DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v10i3
P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062

Dari Kontrol ke Tata Kelola Algoritmik: Agensi, Otonomi, Keadilan, dan Transparansi Kerja Platform

[1]Posma Sariguna Johnson Kennedy, [2]Alexander Benedictus Bala Tifaona
[1]Doctoral Program in Management, Graduate School, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta
[2]Master of Management Program, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Bandung

E-mail: [1]posmahutasoit@gmail.com, [2]alex.tifaona@gmail.com

ABSTRAK

Platform digital semakin menggunakan algoritma untuk mengalokasikan, memantau, mengevaluasi, dan mengoordinasikan pekerjaan. Kajian awal banyak menempatkan manajemen algoritmik dalam kerangka pengendalian dan pengawasan, sedangkan penelitian mutakhir semakin menghubungkannya dengan agensi pekerja, otonomi, keadilan, transparansi, dan desain kerja. Penelitian ini memetakan pergeseran tersebut melalui analisis bibliometrik yang hanya menggunakan korpus Elicit sebanyak 231 dokumen. Dari 450 dokumen awal, 153 duplikat dikeluarkan dan 66 dokumen dieliminasi setelah penyaringan. Analisis VOSviewer mencakup ko-kemunculan istilah, keterkaitan bibliografis, dan ko-sitasi. Penghitungan biner dengan ambang kemunculan minimum 10 menghasilkan 35 istilah dalam tiga kelompok: kerentanan ketenagakerjaan; pengendalian, kekuasaan, agensi, dan resistensi; serta manajemen algoritmik, otonomi, transparansi, kinerja, dan keadilan. Rerata tahun publikasi ketiga kelompok masing-masing sekitar 2019,26; 2022,74; dan 2022,85, yang mendukung interpretasi bahwa dua kelompok terakhir merupakan percakapan ilmiah yang lebih mutakhir. Temuan menunjukkan pergeseran intelektual dari pandangan yang didominasi pengendalian-pengawasan menuju konfigurasi yang menempatkan kontrol bersama agensi, otonomi, keadilan, transparansi, dan desain kerja. Pergeseran tersebut dibaca sebagai agenda tata kelola algoritmik yang bertanggung jawab, bukan sebagai bukti bahwa praktik tersebut telah diterapkan oleh seluruh platform.

Keywords: manajemen algoritmik; kerja platform; agensi pekerja; otonomi; tata kelola algoritmik

ABSTRACT

Digital platforms are increasingly utilizing algorithms to allocate, monitor, evaluate, and coordinate work. Early studies largely framed algorithmic management within the lens of control and surveillance, while more recent research has increasingly linked it to worker agency, autonomy, fairness, transparency, and job design. This study maps this shift through a bibliometric analysis using a corpus of 231 documents sourced exclusively from Elicit. Of the initial 450 documents, 153 duplicates were removed, and 66 documents were eliminated after screening. The VOSviewer analysis covered term co-occurrence, bibliographic coupling, and co-citation. Binary counting with a minimum threshold of 10 occurrences yielded 35 terms across three clusters: employment vulnerability; control, power, agency, and resistance; and algorithmic management, autonomy, transparency, performance, and fairness. The average publication years for the three clusters were approximately 2019.26, 2022.74, and 2022.85, respectively, supporting the interpretation that the latter two clusters represent more current scholarly conversations. The findings indicate an intellectual shift from a control-surveillance-dominated perspective toward a configuration that places control alongside agency, autonomy, fairness, transparency, and job design. This shift is interpreted as an agenda for responsible algorithmic governance, rather than as evidence that such practices have already been adopted by all platforms.

Keywords: algorithmic management; platform work; worker agency; autonomy; algorithmic governance

P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v10i3

1. PENDAHULUAN

Platform digital telah mengubah fungsi manajerial yang sebelumnya dilakukan secara langsung menjadi rangkaian keputusan berbasis data. Sistem algoritmik dapat mencocokkan permintaan dan tenaga kerja, menentukan urutan tugas, memantau perilaku, menilai kinerja, serta mengatur insentif dan kompensasi. Lee et al. (2015) menunjukkan sejak awal bahwa pengelolaan berbasis data dapat mengambil alih fungsi koordinasi yang lazim dilakukan manajer. Duggan et al. (2020) kemudian menempatkan manajemen algoritmik sebagai persoalan hubungan kerja dan manajemen sumber daya manusia, sedangkan Jarrahi et al. (2021) menekankan sifatnya sebagai lingkungan kerja sosio-teknis; Rani dan Furrer (2021) menunjukkan relevansinya pada negara berkembang. Parent-Rocheleau dan Parker (2022) memperluas sudut pandang tersebut dengan menunjukkan bahwa algoritma tidak hanya memantau pekerja, tetapi juga bertindak sebagai perancang pekerjaan.

Literatur awal banyak membaca fenomena ini melalui lensa pengendalian. Pada layanan transportasi dan pengantaran daring, asimetri informasi memungkinkan platform mengetahui, menghitung, dan mengarahkan aktivitas dengan kapasitas yang tidak seimbang dibanding pekerja (Rosenblat & Stark, 2016). Griesbach et al. (2019) dan Veen et al. (2020) memperlihatkan bagaimana penugasan, penilaian, dan disiplin dapat dibentuk melalui aplikasi. Möhlmann et al. (2021) menunjukkan bahwa fungsi pencocokan dan kontrol saling berjalin, sedangkan Pignot (2023) menyoroti sisi gelap dan tidak terduga dari kontrol algoritmik. Dalam kerangka ini, algoritma sering dipahami terutama sebagai infrastruktur pengawasan dan disiplin digital.

