian tersebut juga menemukan hubungan positif antara kompensasi algoritmik dan persepsi keadilan prosedural, dengan hubungan yang lebih kuat pada pekerja yang mempersepsikan transparansi algoritmik lebih tinggi. Namun, transparansi tidak terbukti memoderasi hubungan antara kompensasi algoritmik dan stres akibat tekanan waktu. Temuan ini memperlihatkan bahwa transparansi memiliki hubungan yang relevan dengan penilaian pekerja terhadap prosedur, tetapi tidak dapat diasumsikan menyelesaikan seluruh persoalan yang muncul dari manajemen algoritmik. Selain itu, temuan tersebut tidak secara langsung membuktikan bahwa pekerja pada semua platform telah atau belum memiliki akses terhadap penjelasan, koreksi data, maupun mekanisme banding. Aspek-aspek tersebut tetap perlu diperiksa melalui bukti yang secara khusus menggambarkan kebijakan dan praktik setiap platform.

Pada ranah hukum Indonesia, analisis mengenai akses pekerja terhadap penjelasan dan mekanisme keberatan perlu mempertimbangkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi (UU PDP). Apabila keputusan platform menggunakan data pribadi pekerja, pemrosesan tersebut perlu dinilai berdasarkan ketentuan mengenai hak subjek data pribadi, kewajiban pengendali data pribadi, serta ketentuan terkait pengambilan keputusan yang hanya didasarkan pada pemrosesan otomatis, termasuk pemrofilan, apabila relevan. Pasal 10 UU PDP, misalnya, mengatur hak subjek data pribadi untuk mengajukan keberatan atas tindakan pengambilan keputusan yang hanya didasarkan pada pemrosesan otomatis, termasuk pemrofilan, yang menimbulkan akibat hukum atau berdampak signifikan terhadap subjek data pribadi. Penerapan ketentuan ini terhadap suatu keputusan platform perlu memperhatikan karakter keputusan, dasar pemrosesan data, dan terpenuhi atau tidaknya unsur-unsur yang ditetapkan undang-undang. Ketentuan tersebut tidak dapat langsung ditafsirkan sebagai kewajiban umum untuk membuka seluruh algoritma atau sebagai bukti bahwa setiap keputusan otomatis platform melanggar hukum.

Perlindungan pekerja juga perlu ditempatkan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Akan tetapi, penerapan perlindungan ketenagakerjaan terhadap pekerja platform tidak dapat ditentukan hanya berdasarkan penggunaan aplikasi atau sebutan yang digunakan para pihak. Status hubungan hukum perlu dinilai berdasarkan peraturan yang berlaku serta karakteristik hubungan kerja dan fakta pelaksanaannya. Karena itu, analisis terhadap akses pekerja gig terhadap mekanisme keberatan perlu membedakan hak yang mungkin timbul berdasarkan kedudukan pekerja sebagai subjek data pribadi dari hak dan perlindungan yang bergantung pada status hubungan kerjanya. Kebijakan internal platform dapat menjadi bahan penting untuk memahami prosedur yang tersedia, tetapi keberadaan kebijakan tersebut tidak dengan sendirinya membuktikan terpenuhinya seluruh kewajiban hukum.

Perbandingan antara pengalaman pekerja, kebijakan platform, dan ketentuan hukum perlu dilakukan dengan memisahkan tiga persoalan. Pertama, apakah pekerja mempersepsikan keputusan platform sebagai tidak adil. Kedua, apakah secara faktual tersedia dan dapat digunakan mekanisme untuk memperoleh penjelasan, memperbaiki data, mengajukan keberatan, dan meminta peninjauan keputusan. Ketiga, apakah kebijakan serta praktik

tersebut telah sesuai dengan kewajiban hukum yang berlaku. Ketiganya saling berkaitan, tetapi tidak dapat dipertukarkan. Persepsi ketidakadilan merupakan temuan penting dalam manajemen sumber daya manusia dan keadilan organisasional, tetapi tidak secara otomatis membuktikan terjadinya pelanggaran hukum. Sebaliknya, keberadaan prosedur pengaduan secara formal juga belum cukup untuk menyimpulkan bahwa pekerja benar-benar dapat mengakses dan memanfaatkannya secara efektif.

