BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regulasi Perlindungan Hak Pekerja *Gig* di Indonesia

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia sejauh ini belum secara khusus mengatur perlindungan bagi pekerja *gig* yang merupakan bagian dari ekonomi digital yang berkembang pesat. Kondisi ini menimbulkan kekosongan hukum yang membuka peluang ketidakpastian perlindungan hak bagi pekerja *gig* yang bekerja secara fleksibel dan tidak memiliki status pekerja formal dalam konstruksi hubungan kerja tradisional (Stevania & Hoesin, 2024). Hal ini menjadi tantangan regulasi di tengah transformasi pasar tenaga kerja ke era digital.

Dasar hukum ketenagakerjaan yang saat ini dapat menjadi rujukan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan kerja formal yang meliputi hak atas upah, waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta jaminan sosial. Namun, keberlakuan undang-undang ini masih sulit secara penuh menjangkau pekerja *gig* karena adanya perbedaan mendasar dalam pola kerja dan kontrak.

Hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, seperti hak atas upah yang jelas (Pasal 88), hak atas waktu kerja dan istirahat (Pasal 77-85), serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86), memiliki karakteristik yang mengasumsikan hubungan kerja yang khas yaitu hubungan kerja subordinasi dan kontinuitas. Hal ini bertolak belakang dengan sifat kerja *gig* yang

umumnya bersifat *on-demand*, kerja mandiri, dan hubungan kontrak yang singkat serta tidak tetap.

Kondisi ini menghadirkan ketidakjelasan status pekerja *gig* apakah termasuk pekerja dalam pengertian hukum ketenagakerjaan ataukah bukan. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mensyaratkan unsur pekerjaan, upah, dan perintah dalam hubungan kerja, sedangkan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019 justru menyatakan hubungan pengemudi dengan perusahaan aplikasi sebagai hubungan kemitraan (Santoso, 2023). Ketiadaan definisi jelas dalam regulasi menyebabkan pekerja *gig* sering kali tidak diakui sebagai pekerja formal sehingga tidak mendapat jaminan hak sebagaimana yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja *gig* rentan mengalami eksploitasi dan minim perlindungan hukum.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa regulasi yang relevan secara umum terhadap perlindungan tenaga kerja di era digital, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021, dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2019. Namun, regulasi ini masih bersifat parsial dan belum membentuk kerangka hukum khusus yang mengatur secara detail perlindungan pekerja *gig*, termasuk hak-hak dasar mereka maupun mekanisme pengawasannya.

Misalnya, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan ruang bagi pekerja kontrak, tetapi belum menjangkau pekerja *gig* secara spesifik dengan pola kerja yang unik dan *platform*

digital sebagai mediator hubungan kerja. Ketidakjelasan ini menyebabkan kebingungan interpretasi hukum antara pekerja, penyedia *platform*, dan regulator.

Permasalahan kritis lainnya adalah mengenai sistem jaminan sosial yang belum inklusif bagi pekerja *gig* di Indonesia. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mencakup jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, namun implementasi dan pendaftaran pekerja *gig* dalam program jaminan sosial ini belum maksimal. Banyak pekerja *gig* yang belum tercakup atau tidak terdaftar sebagai peserta jaminan sosial formal.

Fenomena ini menuntut pembaruan dan adaptasi kebijakan jaminan sosial agar dapat mengakomodasi karakteristik pekerja *gig* yang bukan pekerja tetap. Saat ini, pekerja *gig* hanya dapat mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua melalui segmen Bukan Penerima Upah dengan membayar iuran sendiri (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025). Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta (Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011) tidak menjangkau perusahaan aplikasi karena mitra tidak berstatus pekerja, sehingga pekerja *gig* harus mendaftarkan dirinya sendiri sebagaimana diwajibkan Pasal 16 ayat (1) undang-undang tersebut. Pembaruan harus menyediakan kemudahan akses dan pendaftaran peserta jaminan sosial dengan mekanisme yang fleksibel dan terjangkau sehingga pekerja *gig* dapat memperoleh perlindungan kesehatan dan keselamatan secara layak.

Regulasi perlindungan hak pekerja *gig* juga harus mengakomodasi aspek pengupahan yang adil dan transparan. Bentuk pembayaran upah yang berbasis kontrak singkat dan pekerjaan *on-demand* harus disesuaikan dengan standar keadilan dan perlunya kepastian upah yang memadai agar pekerja *gig* tidak terjebak dalam upah murah serta ketidakpastian pendapatan yang merugikan mereka (Natalia & Putranto, 2023). Untuk ojek daring, pemerintah sejauh ini hanya mengatur batas biaya jasa dan potongan aplikasi paling tinggi 20 persen melalui Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 1001 Tahun 2022, bukan standar penghasilan minimum pengemudi (Setyowati, 2025).