Namun, struktur kajian berkembang. Lee (2018) memasukkan keadilan, kepercayaan, dan emosi ke dalam evaluasi keputusan algoritmik. Bucher et al. (2021) menunjukkan bahwa pekerja menafsirkan ketidakpastian algoritmik dan dapat merespons melalui kepatuhan antisipatif. Ferrari dan Graham (2021) menekankan adanya celah dalam kekuasaan algoritmik yang membuka ruang kontestasi, sedangkan Bellesia et al. (2023) menunjukkan bahwa pekerja menginterpretasikan skor algoritmik dan menyesuaikan tindakannya. Pada saat yang sama, Meijerink dan Bondarouk (2023) menggarisbawahi dualitas antara pembatasan dan otonomi, Noponen et al. (2024) menempatkan perdebatan pada spektrum "Taylorisme yang diperkuat" hingga pemberdayaan otonomi, dan Dedema dan Rosenbaum (2024) menghubungkan tata kelola platform dengan desain etis, keadilan, privasi, dan transparansi. Perkembangan mutakhir juga memperlihatkan konsekuensi perilaku dan psikologis dari pengelolaan algoritmik (Cameron, 2024; Lu et al., 2024; Keegan & Meijerink, 2025; van Zoonen et al., 2025).

Konteks Indonesia memperkuat relevansi persoalan tersebut. Basukie et al. (2020) menggunakan kasus Go-Jek untuk menunjukkan bahwa tata kelola data besar dan algoritma berkaitan dengan penugasan, penilaian, serta tantangan hukum dan etika. Isbah (2022) menemukan bahwa pengelolaan algoritmik menjadi mekanisme kontrol dan pemantauan pada pekerja transportasi daring di beberapa kota Indonesia. Pada sisi kinerja, Mahardini et al. (2024) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dan kompensasi berhubungan dengan kinerja pengemudi ojek daring di Kecamatan Sawah Besar. Novianto (2025) menunjukkan bahwa pekerja dapat merespons kontrol melalui resistensi individual maupun kolektif, sedangkan Kennedy (2026) menempatkan perkembangan tersebut dalam transformasi kerja digital dan kebutuhan adaptasi kebijakan ketenagakerjaan Indonesia.

Meskipun literatur telah berkembang, hubungan antara pengendalian, agensi, otonomi, keadilan, transparansi, dan desain kerja masih sering dibahas sebagai tema yang terpisah. Kebaruan artikel ini terletak pada pembacaan bahwa literatur manajemen algoritmik sedang mengalami pergeseran intelektual dari perspektif yang didominasi pengendalian-pengawasan menuju konfigurasi yang semakin menghubungkan pengendalian dengan agensi pekerja, otonomi, keadilan, transparansi, dan desain kerja. Untuk menilai pembacaan tersebut, penelitian mengajukan tiga pertanyaan penelitian:

PP1. Bagaimana struktur konseptual literatur mengenai manajemen algoritmik dalam kerja platform berdasarkan korpus Elicit?

PP2. Bagaimana pengendalian algoritmik berhubungan dengan agensi pekerja, otonomi, keadilan, transparansi, dan desain kerja dalam struktur pengetahuan tersebut?

PP3. Sejauh mana pola bibliometrik mendukung interpretasi pergeseran dari pengendalian-pengawasan menuju tata kelola algoritmik yang lebih berorientasi pada pekerja?

Pertanyaan tersebut penting bagi manajemen karena keberhasilan sistem algoritmik tidak hanya bergantung pada efisiensi pencocokan atau operasi, tetapi juga pada legitimasi keputusan di mata pekerja. Artikel memberikan tiga kontribusi: memisahkan konteks kerentanan ketenagakerjaan dari mekanisme pengendalian; menunjukkan

bahwa agensi, otonomi, keadilan, dan transparansi terkonsentrasi pada lingkungan konseptual yang lebih baru; serta menyusun kerangka interpretatif yang menghubungkan hasil bibliometrik dengan desain kerja dan tata kelola algoritmik yang bertanggung jawab tanpa mengubah kedekatan jaringan menjadi klaim sebab-akibat.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Algoritmik sebagai Sistem Manajerial

Manajemen algoritmik dapat dipahami sebagai penggunaan sistem berbasis algoritma untuk menjalankan fungsi pengorganisasian dan pengendalian kerja. Dalam korpus yang dianalisis, Parent-Rocheleau et al. (2024) merumuskan paparan manajemen algoritmik melalui lima fungsi: pemantauan, penetapan sasaran, penjadwalan, penilaian kinerja, dan kompensasi. Formulasi tersebut memperjelas bahwa teknologi bukan sekadar alat bantu keputusan, melainkan dapat membentuk isi dan struktur pekerjaan. Perspektif desain kerja memberi dasar yang lebih luas: desain kerja menentukan bagaimana tugas, otonomi, tuntutan, dan sumber daya dikonfigurasi dalam suatu pekerjaan (Parker et al., 2017). Dengan demikian, pertanyaan mengenai algoritma tidak berhenti pada apakah pekerja diawasi, tetapi juga pada pekerjaan seperti apa yang dihasilkan oleh aturan digital tersebut.

Pengendalian, Kekuasaan, dan Agensi Pekerja

Pengendalian algoritmik bekerja melalui aturan yang sering tidak sepenuhnya terlihat oleh pekerja. Informasi mengenai peringkat, permintaan, evaluasi, atau konsekuensi tindakan dapat terdistribusi tidak seimbang sehingga memperkuat posisi platform (Rosenblat & Stark, 2016; Veen et al., 2020). Namun kontrol tidak identik dengan determinasi total. Teori kognitif sosial Bandura (2001) menempatkan manusia sebagai agen yang mampu mengantisipasi, merefleksikan, dan mengatur tindakan. Kerangka ini membantu membaca temuan tentang kepatuhan, interpretasi, manipulasi celah, dan resistensi sebagai bentuk respons pekerja terhadap struktur algoritmik, bukan sekadar efek mekanis dari teknologi (Bucher et al., 2021; Ferrari & Graham, 2021; Bellesia et al., 2023).