Atas dasar itu, kualitas tata kelola platform perlu dinilai bukan hanya dari keberadaan kebijakan transparansi, melainkan juga dari kemampuan pekerja menggunakan mekanisme yang disediakan ketika menghadapi keputusan yang merugikan. Platform yang menyediakan alasan keputusan secara jelas, saluran komunikasi yang dapat diakses, kesempatan memperbaiki data, serta proses peninjauan yang relevan dapat memberikan ruang yang lebih memadai bagi pekerja untuk memahami dan menanggapi keputusan. Meski demikian, kesimpulan mengenai efektivitas mekanisme maupun kepatuhan hukumnya harus didasarkan pada pemeriksaan terhadap kebijakan platform, pengalaman nyata pekerja, dan ketentuan hukum yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan persoalan keadilan organisasional dianalisis secara kritis tanpa mencampuradukkan ketidakpuasan pekerja dengan kesimpulan hukum yang belum teruji.

4. Rekonstruksi Model Perlindungan Pekerja *Gig Economy*

Perlindungan pekerja *gig economy* perlu dikembangkan melampaui penyediaan informasi umum mengenai penggunaan teknologi dalam pengelolaan pekerjaan. Karakteristik manajemen algoritmik menempatkan platform sebagai pihak yang memiliki kendali atas sistem pengalokasian pesanan, evaluasi kinerja, pemberian insentif, dan akses pekerja terhadap peluang memperoleh pendapatan. Ketika keputusan tersebut memengaruhi keberlangsungan pekerjaan, ketimpangan informasi antara platform dan pekerja dapat menyulitkan pekerja untuk memahami dasar keputusan maupun memperjuangkan kepentingannya. Laporan International Labour Organization pada tahun 2021 mengenai platform tenaga kerja digital menunjukkan pentingnya tata kelola platform dalam memahami perubahan hubungan kerja pada ekonomi digital. Dalam konteks ini, perlindungan pekerja perlu diarahkan pada penguatan transparansi, kualitas penjelasan keputusan, akses terhadap mekanisme keberatan, dan akuntabilitas pengelolaan platform.

Rekonstruksi model perlindungan dalam artikel ini bertolak dari integrasi antara manajemen sumber daya manusia dan pendekatan hukum. Perspektif manajemen digunakan untuk menilai bagaimana keputusan platform memengaruhi persepsi keadilan pekerja, sedangkan perspektif hukum digunakan untuk mengidentifikasi batas kewajiban dan mekanisme perlindungan yang dapat diterapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Integrasi tersebut penting karena keputusan yang dipersepsikan tidak adil belum tentu merupakan pelanggaran hukum, sementara pemenuhan persyaratan formal belum tentu menjamin bahwa prosedur yang tersedia dapat digunakan secara efektif oleh pekerja. Model yang diusulkan karena itu tidak hanya berorientasi pada keberadaan kebijakan, tetapi juga pada kualitas penerapan dan kemampuan mekanisme tersebut dalam memberikan perlindungan yang nyata.

Pertama, transparansi keputusan platform. Platform perlu menyediakan informasi yang memadai mengenai kriteria utama yang digunakan dalam pengambilan keputusan yang berdampak signifikan terhadap pekerja. Informasi tersebut dapat mencakup faktor yang memengaruhi penilaian kinerja, penentuan insentif, pembatasan akun, atau penghentian akses

terhadap layanan. Keterbukaan tidak harus berarti pengungkapan seluruh kode sumber atau rincian teknis sistem algoritmik. Hal yang lebih mendasar ialah memastikan bahwa pekerja memperoleh informasi yang relevan untuk memahami bagaimana keputusan yang memengaruhi pekerjaannya dihasilkan. Rekomendasi ini sejalan dengan konsep keadilan informasional yang menekankan pentingnya penjelasan yang memadai, jujur, dan dapat dipahami dalam proses pengambilan keputusan (Santoso, 2025).

Penerapan transparansi perlu mempertimbangkan jenis keputusan dan tingkat dampaknya. Keputusan rutin yang berkaitan dengan pengalokasian pesanan dapat memerlukan penjelasan umum mengenai kriteria alokasi, sedangkan keputusan yang membatasi akses pekerja terhadap akun dapat memerlukan informasi yang lebih spesifik. Perbedaan tersebut memungkinkan platform menyesuaikan tingkat penjelasan dengan konsekuensi keputusan tanpa mengabaikan kepentingan pekerja. Dalam penerapannya, transparansi juga perlu memperhatikan perlindungan data pribadi, keamanan sistem, dan kepentingan sah pihak lain. Batasan tersebut perlu dirumuskan secara proporsional agar tidak menjadi alasan untuk meniadakan informasi yang sebenarnya dibutuhkan pekerja dalam memahami keputusan yang merugikannya.