Hal ini menuntut regulasi untuk mengatur tidak hanya aspek formal hubungan kerja, tetapi juga keberadaan *platform* digital yang merupakan perantara pekerjaan *gig*. Peran *platform* perlu diatur secara jelas, tidak hanya sebagai penyedia layanan teknologi, tetapi juga sebagai entitas yang memiliki tanggung jawab untuk menjamin hak dan kewajiban antara pekerja dan pengguna jasa (De Stefano, 2016; Indra & Nawangsari, 2025).

Terlepas dari urgensi perlindungan bagi pekerja *gig*, muncul pula isu mengenai fleksibilitas kerja yang menjadi daya tarik utama bagi pekerja *gig*. Regulasi harus cerdas dalam menyeimbangkan perlindungan hak pekerja tanpa menghilangkan unsur kebebasan dan fleksibilitas yang diinginkan oleh pekerja *gig*.

Ketiadaan regulasi perlindungan yang khusus juga berdampak pada lemahnya pengawasan dan penegakan hukum atas pelanggaran hak pekerja *gig*. Aparat pengawas ketenagakerjaan menghadapi kendala dalam mengawasi dan

memberikan sanksi karena model kerja *gig* yang berbeda dari standar kerja formal (Fadhlulloh dkk., 2023).

Untuk itu, penguatan lembaga pengawasan ketenagakerjaan di era digital perlu dilakukan dengan kapasitas, alat deteksi, dan pendekatan baru agar mampu menjangkau dan melindungi pekerja *gig* yang beroperasi melalui *platform* digital. Hal ini juga termasuk mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa yang mudah diakses oleh pekerja *gig*. Permenhub PM 12 Tahun 2019 memang telah mewajibkan perusahaan aplikasi menyediakan pusat layanan pengaduan atas sanksi penghentian operasional sementara (*suspend*) dan putus mitra (Pasal 18), tetapi mekanisme ini dikelola oleh perusahaan aplikasi sendiri sehingga tidak dapat menggantikan pengawasan oleh negara.

Pengembangan regulasi perlindungan juga harus melibatkan partisipasi aktif dari multipihak, termasuk pekerja *gig*, asosiasi penyedia *platform*, pemerintah, dan masyarakat sipil. Dialog terbuka dan kolaborasi diperlukan untuk merumuskan kebijakan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan nyata pekerja *gig*.

Penelitian dan data akurat mengenai kondisi nyata pekerja *gig* juga sangat penting untuk mendukung perumusan dan evaluasi kebijakan yang efektif. Saat ini, keterbatasan data mengenai jumlah, jenis pekerjaan, dan kondisi kerja pekerja *gig* menjadi kendala dalam membuat kebijakan yang tepat sasaran (Permana dkk., 2022).

Pendekatan regulasi berbasis prinsip keadilan sosial dan ketenagakerjaan layak diadaptasi untuk memperkuat perlindungan hak pekerja *gig*. Regulasi tidak hanya harus sekadar mengatur hak-hak ekonomi, tetapi juga melindungi aspek

kesejahteraan sosial, hak kesehatan, keamanan kerja, dan perlindungan dari diskriminasi.

Studi internasional, termasuk rekomendasi dari International Labour Organization (ILO), menunjukkan pentingnya pengakuan status pekerja *gig* dan penerapan standar perlindungan yang fleksibel namun memadai (ILO, 2021). Indonesia sebagai negara berkembang perlu menyesuaikan dengan tren global ini agar pekerja *gig* mendapatkan perlakuan yang layak dan manusiawi.

Perbandingan dengan yurisdiksi lain yang telah diuraikan pada Bab III memperlihatkan dua model perlindungan. Inggris mengakui pengemudi platform sebagai *worker* yang berhak atas upah minimum dan cuti berbayar melalui putusan Mahkamah Agung dalam perkara *Uber BV v Aslam* [2021] UKSC 5, sedangkan Provinsi Ontario, Kanada, memberikan hak-hak dasar kepada pekerja platform melalui *Digital Platform Workers' Rights Act, 2022* tanpa mengubah status mereka menjadi karyawan. Indonesia belum menempuh salah satu dari kedua model tersebut, sehingga status kemitraan tetap menjadi penghalang utama bagi pekerja *gig* untuk memperoleh hak-hak normatif.