Otonomi, Keadilan, Transparansi, dan Desain Kerja

Otonomi dalam kerja platform bersifat paradoksal: pekerja dapat memiliki diskresi formal untuk masuk atau keluar dari aplikasi, tetapi pilihan di dalam sistem dibentuk oleh pemeringkatan, penjadwalan, insentif, dan pencocokan. Meijerink dan Bondarouk (2023) serta Noponen et al. (2024) menunjukkan bahwa manajemen algoritmik dapat sekaligus membatasi dan memungkinkan otonomi. Keadilan memberi dimensi evaluatif terhadap hubungan tersebut. Colquitt (2001) membedakan keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional; pada kerja platform, dua dimensi terakhir sangat relevan ketika pekerja menilai apakah proses alokasi dapat dipahami dan dijelaskan. Lee (2018) secara langsung menunjukkan pentingnya keadilan dan kepercayaan dalam penerimaan keputusan algoritmik. Jobin et al. (2019) selanjutnya menunjukkan bahwa transparansi, keadilan, tanggung jawab, dan prinsip tidak merugikan merupakan tema berulang dalam pedoman etika kecerdasan buatan.

Dari Pengendalian menuju Tata Kelola Algoritmik

Berdasarkan literatur tersebut, tata kelola algoritmik yang bertanggung jawab digunakan dalam artikel ini sebagai kerangka interpretatif, bukan sebagai konstruk yang telah tervalidasi. Istilah ini menunjuk pada pengelolaan hubungan pekerja-platform yang mempertimbangkan keterjelasan keputusan, keadilan prosedur, ruang agensi, desain kerja, akuntabilitas, dan suara pekerja. Posisi ini berbeda dari anggapan bahwa tata kelola bertanggung jawab telah menjadi praktik umum. Tujuan analisis bibliometrik adalah menilai apakah struktur pengetahuan memang bergerak ke arah konfigurasi konseptual yang lebih luas daripada kontrol dan pengawasan semata.

Secara konseptual, terdapat perbedaan antara transparansi, keadilan, dan akuntabilitas. Transparansi berkaitan dengan keterlihatan informasi dan kemampuan pekerja memahami cara keputusan dibuat. Keadilan berkaitan dengan penilaian atas hasil dan prosedur, sedangkan akuntabilitas menuntut adanya pihak yang dapat dimintai pertanggungjawaban dan mekanisme koreksi ketika keputusan bermasalah. Tiga unsur tersebut saling berhubungan tetapi tidak dapat dipertukarkan. Pemisahan ini penting agar tata kelola algoritmik tidak direduksi menjadi sekadar membuka kode atau memberikan penjelasan teknis.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan analisis bibliometrik eksploratif dan sintesis konseptual dengan satu sumber data, yaitu korpus Elicit. Korpus dibentuk melalui penelusuran dan penyaringan terarah atas literatur yang relevan dengan manajemen algoritmik, kerja platform, pengendalian, hubungan kerja, agensi, otonomi, serta keluaran

P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v10i3

pekerja. Dari 450 dokumen teridentifikasi (lihat Tabel 1), 153 duplikat dikeluarkan sehingga 297 dokumen memasuki penyaringan. Sebanyak 66 dokumen dieliminasi karena tidak memenuhi relevansi substantif atau metodologis, dan 231 dokumen dipertahankan sebagai korpus analitis.

Tabel 1. Alur Pembentukan Korpus

Tahap	Jumlah Dokumen
Diidentifikasi	450
Duplikat dikeluarkan	153
Masuk penyaringan	297
Dikeluarkan setelah penyaringan	66
Dokumen akhir (layak)	231

Pemetaan mengikuti prinsip analisis bibliometrik untuk mengidentifikasi struktur konseptual, basis intelektual, dan kedekatan penelitian mutakhir (Zupic & Čater, 2015; Donthu et al., 2021). Analisis dilakukan dengan VOSviewer (van Eck & Waltman, 2010) menggunakan tesaurus terkurasi untuk mengharmonisasi variasi istilah dan mengurangi istilah generik atau metodologis. Ko-kemunculan judul-abstrak dengan penghitungan biner dipilih sebagai inferensi utama karena setiap istilah dihitung paling banyak sekali per dokumen. Ambang minimum kemunculan 10 menghasilkan 35 istilah dalam tiga kelompok. Penghitungan penuh pada ambang yang sama digunakan sebagai uji ketahanan dan menghasilkan struktur yang lebih rinci. Keterkaitan bibliografis menghasilkan 174 dokumen terhubung dalam sembilan kelompok, sedangkan ko-sitasi menghasilkan 151 simpul dalam 18 kelompok.

Ko-kemunculan digunakan untuk membaca kedekatan konseptual, keterkaitan bibliografis untuk menangkap penelitian mutakhir yang berbagi rujukan, dan ko-sitasi untuk mengidentifikasi basis intelektual. Keluaran jaringan tidak diperlakukan sebagai ukuran prevalensi, hubungan sebab-akibat, atau bukti efektivitas praktik manajerial. Literatur teori dan lima sumber konteks Indonesia ditambahkan setelah pemetaan untuk memperkuat interpretasi; sumber-sumber tersebut tidak dimasukkan kembali ke korpus *Elicit* maupun jaringan bibliometrik.