Kedua, penjelasan keputusan yang spesifik dan dapat dipahami. Transparansi mengenai kebijakan umum perlu dilengkapi dengan penjelasan individual ketika pekerja menghadapi keputusan yang merugikan. Platform idealnya menyampaikan alasan yang relevan, kategori kebijakan yang menjadi dasar keputusan, serta informasi mengenai langkah yang dapat ditempuh pekerja apabila terdapat kesalahan. Sebagai contoh, pemberitahuan mengenai pembatasan akun sebaiknya tidak berhenti pada pernyataan bahwa pekerja melanggar ketentuan layanan, tetapi menjelaskan jenis pelanggaran yang dipermasalahkan sepanjang informasi tersebut dapat disampaikan secara sah dan proporsional. Penjelasan yang spesifik memungkinkan pekerja menilai apakah keputusan tersebut didasarkan pada informasi yang benar dan apakah terdapat alasan untuk meminta pemeriksaan kembali.

Dari perspektif manajemen, penjelasan yang memadai dapat mendukung persepsi bahwa prosedur organisasi dijalankan secara adil. Hubungan antara kompensasi algoritmik dan persepsi keadilan prosedural lebih kuat pada pekerja yang mempersepsikan tingkat transparansi algoritmik lebih tinggi (Semunjanga & Rocheleau, 2024). Meskipun demikian, temuan tersebut tidak membuktikan bahwa transparansi dengan sendirinya menghilangkan seluruh dampak negatif manajemen algoritmik. Penjelasan yang baik tetap perlu disertai prosedur yang konsisten dan kesempatan untuk menanggapi keputusan. Karena itu, efektivitas komponen ini perlu dinilai berdasarkan apakah pekerja benar-benar memahami alasan keputusan, bukan hanya berdasarkan tersedianya pemberitahuan dalam aplikasi.

Ketiga, mekanisme keberatan dan peninjauan keputusan. Platform perlu menyediakan saluran pengaduan yang mudah ditemukan, mudah digunakan, dan sesuai dengan jenis keputusan yang dipersoalkan. Mekanisme tersebut sebaiknya memiliki tahapan penanganan yang jelas, batas waktu penyelesaian yang wajar, pemberitahuan mengenai perkembangan pengaduan, serta kesempatan bagi pekerja untuk menyampaikan bukti atau memperbaiki informasi yang tidak akurat. Untuk keputusan yang berdampak serius, seperti pembatasan akun atau penghentian akses kerja, mekanisme peninjauan perlu memberikan pemeriksaan yang substantif terhadap alasan dan dasar faktual keputusan. Peninjauan tidak semestinya hanya mengulang keputusan awal tanpa mempertimbangkan keberatan yang diajukan pekerja.

Kualitas mekanisme keberatan tidak dapat dinilai hanya berdasarkan keberadaan fitur pengaduan. Penilaian juga perlu memperhatikan kemudahan akses, kejelasan prosedur, waktu respons, kualitas jawaban, dan kemungkinan keputusan dikoreksi apabila ditemukan kekeliruan. Apabila seluruh proses hanya menghasilkan jawaban otomatis yang tidak menanggapi inti persoalan, keberadaan saluran pengaduan belum tentu memberikan kesempatan pemulihan yang memadai. Meski demikian, bentuk peninjauan yang diperlukan harus disesuaikan dengan jenis keputusan, tingkat dampak, dan kewajiban hukum yang berlaku. Rekomendasi untuk menyediakan peninjauan yang bermakna dalam model ini merupakan usulan tata kelola, bukan pernyataan bahwa seluruh platform saat ini telah diwajibkan menerapkan satu prosedur yang seragam.

