BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG REGULASI DAN FATWA HAK PEKERJA *GIG*

A. Regulasi Hak Pekerja *Gig*

1. Definisi dan Ruang Lingkup Regulasi Hak Pekerja *Gig*

Pekerja *gig* merupakan konsep tenaga kerja yang muncul seiring dengan perkembangan teknologi digital dan *platform* berbasis aplikasi yang menghubungkan pemberi kerja dengan pekerja secara langsung dan fleksibel. Menurut International Labour Organization (ILO), pekerja *gig* adalah individu yang melakukan pekerjaan atau jasa melalui *platform* digital dengan status kerja yang tidak permanen serta pengaturan hubungan kerja yang berbeda dibandingkan pekerjaan konvensional. Definisi ini menekankan sifat pekerjaan yang temporer dan penggunaan teknologi sebagai sarana utama interaksi kerja. Di kancah nasional, Indonesia mulai mengenali pekerja *gig* dalam konteks ekonomi digital, meskipun belum ada definisi tunggal yang disahkan secara resmi. Pekerja jenis ini umumnya meliputi pengemudi ojek *online*, kurir paket, dan pekerja lepas digital lainnya (International Labour Organization, 2021).

Perbedaan utama antara pekerja *gig* dan pekerja konvensional terletak pada status hubungan kerja dan hak-hak yang melekat pada keduanya. Pekerja konvensional biasanya terikat kontrak kerja formal, mendapatkan upah tetap serta berbagai jaminan sosial dan perlindungan hukum ketenagakerjaan seperti cuti, jam kerja jelas, dan perlindungan kesehatan. Berbeda dengan itu, pekerja *gig* umumnya diposisikan sebagai mitra atau kontraktor independen, sehingga sering kali tidak

memiliki jaminan pekerjaan yang stabil maupun akses terhadap hak ketenagakerjaan konvensional. Situasi ini menciptakan tantangan perlindungan hukum karena perlakuan pekerja *gig* sering tidak diakomodasi dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada (De Stefano, 2016).

Ruang lingkup regulasi hak pekerja *gig* mencakup aspek hak dasar seperti pengupahan yang adil, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, dan hak untuk berorganisasi. Upah yang adil menjadi aspek penting, mencakup transparansi dalam pemrosesan pembayaran yang sering kali berbasis per tugas atau per jam. Di sisi lain, perlindungan keselamatan kerja menjadi rumit karena sifat pekerjaan yang serba fleksibel dan terdistribusi di berbagai lokasi. Lebih lanjut, jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan pensiun tetap menjadi tantangan utama karena pekerja *gig* sering tidak tercakup dalam sistem jaminan sosial nasional yang terstandardisasi (Muhyiddin dkk., 2024).

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi pekerja *gig* masih menghadapi kendala signifikan karena belum adanya peraturan yang secara eksplisit mengatur status dan hak pekerja dalam ekonomi *gig*. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang menjadi payung hukum utama ketenagakerjaan, belum secara spesifik merespons perkembangan ekonomi digital dan karakteristik unik pekerja *gig*. Upaya regulasi baru mulai bermunculan di tingkat peraturan menteri dan kebijakan khusus *platform* digital, namun pendekatan ini masih fragmentaris dan belum memberikan perlindungan yang menyeluruh. Kondisi ini memerlukan pembaruan hukum yang memadukan fleksibilitas kerja *gig* dengan perlindungan sosial dan hukum yang layak bagi pekerja (Stevania & Hoesin, 2024).

Karakteristik pekerjaan *gig* yang fleksibel, temporer, dan berbasis *platform* digital menuntut inovasi dalam regulasi. Model pengaturan konvensional yang berbasis hubungan kerja tetap tidak cukup untuk menjamin keadilan dan perlindungan pekerja *gig*. Regulasi harus mengadaptasi aspek seperti transparansi algoritma *platform* yang menentukan penghasilan, pengaturan jam kerja yang tidak konvensional, dan perlindungan data pribadi. Selain itu, perlindungan sosial harus lebih responsif terhadap fluktuasi pendapatan dan potensi risiko sosial ekonomi yang menghadang pekerja *gig*, sehingga mereka tidak rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian ekonomi (Sundararajan, 2016).