Interpretasi dilakukan secara berjenjang. Tahap pertama membaca struktur internal setiap kelompok berdasarkan istilah yang bertahan setelah tesaurus dan ambang kemunculan. Tahap kedua membandingkan rerata tahun publikasi untuk melihat orientasi temporal relatif. Tahap ketiga menghubungkan hasil ko-kemunculan dengan simpul pada keterkaitan bibliografis dan ko-sitasi. Tahap keempat menyusun sintesis konseptual dengan teori agensi, keadilan organisasi, desain kerja, dan etika kecerdasan buatan. Strategi ini digunakan untuk mencegah kesalahan umum dalam studi bibliometrik, yaitu mengubah kedekatan jaringan menjadi klaim sebab-akibat atau menganggap seluruh istilah dalam satu kelompok memiliki status teoritis yang sama.

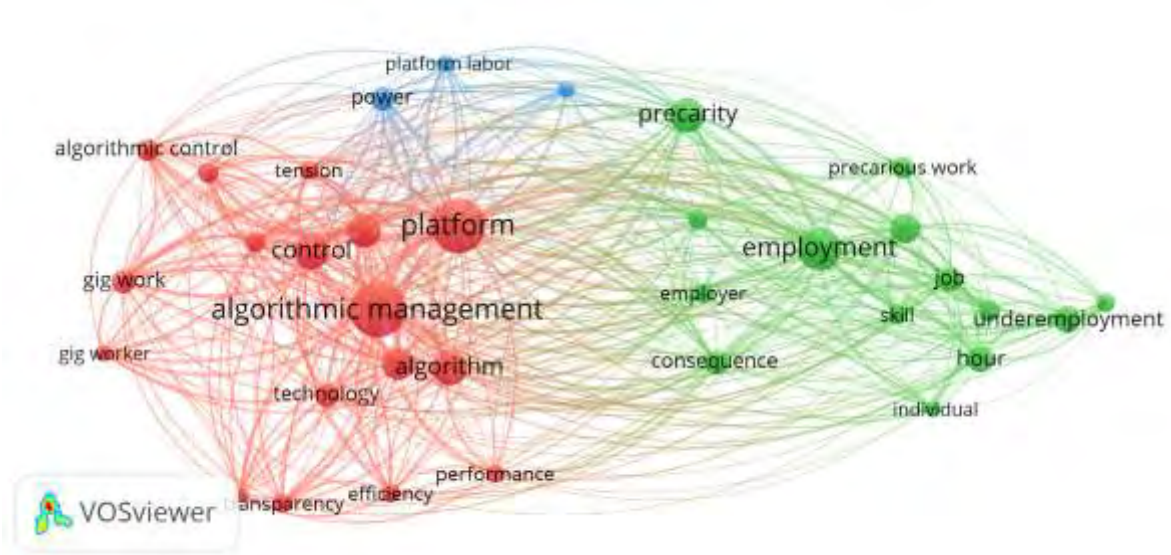
Penggunaan penghitungan biner sebagai peta utama merupakan pilihan konservatif karena satu istilah hanya dihitung sekali per dokumen. Dengan cara ini, artikel mengurangi dominasi dokumen yang mengulang istilah berkali-kali. Penghitungan penuh dipakai hanya sebagai uji ketahanan. Kesimpulan utama dipertahankan jika triad substantif - kerentanan ketenagakerjaan, pengendalian-agensi, serta manajemen algoritmik-otonomi-keadilan - tetap terlihat di bawah logika penghitungan yang berbeda. Dengan demikian, argumentasi tidak bergantung pada satu konfigurasi visual tunggal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Konseptual Tiga Kelompok

Peta ko-kemunculan biner (lihat Gambar 1) menghasilkan tiga kelompok yang membentuk urutan analitis yang jelas (lihat Tabel 2). Kelompok pertama berisi pekerjaan, prekariat, pasar tenaga kerja, kurang kerja, jam kerja, keterampilan, dan pengangguran. Kelompok ini menggambarkan lingkungan kerentanan ketenagakerjaan yang lebih luas. Kelompok kedua berpusat pada platform, kontrol, ekonomi gig, kekuasaan, kontrol algoritmik, agensi, resistensi, ketegangan, pekerja platform, dan kerja platform. Kelompok ketiga menghubungkan manajemen algoritmik, algoritma, otonomi, teknologi, efisiensi, transparansi, kinerja, pekerja gig, dan keadilan.

DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v10i3
P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062



GAMBAR 1. *Peta Ko-kemunculan (Co-occurrence) Istilah dalam Korpus Elicit N=231*

Tabel 2. Interpretasi Tiga Kelompok

Kelompok	Istilah Inti	Rerata Tahun
Kerentanan ketenagakerjaan	pekerjaan, prekariat, pasar tenaga kerja, pengangguran, jam kerja, keterampilan	±2019,26
Pengendalian, kekuasaan, agensi, resistensi	platform, kontrol, ekonomi gig, kekuasaan, kontrol algoritmik, agensi, resistensi, ketegangan	±2022,74
Manajemen algoritmik, otonomi, keadilan	algoritma, otonomi, teknologi, efisiensi, transparansi, kinerja, keadilan	±2022,85

Pergeseran Temporal Struktur Pengetahuan

Rerata tahun publikasi memperkuat interpretasi struktural. Kelompok kerentanan ketenagakerjaan berada sekitar 2019,26, sedangkan kelompok pengendalian-agensi sekitar 2022,74 dan kelompok manajemen algoritmik-otonomi-keadilan sekitar 2022,85. Pola tersebut mendukung interpretasi bahwa agensi, otonomi, keadilan, dan transparansi terkonsentrasi pada percakapan ilmiah yang lebih mutakhir, tetapi tidak membuktikan pergantian paradigma secara kausal. Kebaruan artikel karena itu terletak pada konfigurasi dan arah kedekatan antartema, bukan pada keberadaan masing-masing istilah secara terpisah.