Adaptasi regulasi dari model hukum ketenagakerjaan tradisional menuju model yang inklusif bagi pekerja *gig* adalah tantangan besar yang membutuhkan keberanian dan inovasi kebijakan. Pemerintah perlu mengkaji ulang kerangka hukum agar lebih adaptif terhadap perubahan cara bekerja di era digital.

Reformasi regulasi yang diimbangi oleh edukasi dan sosialisasi kepada pekerja, pemberi kerja, dan masyarakat sangat penting agar hak dan kewajiban

masing-masing pihak dapat dipahami, dipenuhi, dan dilaksanakan dengan baik. Ini juga termasuk pendidikan tentang hak digital dan kontrak kerja berbasis *platform*.

Dengan demikian, perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja *gig* di Indonesia masih memerlukan pengembangan regulasi yang lebih spesifik dan kontekstual. Regulasi harus mampu mengakomodasi karakteristik unik pekerja *gig* tanpa mengorbankan hak-hak dasar mereka, sehingga tercipta keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan sosial yang berkeadilan.

Untuk menganalisis persoalan tersebut lebih jauh, hak pekerja menurut Manulang (2001) dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok utama, yaitu hak normatif, hak prosedural, dan hak substantif. Hak normatif mencakup hak-hak dasar pekerja seperti upah yang adil dan jaminan sosial. Hak prosedural meliputi hak untuk berserikat dan berunding bersama demi memperjuangkan kepentingan pekerja. Sedangkan hak substantif berfokus pada perlindungan hukum terhadap ketidakadilan misalnya dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) sewenang-wenang yang melindungi keberlangsungan pekerja.

Dalam konteks ekonomi *gig*, penerapan ketiga jenis hak pekerja ini menghadapi tantangan besar karena sifat hubungan kerja yang tidak tradisional dan berlandaskan *platform* digital. Pekerja *gig* umumnya tidak memiliki kontrak kerja resmi atau hubungan kerja subordinatif yang jelas (Santoso, 2023). Ini menyebabkan penerapan hak-hak tersebut menjadi sulit terutama dalam memastikan perlindungan hak normatif seperti upah dan jaminan sosial yang layak.

Hak normatif yang berupa upah harus dapat dipastikan adil dan memadai agar pekerja *gig* dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, karena karakter

kontrak kerja yang fleksibel, *on-demand,* dan tidak tetap, sering kali pekerja *gig* menerima upah yang tidak pasti dan tidak terstandardisasi (Natalia & Putranto, 2023). Hal ini menimbulkan ketimpangan dan kerawanan terhadap eksploitasi upah murah di kalangan pekerja *gig*.

Hak prosedural seperti hak berserikat dan berunding bersama juga mengalami kendala. Karena status pekerja *gig* tidak selalu diakui sebagai pekerja formal, maka mereka menghadapi hambatan dalam membentuk serikat pekerja atau dialog kolektif dengan penyedia *platform* atau pemberi kerja. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menempatkan serikat pekerja sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, sehingga kedudukan mitra pengemudi sebagai subjek undang-undang tersebut masih diperdebatkan. Kondisi ini membuat pekerja *gig* kurang memiliki ruang negosiasi dalam memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik.

Hak substantif yang sangat penting adalah perlindungan dari PHK sewenang-wenang. Dalam ekonomi gig, hubungan kerja bisa diakhiri kapan saja dengan pemberitahuan minimal atau bahkan sepihak oleh platform digital. Permenhub PM 12 Tahun 2019 hanya mengatur sanksi *suspend* dan putus mitra melalui standar operasional prosedur yang disusun perusahaan aplikasi setelah dibahas dengan mitra (Pasal 14), disertai hak klarifikasi dan sanggah bagi pengemudi (Pasal 16), bukan perlindungan dari pemutusan sepihak sebagaimana dikenal dalam hukum ketenagakerjaan. Ini berpotensi menciptakan ketidakpastian bagi pekerja gig dan melemahkan perlindungan hukum atas keberlangsungan kerja

mereka dibandingkan dengan pek erja formal yang memiliki perlindungan lebih kuat.

Untuk mengatasi masalah tersebut, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian digantikan oleh Perppu No. 2 Tahun 2022 dan ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023, mengubah pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan menyisipkan Pasal 61A mengenai kewajiban pengusaha memberikan uang kompensasi ketika PKWT berakhir. Pengaturan ini memberi landasan hukum yang lebih jelas bagi pekerjaan dengan kontrak fleksibel, tetapi tetap mensyaratkan adanya hubungan kerja sehingga tidak otomatis menjangkau pekerja *gig* yang berstatus mitra.