Komponen mekanisme keberatan juga memiliki relevansi hukum. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi mengatur hak subjek data pribadi untuk mengajukan keberatan atas tindakan pengambilan keputusan yang hanya didasarkan pada pemrosesan otomatis, termasuk pemprofilan, yang menimbulkan akibat hukum atau berdampak signifikan terhadap subjek data pribadi. Ketentuan Pasal 10 perlu dibaca sesuai ruang lingkup dan persyaratan yang ditetapkan undang-undang, sehingga penerapannya terhadap keputusan platform harus dinilai berdasarkan karakter keputusan dan pemrosesan data yang dilakukan. Dengan demikian, model perlindungan yang diusulkan dapat menjadikan mekanisme keberatan sebagai bagian dari tata kelola internal platform, sekaligus membedakan rekomendasi manajerial yang lebih luas dari hak yang secara khusus diakui oleh peraturan perundang-undangan.

Keempat, akuntabilitas dan evaluasi berkala. Transparansi, penjelasan, dan mekanisme keberatan memerlukan sistem evaluasi agar pelaksanaannya tidak berhenti sebagai kebijakan formal. Platform dapat melakukan evaluasi berkala terhadap konsistensi keputusan, pola pembatasan akun, ketepatan penerapan kriteria, jumlah pengaduan, waktu penyelesaian, dan proporsi keputusan yang dikoreksi setelah peninjauan. Evaluasi tersebut dapat membantu mengidentifikasi kemungkinan kesalahan data, ketidakkonsistenan penerapan kebijakan, atau prosedur pengaduan yang belum berjalan secara efektif. Apabila dilakukan dengan metode yang tepat, evaluasi juga dapat digunakan untuk memperbaiki sistem manajemen algoritmik tanpa harus mengungkapkan informasi yang dapat membahayakan keamanan sistem atau hak pihak lain.

Akuntabilitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan platform menjelaskan bahwa suatu keputusan dihasilkan oleh sistem, tetapi juga dengan kesediaan untuk memeriksa dan memperbaiki kesalahan yang ditemukan. Dalam perspektif keadilan organisasional, prosedur yang dapat dievaluasi dan dikoreksi berpotensi memperkuat persepsi bahwa keputusan diambil melalui proses yang dapat dipertanggungjawabkan (Luthfiah, 2024). Namun, keberhasilan akuntabilitas tidak cukup diukur melalui jumlah laporan atau pengaduan yang diselesaikan. Evaluasi perlu memperhatikan substansi penyelesaian, konsistensi penerapan kebijakan, dan apakah pekerja memperoleh penjelasan serta pemulihan yang sesuai ketika terjadi kekeliruan. Untuk menjaga kredibilitas evaluasi, platform juga dapat mempertimbangkan pemeriksaan internal yang terdokumentasi atau penilaian oleh pihak independen sesuai kebutuhan dan kerangka regulasi yang berlaku.

Pelaksanaan model perlindungan tersebut membutuhkan pembagian tanggung jawab di antara para pemangku kepentingan. Platform digital bertanggung jawab memperbaiki tata kelola internal melalui penyediaan informasi, penjelasan keputusan, prosedur keberatan, serta

evaluasi terhadap konsistensi pengambilan keputusan. Pemerintah dan lembaga yang berwenang berperan memperjelas kerangka kebijakan, melakukan pengawasan sesuai kewenangannya, dan mengevaluasi kecukupan regulasi dalam menghadapi penggunaan sistem algoritmik pada platform digital. Pengawasan tersebut perlu memperhatikan perbedaan antara persoalan perlindungan data pribadi, hubungan ketenagakerjaan, dan kepatuhan terhadap ketentuan lain yang relevan. Sementara itu, pekerja perlu memperoleh akses terhadap informasi mengenai hak dan prosedur pengaduan, serta kesempatan untuk menyampaikan bukti atau mengoreksi data yang keliru. Tanggung jawab pekerja tersebut tidak boleh ditafsirkan sebagai pemindahan kewajiban perlindungan dari platform kepada individu, khususnya ketika terdapat ketimpangan akses informasi dan kendali atas sistem.

Untuk menilai kelayakan model yang diusulkan, setiap komponen perlu dievaluasi menggunakan indikator yang sesuai. Transparansi dapat dinilai melalui ketersediaan dan keterpahaman informasi mengenai kriteria keputusan. Penjelasan keputusan dapat dievaluasi berdasarkan kekhususan alasan dan kemampuan pekerja memahami dasar keputusan. Mekanisme keberatan dapat ditinjau melalui kemudahan akses, waktu penanganan, kualitas pemeriksaan, dan kemungkinan koreksi. Adapun akuntabilitas dapat dinilai melalui dokumentasi evaluasi, konsistensi penerapan kebijakan, serta tindak lanjut atas kesalahan yang ditemukan. Indikator tersebut merupakan kerangka evaluasi yang diusulkan, bukan hasil pengukuran empiris yang telah diperoleh dalam penelitian ini.