Kelompok pertama tetap penting walaupun bukan pusat artikel. Kehadiran prekariat, pasar tenaga kerja, jam kerja, keterampilan, dan pengangguran menunjukkan bahwa manajemen algoritmik berkembang di dalam lingkungan ketenagakerjaan yang sarat kerentanan. Namun hasil pemetaan juga memperingatkan agar kerentanan tidak disamakan dengan pengendalian algoritmik. Pekerja dapat mengalami ketidakpastian pendapatan atau perlindungan sosial yang lemah tanpa seluruh penyebabnya berasal dari algoritma. Pemisahan ini membuat analisis tata kelola lebih presisi: pertanyaan utamanya adalah bagaimana sistem algoritmik mengorganisasi kerja dan bagaimana pekerja menilai serta merespons organisasi tersebut.

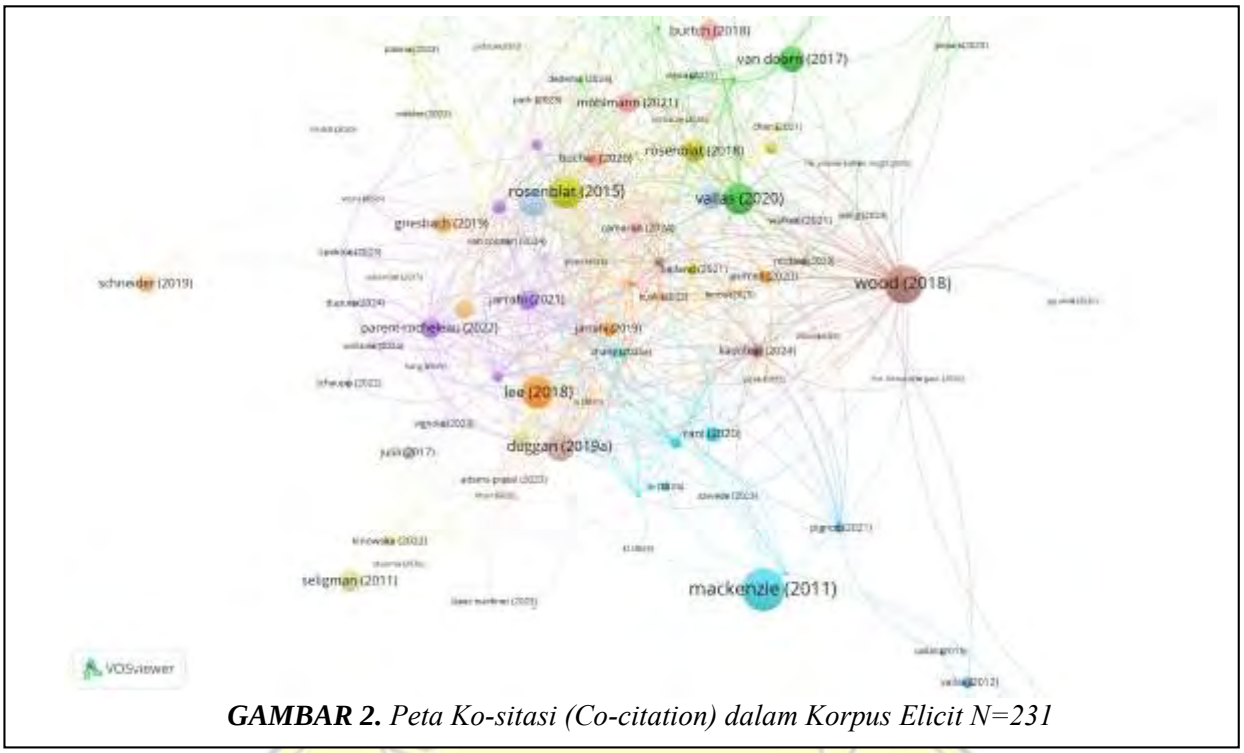
Pengendalian dan Agensi dalam Lingkungan Konseptual yang Sama

Kelompok kedua menunjukkan bahwa pengendalian dan agensi tidak muncul sebagai kutub yang terpisah. Kontrol, kekuasaan, agensi, resistensi, dan ketegangan berada dalam lingkungan semantik yang sama. Hasil ini konsisten dengan studi yang menunjukkan bahwa pekerja merespons manajemen algoritmik melalui penafsiran, kepatuhan, adaptasi, atau kontestasi (Bucher et al., 2021; Ferrari & Graham, 2021). Bellesia et al. (2023) memperlihatkan bahwa skor algoritmik dipahami melalui kegunaan dan keterbatasan yang dirasakan pekerja; artinya, efek algoritma dimediasi oleh interpretasi manusia. Karena itu, kontrol algoritmik lebih tepat dipahami sebagai relasi yang dinegosiasikan daripada sebagai proses satu arah yang sepenuhnya menghapus agensi.

Otonomi, Keadilan, Transparansi, dan Kinerja sebagai Agenda Tata Kelola

Kelompok ketiga menjadi pusat kontribusi artikel karena istilah manajemen algoritmik berada bersama otonomi, transparansi, kinerja, efisiensi,

P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v10i3



GAMBAR 2. *Peta Ko-sitasi (Co-citation) dalam Korpus Elicit N=231*

dan keadilan. Struktur ini menunjukkan bahwa evaluasi sistem algoritmik bergerak dari pertanyaan "seberapa kuat platform mengontrol pekerja" menuju pertanyaan yang lebih luas: bagaimana sistem dirancang, bagaimana keputusan dijelaskan, apakah prosedurnya adil, berapa ruang diskresi pekerja, dan bagaimana konsekuensinya bagi kinerja. Temuan tersebut sejalan dengan Lee (2018), Parent-Rocheleau dan Parker (2022), Meijerink dan Bondarouk (2023), serta Dedema dan Rosenbaum (2024). Lu et al. (2024) dan van Zoonen et al. (2025) menunjukkan bahwa paparan kontrol juga dapat berhubungan dengan beban dan frustrasi kerja, sehingga kualitas tata kelola tidak dapat dinilai hanya dari efisiensi algoritma.