Secara global, beberapa negara telah melakukan berbagai pendekatan regulasi untuk mengakomodasi pekerja *gig*, seperti menetapkan status pekerja yang menggabungkan elemen pekerja dan kontraktor independen, serta memberikan akses hak-hak dasar seperti jaminan sosial dan perlindungan kesehatan kerja. Contohnya, di Inggris, Mahkamah Agung dalam perkara *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5 mengakui pengemudi *platform* sebagai *worker* yang berhak atas upah minimum dan cuti berbayar, sedangkan Provinsi Ontario, Kanada, menetapkan *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022* yang memberikan hak-hak dasar bagi pekerja *platform* digital tanpa harus menetapkan mereka sebagai karyawan. Pendekatan-pendekatan tersebut dapat menjadi referensi penting bagi pengembangan regulasi di Indonesia agar mampu menjawab kebutuhan hukum dan sosial yang muncul seiring dengan pesatnya perkembangan ekonomi digital (OECD, 2019).

2. Peraturan Perundang-undangan yang Mengatur Pekerja *Gig* di Indonesia

Perlindungan hukum bagi pekerja *gig* di Indonesia mulai mendapat perhatian dengan munculnya dinamika ekonomi digital yang berkembang pesat. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebagai landasan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini belum secara eksplisit mengatur status dan hak pekerja *gig*. Namun, beberapa pembaruan dan interpretasi terhadap ketentuan yang ada mulai diarahkan untuk mengakomodasi karakteristik pekerjaan yang fleksibel dan berbasis *platform* digital. Misalnya, pengaturan mengenai kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) dapat digunakan sebagai kerangka dalam mengatur hubungan kerja dengan pekerja *gig*, walaupun belum sepenuhnya sesuai dengan model kerja *gig* yang unik (Soerjadi, 2021).

Selain UU Ketenagakerjaan, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan regulasi turunan berupa peraturan pemerintah dan peraturan menteri yang lebih menyesuaikan dengan tuntutan ekonomi digital dan perlindungan pekerja *gig*. Contohnya adalah Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 tentang Pelindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan untuk Kepentingan Masyarakat. Regulasi ini mengatur aspek keselamatan, keamanan, kenyamanan, keterjangkauan, dan keteraturan layanan ojek, termasuk ojek berbasis aplikasi, sehingga bersinggungan langsung dengan kondisi kerja pengemudi ojek *online*. Meski demikian, regulasi ini disusun dari sudut pandang transportasi, bukan ketenagakerjaan, sehingga cakupannya masih terbatas dan belum mencakup hak-hak komprehensif lain seperti jaminan sosial atau perlindungan hukum yang detail (Stevania & Hoesin, 2024).

Adapun kebijakan terkait aspek perlindungan sosial bagi pekerja *gig* juga mulai dikenalkan melalui program-program pemerintah seperti BPJS Ketenagakerjaan yang membuka jalur kepesertaan Bukan Penerima Upah bagi pekerja informal dan *gig workers*, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025. Langkah ini menandai pengakuan atas pentingnya perlindungan sosial dalam mengurangi kerentanan pekerja yang tidak memiliki kontrak tetap. Namun, implementasi masih menemui kendala karena sistem administrasi dan pola pembayaran premi yang belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi pekerjaan *gig* yang fluktuatif (Stevania & Hoesin, 2024).

Studi kasus di sektor *gig* seperti ojek *online* di Indonesia mengungkapkan betapa regulasi yang ada belum optimal dalam menjawab kebutuhan pekerja. Di satu sisi, *platform* ojek *online* menyediakan lapangan kerja yang signifikan, namun di sisi lain status pekerja yang dianggap mitra usaha membuat akses terhadap perlindungan hukum menjadi terbatas. Persoalan seperti upah minimum, jaminan kesehatan, dan hari libur masih menjadi isu yang sering diperdebatkan, serta menjadi tantangan bagi pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan penegakan hukum yang efektif (Indra & Nawangsari, 2025).