Model ini juga perlu diuji terhadap kemungkinan adanya pertentangan antara kepentingan efisiensi operasional, perlindungan informasi bisnis, dan kebutuhan pekerja untuk memperoleh penjelasan. Keterbukaan yang terlalu terbatas dapat menyulitkan pekerja mengoreksi keputusan, sedangkan keterbukaan yang tidak memperhatikan konteks dapat menimbulkan risiko terhadap data pribadi, keamanan sistem, atau kepentingan sah pihak lain. Karena itu, pendekatan yang ditawarkan bukan keterbukaan tanpa batas, melainkan transparansi yang proporsional, penjelasan yang relevan, kesempatan mengajukan keberatan, dan pertanggungjawaban yang dapat dievaluasi.

Berdasarkan uraian tersebut, rekonstruksi model perlindungan pekerja *gig economy* melalui transparansi keputusan, penjelasan individual, mekanisme keberatan, dan akuntabilitas merupakan kontribusi konseptual yang ditawarkan artikel ini. Integrasi keempat komponen tersebut diharapkan dapat mempertemukan kebutuhan manajemen akan proses pengambilan keputusan yang konsisten dengan kebutuhan pekerja atas perlakuan yang adil dan perlindungan hukum yang relevan. Meskipun demikian, model ini belum dapat dinyatakan sebagai model terbaik sebelum dievaluasi melalui temuan empiris dan analisis terhadap penerapan kebijakan platform. Pengujian lebih lanjut diperlukan untuk menilai kelayakan setiap komponen, hambatan implementasi, dan sejauh mana model tersebut mampu memperbaiki pengalaman pekerja tanpa mengabaikan kerangka hukum yang berlaku.

KESIMPULAN

Manajemen algoritmik telah menjadi bagian penting dalam pengelolaan pekerja *gig economy*, khususnya melalui mekanisme pembagian pekerjaan, penilaian kinerja, penentuan insentif, dan pengaturan akses terhadap akun pekerja. Meskipun penggunaan algoritma dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan platform digital, ketidakjelasan kriteria pengambilan keputusan berpotensi menimbulkan persoalan keadilan, terutama ketika pekerja tidak memperoleh penjelasan yang memadai mengenai keputusan yang memengaruhi pekerjaan dan

penghasilannya. Oleh karena itu, persoalan manajemen algoritmik tidak cukup dipahami sebagai masalah teknologi, tetapi juga perlu ditempatkan dalam kerangka keadilan organisasional dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Berdasarkan analisis terhadap literatur, transparansi keputusan algoritmik memiliki keterkaitan dengan empat dimensi keadilan organisasional, yaitu keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional. Transparansi dapat membantu pekerja memahami dasar pengambilan keputusan, sedangkan penjelasan individual, mekanisme keberatan, dan peninjauan ulang memberikan ruang bagi pekerja untuk mempertanyakan keputusan yang dinilai keliru atau tidak adil. Dalam konteks Indonesia, penguatan perlindungan tersebut perlu memperhatikan ketentuan hukum yang relevan, termasuk Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, dengan tetap mempertimbangkan status hukum dan karakteristik hubungan kerja masing-masing pekerja platform.

Penelitian ini mengusulkan model perlindungan pekerja *gig economy* yang mencakup empat komponen utama, yakni transparansi keputusan platform, pemberian penjelasan individual yang spesifik dan mudah dipahami, penyediaan mekanisme keberatan dan peninjauan ulang, serta penguatan akuntabilitas platform melalui evaluasi berkala. Keempat komponen tersebut diharapkan dapat menjadi kerangka konseptual untuk mendorong pengelolaan platform digital yang lebih adil, transparan, dan bertanggung jawab. Namun, model yang diusulkan masih bersifat konseptual dan belum diuji secara empiris. Penelitian selanjutnya perlu menguji penerapannya melalui penelitian lapangan dengan melibatkan pekerja platform dan penyelenggara platform digital, sehingga efektivitas model serta kesesuaiannya dengan kondisi hubungan kerja di Indonesia dapat dinilai secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2022). *Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work and labour*. Hart Publishing.
- Pasquale, F. (2015). *The black box society: The secret algorithms that control money and information*. Harvard University Press.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. University of California Press.
- Kadolkar, I., Kepes, S., & Subramony, M. (2024). Algorithmic Management in the Gig Economy: A Systematic Review and Research Integration. *Journal of Organizational Behavior*, 46, 7. <https://doi.org/10.1002/job.2831>
- Alang, A.Z., Zahra, M., & Andira, A. (2025). Pengaruh Risiko dan Ketidakpastian Terhadap Pengambilan Keputusan dalam Suatu Organisasi. *ResearchGate*. (PDF) [Pengaruh Risiko dan Ketidakpastian terhadap pengambilan keputusan dalam suatu organisasi](#)