Namun, kritik terhadap UU Cipta Kerja terutama dari aspek perlindungan pekerja *gig* disampaikan banyak pihak. Fadhlulloh dkk. (2023) menilai bahwa kerangka regulasi tersebut belum cukup memberikan jaminan perlindungan yang memadai, terutama karena tidak secara spesifik mengatur hak-hak dasar pekerja *platform* digital dan mekanisme perlindungan yang jelas.

Salah satu kekurangan UU Cipta Kerja adalah ketidakjelasan definisi dan batasan mengenai siapa yang dikategorikan sebagai pekerja *gig* atau pekerja *platform*. Ketidakjelasan ini memperumit implementasi perlindungan hak pekerja serta akses ke jaminan sosial dan upah yang adil, sehingga pekerja *gig* cenderung masih menjadi kelompok rentan yang mudah dieksploitasi (Fadhlulloh dkk., 2023).

Secara substansial, UU Cipta Kerja juga belum mengakomodasi sepenuhnya hak prosedural pekerja *gig*, seperti hak berorganisasi dan berunding secara kolektif yang menjadi alat vital dalam memperjuangkan hak-hak mereka

(Stevania & Hoesin, 2024). Hal ini menimbulkan kekurangan dalam memberikan posisi tawar yang sejajar antara pekerja dan penyedia *platform*.

Regulasi tentang jaminan sosial dalam UU Cipta Kerja masih belum secara khusus dan efektif mengatur skema perlindungan sosial yang inklusif bagi pekerja *gig*. Meskipun Indonesia telah berkomitmen membangun sistem jaminan sosial nasional, skema pendaftaran, kontribusi, dan manfaatnya masih sangat terbatas bagi pekerjaan yang bersifat kontrak pendek dan terputus-putus (Stevania & Hoesin, 2024; Muhyiddin dkk., 2024).

Pengabaian skema jaminan sosial yang inklusif menyebabkan pekerja *gig* belum terlindungi dari risiko sosial ekonomi seperti sakit, kecelakaan kerja, serta kehilangan penghasilan akibat masa menganggur atau PHK. Kondisi ini berpotensi memperbesar kesenjangan sosial dan risiko kemiskinan bagi pekerja *gig*.

Fenomena ini menuntut regulasi yang lebih adaptif dan responsif, misalnya dengan menyediakan mekanisme pendaftaran dan akses jaminan sosial yang mudah dan fleksibel sesuai dengan karakter pekerjaan *gig*. Hal ini juga harus didukung oleh penyedia *platform* agar dapat menjalankan peran sosial dalam memberikan perlindungan jaminan bagi pekerjanya.

Selain itu, regulasi juga harus mengatur dengan jelas tanggung jawab penyedia *platform* digital yang selama ini sering kali menganggap diri sebagai perantara teknologi, bukan sebagai pemberi kerja (De Stefano, 2016). Padahal, *platform* memiliki pengaruh signifikan dalam menentukan kondisi kerja dan pembayaran pekerja *gig*.

Pengaturan yang jelas mengenai tanggung jawab *platform* sangat penting agar hak-hak pekerja tidak terabaikan dan perlindungan hukum benar-benar terwujud tanpa meninggalkan fleksibilitas yang menjadi keunggulan ekonomi *gig*. Sebaliknya, regulasi yang tidak memperjelas peran *platform* justru dapat memicu konflik kepentingan yang merugikan pekerja.

Dampak dari masih minimnya regulasi perlindungan ini terlihat dari ketidakpastian pendapatan dan kondisi kerja yang tidak stabil yang dihadapi para pekerja *gig*. Mereka sering kali harus menerima ketentuan kerja sepihak dari *platform*, termasuk tarif upah yang fluktuatif dan ketentuan kerja yang berubah-ubah secara sepihak (Indra & Nawangsari, 2025).

Secara keseluruhan, regulasi perlindungan hak pekerja *gig* di Indonesia masih dalam tahap awal dan menghadapi berbagai tantangan substansial. Reformasi hukum yang adaptif dengan mempertimbangkan karakteristik ekonomi digital perlu dipercepat untuk menjamin hak normatif, prosedural, dan substantif pekerja *gig* agar mereka memperoleh perlindungan yang layak dan berkeadilan.