Selain ojek *online*, sektor pengiriman barang dan *freelancing* digital juga menunjukkan pola serupa. Para pekerja sering kali hanya memiliki kontrak kerja tidak tetap atau perjanjian kerja sama yang mengabaikan hak perlindungan sosial

dan upah layak. Regulasi yang fragmentaris juga menyebabkan inkonsistensi perlindungan di berbagai provinsi, serta kesulitan dalam memastikan kepatuhan *platform* atas tanggung jawabnya terhadap pekerja. Hal ini menunjukkan perlunya regulasi yang lebih menyeluruh dan adaptif terhadap karakteristik pekerjaan *gig* yang terus berkembang (Rachmayani, 2025).

Melihat kompleksitas tersebut, langkah reformasi regulasi di Indonesia menjadi sangat mendesak. Pendekatan multi-kebijakan yang menggabungkan perlindungan hukum ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan jaminan sosial harus dilaksanakan dengan memperhatikan fleksibilitas kerja *gig*. Indonesia dapat belajar dari pengalaman negara lain yang telah mengatur hak pekerja *gig* dengan lebih komprehensif, misalnya dengan mengembangkan kategori status kerja khusus yang mengakomodasi sifat temporer dan fleksibel dari pekerjaan *gig* tanpa menghilangkan perlindungan dasar pekerja (ILO, 2021).

3. Kekosongan dan Keterbatasan Regulasi Saat Ini

Pada era ekonomi *gig* yang terus berkembang, kekosongan regulasi menjadi masalah utama dalam perlindungan hukum bagi pekerja *gig*. Salah satu celah hukum yang paling menonjol adalah tidak adanya definisi yang jelas mengenai status hukum pekerja *gig* dalam perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Status pekerja *gig* sering kali dikategorikan sebagai "mitra" atau "bukan karyawan tetap" oleh *platform* digital, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja formal. Akibatnya, hak-hak dasar seperti jaminan sosial, jam kerja, dan perlindungan keselamatan kerja belum diatur secara memadai (Latri dkk., 2024). Kekosongan ini menyebabkan perlindungan hukum

yang diterima oleh pekerja *gig* menjadi tidak merata dan rawan disalahgunakan oleh pihak *platform*.

Dampak dari ketidakjelasan status hukum ini sangat signifikan bagi pekerja *gig*. Ketika status kepegawaiannya tidak diatur secara resmi, pekerja kehilangan akses terhadap hak-hak yang selama ini dikenal dalam ketenagakerjaan formal, termasuk perlindungan atas upah minimum, cuti, jaminan kesehatan, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian dan risiko sosial ekonomi bagi pekerja, yang sering kali harus mengandalkan pekerjaan *gig* sebagai sumber penghasilan utama mereka. Hal ini juga menciptakan ketidakadilan dalam hubungan kerja yang mestinya dilindungi oleh hukum nasional (Latri dkk., 2024).

Selain itu, terdapat tantangan signifikan dalam penegakan hukum dan pengawasan terhadap perlindungan pekerja *gig*. Regulator dan aparat pengawas ketenagakerjaan kerap mengalami kesulitan untuk menerapkan aturan yang ada karena model bisnis *platform* digital yang dinamis dan transnasional, serta kurangnya data akurat mengenai pekerja *gig*. Banyak pekerja yang tidak terdaftar secara resmi sehingga mempersulit pengawasan, sementara *platform* digital cenderung menghindari kewajiban hukum dengan mendefinisikan hubungan kerja sebagai kerja sama bisnis. Hal ini menyebabkan pelanggaran terhadap hak pekerja sulit terdeteksi dan ditindaklanjuti secara hukum (Fadhlulloh dkk., 2023).