Fondasi Intelektual dan Garis Depan Riset

Ko-sitasi (lihat Gambar 2) menunjukkan basis intelektual yang tetap kuat pada studi tentang pengelolaan berbasis data, asimetri informasi, hubungan kerja, dan kontrol platform. Lee et al. (2015), Rosenblat dan Stark (2016), Griesbach et al. (2019), Veen et al. (2020), Vallas dan Schor (2020), Duggan et al. (2020), serta Jarrahi et al. (2021) menyediakan fondasi untuk memahami bagaimana platform mengorganisasi dan mengendalikan kerja. Di sisi lain, keterkaitan bibliografis memperlihatkan arus penelitian yang semakin menonjolkan desain kerja, dualitas otonomi-kontrol, tata kelola sosio-teknis, pilihan pekerja, dan pelembagaan manajemen algoritmik sebagai isu organisasi yang lebih umum (Parent-Rocheleau & Parker, 2022; Meijerink & Bondarouk, 2023; Noponen et al., 2024; Cameron, 2024; Dedema & Rosenbaum, 2024; Keegan & Meijerink, 2025). Seluruh sumber pada pembacaan basis dan arus ini berasal dari korpus Elicit *N*=231.

Perbandingan kedua jaringan menunjukkan kesinambungan sekaligus perubahan. Basis intelektual tidak menghilang ketika tema keadilan atau otonomi meningkat; kajian baru tetap merujuk persoalan kontrol, asimetri informasi, dan hubungan kerja. Yang berubah adalah pertanyaan yang diajukan kepada sistem. Literatur mutakhir semakin mempertanyakan bagaimana pekerja mengalami pilihan yang dibatasi, bagaimana desain sistem membentuk pekerjaan, dan bagaimana nilai keadilan atau transparansi ditempatkan dalam keputusan digital. Karena itu, istilah "pergeseran" dalam artikel ini berarti perluasan orientasi intelektual, bukan penggantian total paradigma lama.

Dari Kontrol menuju Tata Kelola Algoritmik yang Bertanggung Jawab

Sintesis hasil (lihat Gambar 3) menghasilkan tiga lapisan perkembangan. Pertama, orientasi pengendalian menekankan pemantauan, peringkat, alokasi, evaluasi, dan disiplin. Kedua, orientasi interaksi mengakui bahwa pekerja menafsirkan sistem dan merespons melalui agensi, adaptasi, resistensi, atau kepatuhan. Ketiga, orientasi tata kelola menilai bagaimana otonomi, keadilan, transparansi, desain kerja, akuntabilitas, dan suara pekerja diintegrasikan ke dalam pengelolaan sistem algoritmik. Lapisan ketiga tidak identik dengan kelompok baru dalam *VOSviewer*; ia merupakan sintesis konseptual atas kedekatan

DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v10i3
P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062

istilah dan literatur teori pendukung. Karena itu, klaim yang tepat adalah munculnya agenda tata kelola, bukan bukti bahwa platform telah menjalankan tata kelola yang bertanggung jawab.

Kerangka tersebut juga memperlihatkan hubungan antarlapisan. Pengawasan dan penilaian menghasilkan informasi yang menjadi dasar alokasi; alokasi kemudian membentuk ruang pilihan pekerja. Pekerja merespons melalui strategi yang dapat mendukung, menyesuaikan, atau menentang aturan. Respons tersebut selanjutnya memengaruhi bagaimana sistem dinilai dari sisi otonomi dan keadilan. Tata kelola yang bertanggung jawab karena itu tidak cukup hanya mengubah satu fitur, tetapi memerlukan keselarasan antara desain aturan, penjelasan keputusan, mekanisme koreksi, dan distribusi tanggung jawab.



GAMBAR 3. *Kerangka Pengendalian → Interaksi → Tata Kelola Algoritmik yang Bertanggung Jawab*

Relevansi bagi Kerja Platform di Indonesia

Konteks Indonesia memperlihatkan mengapa agenda tersebut penting. Basukie et al. (2020) menunjukkan pada Go-Jek bahwa pengelolaan data besar dan algoritma menyentuh penugasan, penilaian, serta persoalan hukum dan etika. Isbah (2022) memperlihatkan bahwa peringkat, umpan balik, dan mekanisme digital dapat berfungsi sebagai kontrol atas pekerja transportasi daring. Namun pekerja bukan aktor pasif; Novianto (2025) mendokumentasikan resistensi terhadap gamifikasi dan kontrol algoritmik. Pada tingkat hasil kerja, Mahardini et al. (2024) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi, sedangkan Kennedy (2026) menegaskan bahwa transformasi ekonomi gig memerlukan adaptasi kebijakan untuk menjaga keadilan dan keberlanjutan kerja. Lima sumber ini tidak menjadi bagian dari jaringan bibliometrik, tetapi memberikan konteks empiris untuk membaca implikasi hasil.

Bagi Indonesia, implikasi kebijakan paling mendesak bukan menetapkan bahwa algoritma selalu merugikan pekerja, melainkan membangun kapasitas tata kelola untuk menilai keputusan digital secara proporsional. Regulasi dapat mendorong keterjelasan kriteria pemeringkatan dan penugasan, prosedur keberatan yang dapat diakses, perlindungan terhadap perubahan aturan sepihak yang material, serta pelaporan dampak kebijakan algoritmik terhadap kelompok pekerja. Pada saat yang sama, perusahaan platform memerlukan ruang inovasi untuk mempertahankan efisiensi pencocokan. Tantangannya adalah menemukan kombinasi antara efisiensi operasi, fleksibilitas, dan perlindungan proses yang adil.