B. Analisis Perlindungan Hak Pekerja *Gig* dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, Khususnya Terkait Prinsip Keadilan dan Kemaslahatan

Dalam hukum ekonomi syariah, hubungan kerja didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan (’adl), kemaslahatan (*maslahah*), dan saling ridha (taradhin) antara pekerja dan pemberi kerja, sebagaimana ditegaskan dalam Q.S. al-Nisa/4: 29 yang melarang pengambilan hak secara zalim dan menuntut persetujuan kedua belah pihak (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019). Prinsip-prinsip ini menjadi landasan moral dan hukum untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban

kedua pihak agar tidak terjadi eksploitasi. Chapra (2000) menegaskan bahwa Islam menempatkan keseimbangan hak dan kewajiban sebagai inti dalam hubungan kerja. Islam menghindari dominasi sepihak, sehingga hak pekerja tidak hanya berupa hak materiil seperti upah, namun juga hak non-materiil seperti perlakuan yang manusiawi dan perlindungan dari eksploitasi keji. Ini sangat relevan dalam konteks ekonomi *gig* yang sering menghadirkan relasi kerja yang rentan.

Konsep pekerja (‘amil) dalam Islam bukan hanya sekadar menjalankan tugas, tetapi juga berhak mendapatkan hak yang adil. Hak pekerja meliputi tiga aspek penting. Pertama, hak atas upah yang adil dan dibayar tepat waktu, sebagaimana hadis riwayat Ibnu Majah (no. 2443) yang menegaskan bahwa upah harus segera diberikan tanpa penundaan. Kedua, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari beban kerja yang berlebihan, seperti yang diamanatkan dalam Q.S. al-Baqarah/2: 286 yang menyatakan bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan menurut kemampuannya. Hal ini berarti pemberi kerja harus mengatur beban kerja agar tidak memberatkan sehingga kesejahteraan pekerja tetap terjaga. Ketiga, pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang manusiawi dan bermartabat. Hadis riwayat Abu Dawud (no. 5158) menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk memperlakukan pekerjanya dengan baik dan tidak menyulitkan mereka. Ini berkaitan erat dengan prinsip kemaslahatan dalam Islam agar hubungan kerja menghasilkan manfaat bersama.

Dasar hak kedua tersebut adalah firman Allah SWT dalam Q.S. al-Baqarah/2: 286.

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَاۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا ٱكْتَسَبَتْۗ ...

> Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.... (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2019)

Adapun dasar hak ketiga adalah sabda Rasulullah SAW sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Dawud:

إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدَيْهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَكْسُهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلاَ يُكَلِّفُهُ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنْهُ

> Artinya: Mereka adalah saudara-saudara kalian yang Allah jadikan berada di bawah kekuasaan kalian. Maka barang siapa yang saudaranya berada di bawah kekuasaannya, hendaklah ia memberinya makan dari apa yang ia makan dan memberinya pakaian dari apa yang ia pakai, serta janganlah ia membebaninya dengan pekerjaan yang melampaui kemampuannya. Jika ia membebaninya dengan pekerjaan yang melampaui kemampuannya, hendaklah ia membantunya. (HR. Abu Dawud no. 5158; dinilai sahih oleh al-Albani)

Fatwa Dewan Syariah Nasional, Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah menekankan pentingnya akad yang jelas, transparan, dan saling ridha dalam hubungan kerja. Akad menjadi instrumen utama yang mengikat dan mengatur hak serta kewajiban kedua belah pihak agar tidak terjadi ketidakadilan (DSN-MUI, 2017a). Dalam konteks ekonomi *gig*, model kerja yang sifatnya fleksibel dan berbasis kontrak proyek tidak menghilangkan perlunya akad yang memenuhi kaidah syariah. Prinsip *ijarah* (sewa jasa) dan *ju'alah* (upah kerja berbasis hasil/proyek) dapat dijadikan landasan akad yang sesuai untuk mengakomodasi bentuk kerja baru ini tanpa mengabaikan hak-hak dasar pekerja (DSN-MUI, 2007, 2017a).