Lebih jauh lagi, keterbatasan regulasi saat ini juga berimplikasi pada terbatasnya perlindungan sosial yang dapat diterima pekerja *gig*. Meskipun ada program jaminan sosial dari pemerintah seperti BPJS Ketenagakerjaan, sistem

kepesertaan dan mekanisme pembayaran premi belum sepenuhnya responsif terhadap karakter pekerjaan *gig* yang fleksibel dan tidak tetap. Akibatnya, pekerja *gig* sering kali tidak mendapatkan perlindungan sosial yang memadai, seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya desain regulasi yang lebih inklusif dan adaptif terhadap model pekerjaan baru ini (Muhyiddin dkk., 2024).

Keterbatasan dalam regulasi juga terkait dengan fragmentasi kebijakan di tingkat daerah yang menyebabkan perlindungan pekerja *gig* menjadi tidak konsisten di seluruh wilayah Indonesia. Beberapa daerah mungkin memiliki peraturan daerah yang mencoba mengatur aspek pekerjaan *gig*, sementara daerah lain masih belum memiliki dasar hukum yang kuat. Fragmentasi ini tidak hanya membingungkan pekerja dan *platform*, tetapi juga memperlemah efektivitas perlindungan hukum secara nasional. Oleh karena itu, diperlukan harmonisasi regulasi yang mengakomodasi karakteristik pekerja *gig* secara komprehensif (ILO, 2021).

Secara keseluruhan, kekosongan dan keterbatasan regulasi dalam perlindungan pekerja *gig* saat ini menuntut perhatian serius dari pembuat kebijakan. Reformasi hukum yang responsif terhadap perubahan paradigma kerja di era digital sangat mendesak untuk menjamin hak-hak pekerja serta membangun sistem pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Pendekatan lintas sektor, yang melibatkan institusi ketenagakerjaan, badan pengawas, dan lembaga sosial, dibutuhkan untuk mengisi celah regulasi ini serta memastikan pekerja *gig* mendapatkan perlindungan yang adil dan layak.

4. Upaya dan Inisiatif Perlindungan Hak Pekerja *Gig*

Upaya perlindungan bagi pekerja *gig* di Indonesia mulai mendapatkan perhatian dari berbagai pihak, baik pemerintah maupun sektor swasta. Pemerintah telah meluncurkan sejumlah program sosial dan kesejahteraan yang secara khusus ditujukan untuk memperkuat perlindungan sosial bagi pekerja dengan status kerja non-konvensional, termasuk pekerja *gig*. Misalnya, perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan melalui segmen Bukan Penerima Upah dan kepesertaan mandiri BPJS Kesehatan kini mulai menjangkau pekerja informal (Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021). Sebaliknya, program Jaminan Kehilangan Pekerjaan hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang didaftarkan oleh pengusaha, sehingga mitra pengemudi dan pekerja *gig* lainnya belum dapat mengaksesnya (Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025). Walau demikian, cakupan program dan implementasinya masih menemui kendala terutama dalam menjangkau seluruh pekerja *gig* yang tersebar secara independen (Stevania & Hoesin, 2024).

Di sisi lain, peran serikat pekerja dan asosiasi khusus pekerja *gig* mulai tumbuh sebagai kekuatan penting dalam memperjuangkan hak dan aspirasi pekerja *gig*. Organisasi-organisasi ini berfungsi sebagai wadah komunikasi, advokasi, dan mediasi antara pekerja dengan *platform* penyedia jasa *gig* maupun dengan pemerintah. Di Indonesia, beberapa asosiasi pengemudi ojek *online* dan *freelancer* digital telah aktif mengampanyekan perbaikan kondisi kerja, jaminan sosial, hingga pengaturan tarif yang adil. Peran mereka juga mencakup edukasi terhadap hak-hak

pekerja dan membantu pekerja *gig* untuk bersatu dalam menghadapi dilema status hukum yang sering kali ambigu (De Stefano, 2016).