Implikasi Teoretis dan Manajerial

Secara teoretis, hasil mengusulkan tiga penajaman. Pertama, manajemen algoritmik tidak cukup dijelaskan hanya dengan paradigma pengendalian karena agensi dan otonomi muncul sebagai bagian dari lingkungan konseptual yang sama. Kedua, keadilan dan transparansi bukan tambahan normatif yang berdiri di luar desain kerja, melainkan bagian dari cara pekerja mengevaluasi keputusan dan relasi kerja. Ketiga, desain kerja menyediakan jembatan antara fungsi teknis algoritma dan konsekuensi organisasi. Secara manajerial, temuan mengarahkan perhatian pada keterjelasan kriteria keputusan, mekanisme keberatan, penjelasan sistem peringkat, audit keadilan alokasi, ruang diskresi pekerja, desain insentif yang proporsional, serta saluran suara pekerja. Rekomendasi ini bersifat agenda tata kelola; analisis bibliometrik tidak membuktikan efektivitas masing-masing praktik.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian

Penelitian memiliki lima keterbatasan. Pertama, korpus *Elicit* bersifat terarah sehingga meningkatkan relevansi tetapi tidak dapat dianggap mencakup seluruh literatur global. Kedua, ko-kemunculan, keterkaitan bibliografis,

P-ISSN : 2597-5064
E-ISSN : 2654-8062
DOI 10.37817/ikraith-humaniora.v10i3

Tabel 3. Agenda Penelitian Lanjutan

No.	Tema	Implikasi
1	Pengukuran transparansi keputusan algoritmik	Instrumen empiris untuk audit transparansi
2	Keadilan algoritmik dan kepercayaan pekerja	Dasar desain kebijakan keadilan alokasi
3	Pengaruh otonomi terhadap hasil kerja	Evaluasi kesejahteraan pekerja platform
4	Peran agensi pekerja menghadapi algoritma	Strategi adaptif dan pemberdayaan pekerja
5	Desain mekanisme banding	Model tata kelola keluhan algoritmik
6	Tata kelola pada negara berkembang	Relevansi kebijakan Indonesia
7	Perbandingan antarjenis platform	Generalisasi temuan tata kelola
8	Audit algoritmik dan akuntabilitas	Standar audit dan pelaporan platform

dan ko-sitasi mempunyai logika jaringan yang berbeda dan tidak boleh ditafsirkan sebagai ukuran prevalensi. Ketiga, rerata tahun publikasi menunjukkan orientasi temporal, bukan bukti kausal mengenai pergantian paradigma. Keempat, "tata kelola algoritmik yang bertanggung jawab" merupakan sintesis interpretatif, bukan nama kelompok yang langsung dihasilkan perangkat lunak. Kelima, sumber Indonesia digunakan untuk kontekstualisasi dan tidak memengaruhi pembentukan jaringan bibliometrik.

Agenda berikutnya perlu menguji hubungan yang teridentifikasi melalui desain empiris. Prioritas mencakup pengukuran transparansi dan keterjelasan keputusan, hubungan keadilan prosedural dengan kepercayaan, pengaruh otonomi terhadap kinerja dan kesejahteraan, bentuk agensi dan resistensi terhadap aturan digital, desain mekanisme banding, audit alokasi algoritmik, serta perbandingan tata kelola antarjenis platform dan antarnegara berkembang. Kajian Indonesia juga perlu memperluas perhatian dari kontrol dan kinerja menuju akuntabilitas algoritmik dan mekanisme suara pekerja.

5. KESIMPULAN

Analisis bibliometrik atas 231 dokumen *Elicit* menunjukkan struktur konseptual yang lebih luas daripada paradigma kontrol. Tiga kelompok utama memisahkan konteks kerentanan ketenagakerjaan dari dua lingkungan yang lebih mutakhir: pengendalian-kekuasaan-agensi serta manajemen algoritmik-otonomi-transparansi-kinerja-keadilan. Struktur tersebut menjawab pertanyaan pertama dan kedua dengan menunjukkan bahwa kontrol tetap pusat literatur, tetapi tidak lagi berdiri sendiri.

Perbedaan rerata tahun publikasi dan komposisi basis intelektual serta arus penelitian mutakhir mendukung interpretasi adanya pergeseran intelektual. Pergeseran itu bukan dari kontrol menuju ketiadaan kontrol, melainkan dari analisis kontrol yang sempit menuju konfigurasi yang menempatkan kontrol bersama agensi pekerja, otonomi, keadilan, transparansi, dan desain kerja. Dari konfigurasi tersebut, artikel ini merumuskan tata kelola algoritmik yang bertanggung jawab sebagai agenda penelitian dan kerangka interpretatif.