Antonio (2001) menjelaskan bahwa *ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti pemindahan kepemilikan. Konstruksi akad ini dapat diterapkan pada

perkembangan kerja yang semakin dinamis, termasuk ekonomi *gig*, sehingga akad *ijarah* dan *ju'alah* dapat menjadi solusi syariah untuk memberikan kepastian legalitas dan perlindungan hak pekerja di era digital. Akad *ijarah* dalam ekonomi *gig* menuntut adanya persetujuan bersama yang jelas mengenai ruang lingkup pekerjaan, durasi, dan upah sebagai imbalan jasa. Hal ini penting agar tidak terjadi sengketa akibat ketidakjelasan kontrak, serta menjaga keterikatan pihak pemberi kerja dan pekerja dalam komitmen yang adil (DSN-MUI, 2017a). Sebaliknya, akad *ju'alah* didasarkan pada pembayaran upah atas hasil pekerjaan yang disepakati. Model ini cocok untuk proyek-proyek berjangka pendek yang banyak dijumpai dalam ekonomi *gig*, namun harus disertai kepastian dalam pelaksanaan kerja dan jaminan upah yang sesuai sehingga hak pekerja tetap terlindungi (DSN-MUI, 2007).

Prinsip keadilan ('adl) dalam hukum Islam memerintahkan pemberi kerja untuk tidak menzalimi pekerjanya, baik dalam upah, perlakuan, maupun hak-hak lainnya (Q.S. al-Nahl/16: 90; Q.S. al-Ma'idah/5: 8). Hal ini menjadi dasar etika bisnis yang wajib diterapkan dalam setiap kontrak *gig economy* agar hubungan kerja tidak hanya mematuhi hukum formal tetapi juga hukum moral agama. Kemudian, prinsip kemaslahatan (*maslahah*) menjadi pedoman bagi pembentuk kebijakan dan pelaku *platform* ekonomi *gig* dalam menata sistem kerja yang memberi manfaat maksimal bagi seluruh pihak, terutama pekerja agar tidak mengalami kerugian sosial dan ekonomi jangka panjang akibat ketidakpastian kerja (Kamali, 2003; Chapra, 2000). Dalam praktiknya, penerapan prinsip saling ridha (taradhin) secara konsisten akan menjamin hubungan kerja yang harmonis dalam

ekonomi *gig*. Kedua pihak menyepakati syarat dan ketentuan kerja tanpa paksaan (Q.S. al-Nisa/4: 29), menghindari eksploitasi dan ketidakadilan yang sering menjadi sumber konflik antara pekerja dan *platform*.

Namun, tantangan utama dalam ekonomi *gig* adalah ketidakpastian hubungan kerja yang terkesan kontraktual jangka pendek dan unilateral dari sisi pemberi kerja atau *platform* digital (Indra & Nawangsari, 2025). Ini berpotensi bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah apabila hak pekerja menjadi terabaikan atau bekerja dalam kondisi yang tidak manusiawi. Oleh karena itu, perlindungan hukum berbasis syariah harus mengedepankan kepastian akad dan keadilan dalam pelaksanaan kontrak. Penegakan akad yang jelas akan memperkecil risiko sengketa dan memberikan ruang bagi penyelesaian masalah secara damai sesuai prinsip musyawarah (Q.S. al-Syura/42: 38).

Pengakuan terhadap hak pekerja *gig* dalam hukum syariah juga mencakup hak atas jaminan sosial dan perlindungan risiko, seperti sakit, kecelakaan kerja, dan pengangguran sementara (Chapra, 2000). Hal ini sesuai semangat *maslahah* yang menekankan perlindungan kesejahteraan sosial dalam sebuah sistem ekonomi. Fatwa DSN-MUI dan prinsip syariah mendorong pengembangan kerja sama yang adil dan transparan antara *platform* digital dan pekerja *gig* sehingga keduanya dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara proporsional. *Platform* harus mengakui posisi pekerja sebagai mitra yang memperoleh hak dan tidak hanya sekadar pengguna jasa teknologi. Dalam praktiknya, penerapan hukum ekonomi syariah dalam ekonomi *gig* menuntut kesadaran dari *platform* untuk memberikan upah yang layak sesuai hukum, menjamin pembayaran tepat waktu, dan

menyediakan perlindungan sosial walaupun model bisnisnya fleksibel. Hal ini akan mendorong stabilitas sosial dan meningkatkan kepercayaan pekerja.

Salah satu upaya praktis adalah membangun sistem akad digital yang mengintegrasikan ketentuan syariah dalam kontrak kerja *gig* dengan mekanisme transparan dan mudah diakses oleh pekerja dan pemberi kerja. Secara hukum positif, kontrak semacam ini memiliki dasar dalam Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik yang menyatakan bahwa transaksi elektronik yang dituangkan dalam kontrak elektronik mengikat para pihak. Ini juga dapat mengakomodasi perubahan dan penyesuaian kontrak secara dinamis sesuai kebutuhan.