Sekilas perbandingan dengan regulasi pelindungan pekerja *gig* di negara lain memperlihatkan bahwa banyak negara maju telah mengembangkan model regulasi dan perlindungan yang lebih maju dan adaptif. Contohnya, di Amerika Serikat, terdapat diskusi dan kebijakan yang mengatur status pekerja *gig* sebagai subjek pekerja mandiri atau karyawan dengan hak penuh, tergantung pada kondisi kerja dan *platform* yang digunakan. Di Inggris, misalnya, pengemudi *platform* telah diakui sebagai worker yang berhak atas upah minimum dan cuti berbayar melalui putusan Mahkamah Agung Inggris dalam perkara *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5. Studi kasus ini dapat menjadi model adaptasi bagi Indonesia dalam merancang regulasi yang responsif terhadap dinamika pasar tenaga kerja digital (ILO, 2021).

Selain regulasi formal, beberapa inovasi perlindungan sosial yang muncul dari inisiatif swasta menunjukkan adanya kemajuan inovatif di sektor *gig*. *Platform* besar seperti Gojek dan Grab misalnya, telah menyediakan berbagai program jaminan kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja khusus bagi pengemudi dan pekerjanya. Meski secara hukum belum diwajibkan, langkah ini menjadi bentuk tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja *gig*. Namun demikian, perlindungan ini masih berstatus opsional dan belum mencakup seluruh pekerja *gig* yang ada di Indonesia karena masih bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan (Muhyiddin dkk., 2024).

Upaya kolaboratif antara pemerintah, asosiasi pekerja, dan pelaku industri telah mulai dijajaki untuk membangun kerangka kerja yang lebih komprehensif.

Forum atau dialog antar pemangku kepentingan kerap digelar untuk membahas kebutuhan regulasi yang inklusif dan berbasis masukan langsung dari pekerja *gig*. Inisiatif ini berupaya menjembatani kesenjangan antara regulasi formal dan praktik di lapangan, termasuk pemberdayaan pekerja *gig* melalui pelatihan, akses ke layanan keuangan, dan penguatan pengawasan ketenagakerjaan berbasis teknologi digital (Muhyiddin dkk., 2024).

Secara keseluruhan, upaya dan inisiatif perlindungan hak pekerja *gig* di Indonesia masih dalam tahap berkembang dan memerlukan sinergi lebih kuat dari berbagai pihak. Pembelajaran dari model internasional sangat penting untuk diterapkan dengan konteks lokal yang khas. Dengan semakin berkembangnya ekonomi *gig*, perlindungan hak pekerja *gig* harus menjadi bagian integral dari kebijakan ketenagakerjaan nasional, sehingga pekerja *gig* dapat menikmati hak dan kesejahteraan yang setara dengan pekerja lainnya dalam kerangka hukum ekonomi syariah dan ketenagakerjaan modern.

B. Fatwa tentang Hak Pekerja *Gig*

1. Pengertian dan Fungsi Fatwa dalam Hukum Ekonomi Syariah

Fatwa dalam konteks hukum Islam merupakan suatu pendapat atau keputusan yang diberikan oleh seorang ulama atau lembaga yang berwenang, mengenai suatu persoalan hukum yang belum memiliki ketentuan tegas dalam Al-Qur’an maupun Hadis. Dalam ranah hukum ekonomi syariah, fatwa memainkan peranan sangat penting sebagai pedoman dalam menentukan halal atau haramnya suatu transaksi muamalah, termasuk ketenagakerjaan. Fatwa ini bertujuan memberikan kepastian hukum dan panduan operasional bagi para pelaku ekonomi

dan pekerja agar aktivitas ekonomi berjalan sesuai prinsip-prinsip syariah, menghindarkan praktik riba, *gharar*, dan ketidakadilan dalam hubungan kerja (Wahid, 2016).

Dalam hukum ketenagakerjaan syariah, fatwa berfungsi sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah yang belum diatur secara eksplisit dalam undang-undang nasional, misalnya mengenai hak pekerja, kewajiban pemberi kerja, serta perlindungan sosial yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Fatwa tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pembimbing normatif, melainkan juga memberikan legitimasi syariah terhadap model dan bentuk perjanjian kerja khususnya bagi pekerja *gig* yang statusnya masih abu-abu dalam hukum konvensional. DSN-MUI, misalnya, telah menetapkan ketentuan akad yang dapat dipakai untuk bentuk kerja fleksibel, seperti akad ijarah, wakalah bil ujrah, dan ju'alah, agar tetap adil dan berdampak positif bagi semua pihak (DSN-MUI, 2007, 2017a, 2017b; Haq dkk., 2025).