Implikasinya bagi kerja platform adalah kebutuhan menilai algoritma sebagai bagian dari tata kelola organisasi: keputusan harus dapat dijelaskan, prosedur perlu dinilai adil, pekerja memerlukan ruang agensi dan mekanisme suara, dan desain kerja perlu mempertimbangkan konsekuensi bagi kinerja sekaligus pengalaman kerja. Kesimpulan ini tetap dibatasi pada struktur pengetahuan; penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji apakah dan bagaimana prinsip tersebut diterapkan dalam praktik platform, khususnya di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*, 1-26. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Basukie, J., Wang, Y., & Li, S. (2020). Big data governance and algorithmic management in sharing economy platforms: A case of ridesharing in emerging markets. *Technological Forecasting and Social Change, 161*, 120310. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120310

Bellesia, F., Mattarelli, E., & Bertolotti, F. (2023). Algorithms and their affordances: How crowdworkers manage algorithmic scores in online labour markets. *Journal of Management Studies, 60*(1), 1-37. https://doi.org/10.1111/joms.12870

Bucher, E. L., Schou, P. K., & Waldkirch, M. (2021). Pacifying the algorithm - Anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy. *Organization, 28*(1), 44-67. https://doi.org/10.1177/1350508420961531

Cameron, L. D. (2024). The making of the "good bad" job: How algorithmic management manufactures consent through constant and confined choices. *Administrative Science Quarterly, 69*(2), 458-514. https://doi.org/10.1177/00018392241236163

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386-400. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386

Dedema, M., & Rosenbaum, H. (2024). Socio-technical issues in the platform-mediated gig economy: A systematic literature review: An Annual Review of Information Science and Technology (ARIST) paper. *Journal of the Association for Information Science and Technology, 75*(3), 344-374. https://doi.org/10.1002/asi.24868

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 133*, 285-296. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal, 30*(1), 114-132. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258

Ferrari, F., & Graham, M. (2021). Fissures in algorithmic power: Platforms, code, and contestation. *Cultural Studies, 35*(4-5), 814-832. https://doi.org/10.1080/09502386.2021.1895250

Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L., & Milkman, R. (2019). Algorithmic control in platform food delivery work. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World, 5*, 1-15. https://doi.org/10.1177/2378023119870041

Isbah, M. F. (2022). Algorithmic exploitation: Understanding labor process and control among ride-hailing platform workers. *Jurnal Sosioteknologi, 21*(2), 164-181. https://doi.org/10.5614/sostek.itbj.2022.21.2.5

Jarrahi, M. H., Newlands, G., Lee, M. K., Wolf, C. T., Kinder, E., & Sutherland, W. (2021). Algorithmic management in a work context. *Big Data & Society, 8*(2), 1-14. https://doi.org/10.1177/20539517211020332

Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. *Nature Machine Intelligence, 1*, 389-399. https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2

Keegan, A., & Meijerink, J. (2025). Algorithmic management in organizations? From edge case to center stage. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 12*(1), 395-422. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-070928

Kennedy, P. S. J. (2026). Gig economy dan transformasi kerja digital: Analisis dampak terhadap pekerja dan kebijakan. *Journal of Business & Applied Management, 19*(1), 18-47. https://doi.org/10.30813/jbam.v19i1.9837

Lee, M. K. (2018). Understanding perception of algorithmic decisions: Fairness, trust, and emotion in response to algorithmic management. *Big Data & Society, 5*(1), 1-16. https://doi.org/10.1177/2053951718756684

Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1603-1612. https://doi.org/10.1145/2702123.2702548

Lu, Y., Yang, M. M., Zhu, J., & Wang, Y. (2024). Dark side of algorithmic management on platform worker behaviors: A mixed-method study. *Human Resource Management, 63*(3), 477-498. https://doi.org/10.1002/hrm.22211

Mahardini, S., Hidayat, M., & Marliana, M. (2024). Pengaruh pemanfaatan teknologi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja driver ojek online Kecamatan Sawah Besar. *IKRAITH-EKONOMIKA, 7*(1), 25-32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1.3277

Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2023). The duality of algorithmic management: Toward a research agenda on HRM algorithms, autonomy and value creation. *Human Resource Management Review, 33*(1), 100876. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100876

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), 1999-2022. https://doi.org/10.25300/MISQ/2021/15333

Noponen, N., Feshchenko, P., Auvinen, T., Luoma-aho, V., & Abrahamsson, P. (2024). Taylorism on steroids or enabling autonomy? A systematic review of algorithmic management. *Management Review Quarterly, 74*(3), 1695-1721. https://doi.org/10.1007/s11301-023-00345-5

Novianto, A. (2025). Gamification from below as by form of resistance: Algorithm control, precarity, and resistance dynamic of

Indonesian gig workers. *New Technology, Work and Employment, 40*(3), 380-389. https://doi.org/10.1111/ntwe.12324

Parent-Rocheleau, X., & Parker, S. K. (2022). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs. *Human Resource Management Review, 32*(3), 100838. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838

Parent-Rocheleau, X., Parker, S. K., Bujold, A., & Gaudet, M.-C. (2024). Creation of the algorithmic management questionnaire: A six-phase scale development process. *Human Resource Management, 63*(1), 25-44. https://doi.org/10.1002/hrm.22185

Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 403-420. https://doi.org/10.1037/apl0000106

Pignot, E. (2023). Who is pulling the strings in the platform economy? Accounting for the dark and unexpected sides of algorithmic control. *Organization, 30*(1), 140-167. https://doi.org/10.1177/1350508420974523

Rani, U., & Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change, 25*(2), 212-236. https://doi.org/10.1177/1024529420905187

Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication, 10*, 3758-3784.

Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology, 46*, 273-294. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857

van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics, 84*, 523-538. https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3

in Australia. *Work, Employment and Society, 34*(3), 388-406. https://doi.org/10.1177/0950017019836911

Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods, 18*(3), 429-472. https://doi.org/10.1177/1094428114562629

van Zoonen, W., Treem, J. W., & Sivunen, A. E. (2025). Algorithmic control and work frustration in crowdwork: A case of autonomy suppression and connectivity compulsion. *European Management Journal*, Advance online publication. https://doi.org/10.1016/j.emj.2025.05.001

Veen, A., Barratt, T., & Goods, C. (2020). Platform-capital's "app-etite" for control: A labour process analysis of food-delivery work