Dalam hal beban kerja, prinsip syariah melarang pemberi kerja untuk memberikan tugas yang melebihi kemampuan pekerja (Q.S. al-Baqarah/2: 286; HR. al-Bukhari no. 30). Penerapan ini dalam ekonomi *gig* bisa diwujudkan melalui regulasi yang membatasi jam kerja dan menetapkan standar beban kerja yang manusiawi agar tidak terjadi eksploitasi. Selain itu, aspek perlakuan manusiawi sangat penting dalam hukum syariah. *Platform* dan pemberi kerja diharuskan menjaga martabat pekerja *gig* dengan tidak melakukan diskriminasi, pelecehan, atau perlakuan yang merugikan secara fisik dan mental yang berpotensi melanggar etika syariah (HR. Abu Dawud no. 5158). Hukum ekonomi syariah juga menekankan pada kejujuran dan transparansi dalam transaksi dan hubungan kerja (Q.S. al-Muthaffifin/83: 1–3). Dalam ekonomi *gig*, hal ini berarti mekanisme pembayaran, pengaturan kerja, dan penghentian kontrak harus dilakukan secara jujur tanpa menyisakan kerahasiaan yang merugikan salah satu pihak.

Dari segi penghentian hubungan kerja, syariah menghendaki adanya keadilan dan prosedur yang adil, termasuk perlindungan terhadap PHK yang sewenang-wenang (Sudiarti, 2018). Dalam model kerja *gig*, hal ini harus diantisipasi dengan ketentuan yang menghormati hak pekerja untuk mendapatkan pemberitahuan, kompensasi, dan kesempatan pembelaan. Oleh karena itu, dalam perumusan kebijakan dan fatwa syariah terkait pekerjaan *gig*, aspek perlindungan hukum atas pemutusan kontrak dan pengaturan kompensasi menjadi krusial untuk menjaga keadilan dan mencegah pelanggaran hak pekerja.

Dalam konteks global, pengalaman negara-negara dengan mayoritas Muslim dalam melindungi pekerja platform dapat menjadi referensi bagi Indonesia dalam merumuskan kerangka hukum perlindungan pekerja *gig* yang sejalan dengan prinsip kemaslahatan. Malaysia, misalnya, melalui *Self-Employment Social Security Act 2017* (Akta 789) mewajibkan pengemudi taksi, bus, dan *e-hailing* yang bekerja sendiri untuk terdaftar dalam skema jaminan sosial yang dikelola Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). Partisipasi ulama, akademisi hukum Islam, dan praktisi ekonomi syariah dalam penyusunan regulasi ekonomi *gig* penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai Islam benar-benar terimplementasi dalam perlindungan hak pekerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji bagaimana aplikasi prinsip syariah secara praktis dalam hubungan kerja *gig* dapat diterjemahkan dalam regulasi nasional yang kuat dan komprehensif.

Kesadaran masyarakat, terutama pekerja *gig*, terhadap hak-hak yang dilindungi oleh hukum ekonomi syariah harus terus ditingkatkan agar mereka dapat menuntut perlindungan yang sah sesuai tuntunan agama. Penerapan prinsip hukum

syariah dalam ekonomi *gig* bukan hanya soal kepatuhan ritual agama, melainkan juga menjadi sarana untuk mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan ekonomi yang berkelanjutan di era digital. Secara keseluruhan, hukum ekonomi syariah menawarkan kerangka konseptual yang mengedepankan keadilan, kemaslahatan, dan persetujuan bersama untuk membangun sistem perlindungan hak pekerja *gig* yang lebih manusiawi, beradab, dan berkeadilan sosial dalam ekonomi digital modern.

C. Perlindungan Hak Pekerja *Gig* dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah sebagai Pengisi Kekosongan Hukum Positif di Indonesia

Dalam konteks ekonomi digital dan *gig economy*, adanya kekosongan regulasi positif yang memadai di Indonesia mengenai perlindungan pekerja *gig* menimbulkan kebutuhan mendesak untuk mencari landasan hukum alternatif yang dapat mengisi kekosongan tersebut. Hukum ekonomi syariah menawarkan kerangka normatif yang kaya akan nilai moral dan etika yang mengedepankan keadilan (*'adl*) dan kemaslahatan (*maslahah*), yang dapat menjadi pijakan untuk mengembangkan konsep perlindungan pekerja *gig*. Prinsip keadilan (*'adl*) dalam hukum ekonomi syariah sangat relevan untuk memastikan bahwa hubungan antara pekerja *gig* dan penyedia *platform* tidak terjadi eksploitasi yang merugikan salah satu pihak. Ini sesuai dengan ajaran Al-Qur'an yang sering menekankan pentingnya keadilan dalam segala urusan, termasuk hubungan ekonomi dan pekerjaan (Q.S. al-Nahl/16: 90). Aspek kemaslahatan (*maslahah*) dalam hukum syariah mengajak untuk berpikir secara holistik dalam legislasi dan implementasi hubungan kerja, dengan tujuan untuk membawa manfaat nyata bagi semua pihak tanpa