Proses penerbitan fatwa di Indonesia dilakukan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) sebagai otoritas utama yang bertanggung jawab dalam isu-isu keagamaan, termasuk hukum ekonomi syariah. Prosedur ini melibatkan kajian mendalam oleh para ahli *fiqh* dan ekonomi Islam, diskusi, serta pengujian berbagai pendapat hukum yang sudah ada. MUI mengeluarkan fatwa melalui mekanisme yang formal dan terstruktur, sehingga fatwa yang diterbitkan memiliki kekuatan moral dan panduan legal yang cukup luas bagi masyarakat Muslim dan pelaku ekonomi di Indonesia. Selain MUI, beberapa lembaga fatwa di tingkat daerah atau

asosiasi ekonomi Islam juga berkontribusi memberikan fatwa yang relevan dengan konteks lokal (Mubarok & Hasanudin, 2013).

Otoritas penerbitan fatwa di Indonesia menjadi instrumen vital dalam mengisi kekosongan hukum dan memberikan kepastian bagi pelaku ekonomi syariah, terutama di era ekonomi digital dan *gig economy*. Fatwa-fatwa yang diterbitkan juga berfungsi sebagai dasar bagi pembentukan regulasi formal yang sinergis dengan prinsip syariah. Dalam konteks perlindungan pekerja *gig*, fatwa memberikan landasan agar praktik ekonomi *gig* tidak hanya produktif secara ekonomi, tetapi juga berkeadilan dan menjaga martabat pekerja, sesuai dengan *maqasid syariah*. Oleh karena itu, fatwa menjadi penghubung antara hukum Islam dan sistem hukum nasional dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan umat (Baehaqi, 2017).

2. Fatwa Terkait Hak Pekerja dan Hubungan Kerja

Fatwa-fatwa yang dikeluarkan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) terkait hak pekerja menegaskan pentingnya prinsip keadilan dan kesejahteraan dalam hubungan kerja. Fatwa-fatwa ini menjadi pedoman normatif dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi sesuai dengan nilai-nilai syariah, yang menolak praktik eksploitasi dan ketidakadilan. Dalam fatwa tersebut, ditegaskan bahwa pekerja berhak mendapatkan perlakuan adil, termasuk hak atas upah (*ujrah*) yang jelas dan dibayar sesuai kesepakatan serta penghormatan terhadap martabat manusia. Fatwa MUI juga menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak tersebut dengan jujur dan bertanggung jawab, menjadikan hubungan kerja

sebagai ikatan moral dan keagamaan yang harus dijaga dan dipelihara (DSN-MUI, 2017a).

Dalam menjawab tantangan hubungan kerja modern, fatwa-fatwa MUI membahas aspek keadilan upah sebagai hak pokok pekerja yang harus dipenuhi tanpa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Keadilan upah dalam perspektif syariah tidak hanya dilihat dari kuantitas nominal, tetapi juga dari keselarasan dengan standar kebutuhan hidup layak dan proporsional terhadap kontribusi kerja. Selain itu, prinsip kemaslahatan yang menjadi dasar fatwa-fatwa tersebut sejalan dengan pentingnya perlindungan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan jaminan hari tua. Sistem kontrak kerja yang sesuai syariah juga menjadi fokus, yang harus menghindari unsur *gharar* (ketidakjelasan) dan *maysir* (spekulasi) agar hubungan kerja berlangsung secara transparan dan adil (DSN-MUI, 2017a).