- Riadi, M. (2023, Januari 04). Keadilan Organisasi (Pengertian, Aspek, Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi. <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/keadilan-organisasi.html> - [google_vignette](#)
- Hasna, A. (2025). Transparansi Algoritma dan Akuntabilitas: Menjamin Keadilan dalam Sistem Digital. *Jurnal Nadhofa*, 2, 1. [TRANSPARANSI ALGORITMA DAN AKUNTABILITAS: MENJAMIN KEADILAN DALAM SISTEM DIGITAL. | Hasna | Jurnal Nadhofa](#)
- Ainullah, M., Muddin, S., & Mardyawari. (2025). Konsep Pengukuran dan Evaluasi Kerja. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2, 7. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.647>
- Duggan, J., & Jooss, S. (2023). Gig Work, Algorithmic Technologies, and the Uncertain Future of Work. In: Lynn, T., Rosati, P., Conway, E., van der Werff, L. (eds) *The Future of Work. Palgrave Studies in Digital Business & Enabling Technologies*. Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-31494-0_4
- Joanna, O., (2022). Regulating Algorithms: The Next Frontier in the Platform Economy. *Indonesia Quarterly*. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10214390>
- Permana, A. (2026). Kepastian Hukum Pekerja Platform Digital atas Perintah Kerja Algoritmik dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Media Akademik*, 4,6. <https://doi.org/10.62281/taaqv310>
- Prayoga, A., A., Hasanuddin, M., & Khodijah, S. (2025). Analisis Penerapan Machine Learning dalam Sistem Prediksi dan Pengambilan Keputusan. *Journal of Electrical Engineering Research*, 1. 3. DOI:[10.64803/joeer.v1i3.19](https://doi.org/10.64803/joeer.v1i3.19)
- Ganiyu, K., A. & Nurmiati, E., (2026). Transparansi Algoritmik dan Akuntabilitas Pengembangan: Studi Literatursistematis Resolusi Konflik Etika Digital. *Jurnal Sistem Informasi*, 4, 6. [TRANSPARANSI ALGORITMIK DAN AKUNTABILITAS PENGEMBANG: STUDI LITERATURSISTEMATIS RESOLUSI KONFLIK ETIKA DIGITAL | TEKNOFILE : Jurnal Sistem Informasi](#)
- Santoso, I., A., P. (2025). Peran Digitalisasi dalam Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintahan. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 2, 3. DOI:[10.47134/par.v2i3.4004](https://doi.org/10.47134/par.v2i3.4004)
- Luthfiah, A. (2024). Analisis Implementasi Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Sains*, 3, 2.
- Jabagi, N., Croteau, A.,M., Audebrand, L.,K., & Marsan, J. (2025). Do Algorithms Play Fair? Analysing the Perceived Fairness of HR-Decisions Made by Algorithms and Their Impacts on Gig-Workers, *The International Journal of Human*, DOI: 10.1080/09585192.2024.2441448.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

- International Labour Organization. (2021). World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office.
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14, 1. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M., Zalmanson, L., Henfridsson, O., & Gregory, R. W. (2021). Algorithmic management of work on online labor platforms: When matching meets control. *MIS Quarterly*, 45, 4. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/15333>
- Semujanga, B., & Parent-Rochelleau, X. (2024). Time-based stress and procedural justice: Can transparency mitigate the effects of algorithmic compensation in gig work? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(1), Article 86. <https://doi.org/10.3390/ijerph21010086>
- Baiocco, S., Fernandez-Macías, E., Rani, U., & Pesole, A. (2022). The algorithmic management of work and its implications in different contexts. Publications Office of the European Union.