Fatwa-fatwa ini juga memberikan panduan terkait mekanisme kontrak kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Kontrak kerja harus dibuat secara eksplisit dan disepakati secara sukarela oleh kedua belah pihak, dengan mencantumkan hak dan kewajiban secara jelas. Fatwa MUI menekankan bahwa kontrak kerja yang sah harus bebas dari unsur penipuan, paksaan, dan unsur ketidakjelasan, sehingga kedua pihak merasa terlindungi dan hubungan kerja berakhir dengan kewajiban yang jelas. Hal ini penting terutama untuk pekerja *gig* yang kontraknya bersifat fleksibel dan sering kali tidak tercatat secara formal dalam hukum konvensional. Dengan fatwa sebagai panduan, kontrak-kontrak ini dapat

disusun agar tetap memenuhi prinsip-prinsip keadilan dan transparansi (DSN-MUI, 2017a).

Lebih jauh, semangat kemaslahatan dalam fatwa DSN-MUI menunjukkan konsistensi hukum ekonomi syariah dalam menempatkan manusia sebagai pusat perhatian. Perlindungan sosial tidak hanya dilihat sebagai bantuan, tetapi sebagai hak yang mesti dijamin untuk menjaga kesejahteraan dan keberlangsungan hidup pekerja. Semangat fatwa tersebut sejalan dengan kebutuhan akan sistem jaminan sosial yang inklusif, menyeluruh, dan berkelanjutan, sehingga pekerja dapat terlindungi dari risiko pekerjaan, termasuk kecelakaan, sakit, dan masa pensiun. Dalam perspektif ini, sistem perlindungan sosial harus adil dan sesuai dengan prinsip syariah agar tidak menimbulkan dampak negatif seperti ketergantungan yang merugikan atau ketidakadilan distributif (Chapra, 2000; Sahida dkk., 2025).

3. Fatwa Khusus tentang Ekonomi *Gig* dan Pekerja *Gig*

Fatwa khusus yang secara eksplisit mengatur tentang ekonomi *gig* dan pekerja *gig* masih tergolong terbatas baik di tingkat nasional maupun global. Namun, beberapa fatwa DSN-MUI tentang akad jasa dapat diterapkan pada pekerjaan fleksibel, misalnya fatwa tentang akad ju'alah yang mengatur pemberian imbalan atas pencapaian hasil pekerjaan tertentu. Fatwa-fatwa tersebut mencoba mengisi kekosongan hukum dengan memberikan pedoman bahwa pekerjaan fleksibel harus tetap berpegang pada prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan hak pekerja. Pendekatan fatwa ini penting agar pekerja *gig* tidak menjadi objek eksploitasi dalam model kerja yang relatif baru dan tidak terstruktur secara formal (DSN-MUI, 2007; Sahida dkk., 2025).

Dalam konteks ekonomi syariah, fatwa yang relevan menggarisbawahi bahwa kerja *gig* harus memenuhi syarat akad yang sah dalam Islam, termasuk kejelasan kontrak dan saling ridha antara pekerja dan pemberi kerja. Fatwa-fatwa ini menekankan pentingnya menghindari unsur *gharar* (ketidakpastian) dan *maysir* (spekulasi) dalam kontrak kerja sehingga hubungan kerja menjadi adil dan transparan. Oleh karena itu, meskipun tidak ada fatwa MUI yang khusus membahas pekerja *gig* secara komprehensif, prinsip-prinsip yang terkandung dalam fatwa terkait ketenagakerjaan dan muamalah dapat diaplikasikan sebagai kerangka perlindungan bagi pekerja *gig* (DSN-MUI, 2017a, 2017b; Sahida dkk., 2025).

Interpretasi prinsip syariah terhadap kontrak dan perlindungan hak pekerja *gig* juga menyoroti aspek keadilan distributif dan kesejahteraan sosial. Fatwa mengingatkan bahwa meski kerja *gig* menawarkan kebebasan dan fleksibilitas, halal dan tidaknya suatu bentuk pekerjaan harus tetap diukur dari bagaimana hak-hak pekerja dikalkulasi dan dipenuhi sesuai tuntutan syariah. Kontrak dalam ekonomi *gig* harus mencakup hak atas upah yang adil, perlindungan sosial, dan tanggung jawab sosial pemberi kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa pekerja *gig* tidak mengalami kerugian karena ketidakpastian kerja dan risiko sosial yang tidak terjangkau oleh sistem konvensional (DSN-MUI, 2007, 2017a; Sahida dkk., 2025).

Lebih jauh, prinsip-prinsip dalam fatwa tersebut dapat menjadi dasar bagi inovasi regulasi yang mengakomodasi karakteristik pekerjaan *gig* dengan semangat *maqasid syariah*, yaitu menjaga kemaslahatan dan keadilan sosial. Dalam kerangka ini, pengaturan hukum untuk pekerjaan *gig* harus mampu memberikan jaminan perlindungan yang tidak kalah dengan pekerjaan formal, sekaligus menjaga

keseimbangan antara fleksibilitas dan kepastian hak. Oleh karena itu, fatwa menjadi instrumen strategis dalam memformulasikan kebijakan ekonomi syariah di era digital, memastikan inklusivitas dan keberlanjutan dalam dunia kerja modern (Wahid, 2016; Baehaqi, 2017).

4. Implikasi Fatwa terhadap Regulasi dan Praktik Perlindungan Pekerja *Gig*

Fatwa memiliki peran strategis sebagai landasan moral dan hukum dalam pengembangan regulasi yang mengatur pekerja *gig*. Fatwa menyediakan kerangka normatif berdasarkan nilai-nilai syariah yang menegaskan keadilan, kesejahteraan, dan tanggung jawab sosial dalam hubungan kerja. Dengan demikian, fatwa dapat menjadi pijakan penting bagi pembuat kebijakan untuk merumuskan regulasi yang tidak hanya memenuhi aspek legal formal, tetapi juga dapat diterima secara etis dan moral oleh masyarakat muslim. Landasan ini memperkuat keberlanjutan dan legitimasi regulasi perlindungan pekerja *gig* dalam konteks ekonomi modern yang semakin kompleks (Wahid, 2016).

Selain itu, fatwa berperan dalam mengisi kekosongan regulasi yang masih banyak terdapat dalam tata kelola pekerja *gig*. Dunia kerja yang fleksibel dan tidak selalu terikat kontrak formal menimbulkan tantangan regulasi konvensional. Di sini, fatwa menawarkan panduan etis yang menjembatani kesenjangan tersebut, menegaskan prinsip-prinsip syariah seperti kejelasan akad, keadilan distributif, serta perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Fatwa memberikan kerangka acuan yang dapat digunakan oleh pemerintah dan lembaga swasta dalam mengembangkan standar perlindungan pekerja *gig* yang sesuai dengan tuntutan zaman dan nilai-nilai agama (DSN-MUI, 2007, 2017a; Sahida dkk., 2025).

Implementasi fatwa dalam kebijakan perlindungan pekerja *gig* dapat diwujudkan oleh perusahaan dan pemerintah dengan mengadopsi prinsip-prinsip keadilan kerja syariah dalam praktik mereka. Misalnya, *platform* digital yang mengelola pekerja *gig* dapat menerapkan kontrak yang transparan dan adil, termasuk perlindungan jaminan sosial serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan fatwa MUI. Di tingkat pemerintah, fatwa-fatwa ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang regulasi yang mengakomodasi karakteristik ekonomi digital, sehingga perlindungan pekerja dapat dijamin tanpa menghilangkan fleksibilitas kerja yang menjadi ciri utama ekonomi *gig* (Wahid, 2016).

Lebih jauh, implikasi fatwa juga mendorong pembentukan forum dan institusi yang mengawasi dan menegakkan perlindungan hak pekerja *gig*. Fatwa tidak hanya menjadi dokumen normatif, tetapi juga mendorong aksi nyata untuk menjembatani dimensi hukum formal dengan nilai-nilai sosial dan agama. Institusi keagamaan dan pemerintah dapat bekerja sama dalam mengimplementasikan fatwa sebagai bagian dari standar operasional dan sertifikasi syariah dalam kegiatan ketenagakerjaan *gig*. Dengan demikian, fatwa membuka ruang dialog dan inovasi kebijakan yang berorientasi pada kemaslahatan umum dan keadilan sosial dalam ekosistem kerja modern (Wahid, 2016; Sahida dkk., 2025).