menimbulkan kerugian sosial dan ekonomi. Dengan demikian, hukum syariah mengedepankan perlindungan sosial pekerja *gig* dari kerentanan yang ditimbulkan oleh ketidakpastian kerja dan pendapatan (Kamali, 2003). Konsep saling ridha (taradhin) sebagai dasar hubungan kerja menurut hukum syariah merupakan hal esensial yang membedakan hubungan kerja ideal dalam Islam. Hubungan kerja tidak hanya berdasarkan kontrak legal, tetapi harus juga memenuhi aspek keikhlasan dan persetujuan bersama yang adil, sehingga mencegah adanya penindasan dan ketidakadilan (Q.S. al-Nisa/4: 29).

Implementasi prinsip syariah dalam pekerjaan *gig* menuntut adanya akad yang jelas dan transparan antara pekerja dan penyedia jasa *platform*. Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah menjadi pedoman penting yang menegaskan pentingnya kejelasan akad dan keterbukaan informasi untuk menciptakan kerja sama yang berlandaskan keadilan dan menghindari *gharar* (ketidakjelasan). Dalam hukum syariah, pekerja ('amil) memiliki hak atas upah yang adil (*ujrah*) yang harus dibayar tepat waktu sesuai hadis Nabi Muhammad SAW (HR. Ibnu Majah no. 2443). Hal ini menjadi perhatian utama dalam perlindungan pekerja *gig* yang sering menghadapi ketidakpastian pendapatan dan pembayaran yang tidak menentu. Selain itu, perlindungan dari beban kerja berlebihan juga menjadi perhatian dalam syariah, sebagaimana didasarkan pada ayat Al-Qur’an (Q.S. al-Baqarah/2: 286) yang menegaskan bahwa Allah tidak membebani seseorang melebihi batas kemampuannya. Hal ini relevan untuk pekerja *gig* yang sering kali menghadapi tekanan target kerja dan jam kerja tidak menentu. Hukum syariah, dengan penekanan pada perlakuan manusiawi (*ihsan*)

dalam hubungan kerja (HR. Abu Dawud no. 5158), menuntut bahwa pekerja *gig* harus diperlakukan dengan penuh hormat dan mendapatkan perlindungan dari perlakuan yang merugikan secara fisik dan psikologis.

Model akad *ijarah* (sewa jasa) dan *ju'alah* (upah per pekerjaan atau proyek) menawarkan kerangka yang sesuai dengan karakter pekerjaan *gig* yang fleksibel dan tidak berbasis hubungan kerja tradisional. Melalui mekanisme ini, hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat diatur sesuai dengan prinsip syariah (DSN-MUI, 2007, 2017a). Akad *ijarah* dan *ju'alah* mengedepankan kejelasan kontrak, kesepakatan pembayaran, waktu pelaksanaan, dan penjaminan hak pekerja, sehingga dapat mengurangi risiko hukum dan ketidakpastian yang selama ini dialami oleh pekerja *gig* (Antonio, 2001).

Perlindungan hak pekerja *gig* menurut perspektif hukum ekonomi syariah tidak hanya terbatas pada aspek moneter, tetapi juga mencakup tanggung jawab sosial dari penyedia *platform* untuk memberikan jaminan sosial dan perlindungan lain yang sesuai prinsip kemaslahatan umat. Secara teoretis, hukum ekonomi syariah mengajarkan pentingnya peran solidaritas sosial (*ta'awun*) di antara anggota masyarakat, termasuk pekerja dan pemberi kerja (Q.S. al-Ma'idah/5: 2). Ini harus terefleksikan melalui mekanisme kolaborasi dan tanggung jawab bersama dalam menjamin kesejahteraan pekerja *gig*.

Dalam konteks pengisian kekosongan hukum positif di Indonesia, hukum syariah memberikan kerangka normatif yang dapat dijadikan dasar pengembangan peraturan baru atau pedoman bagi penyelenggara ekonomi *gig* agar lebih menghormati hak pekerja. Hal ini juga sejalan dengan tujuan *maqasid al-shari'ah*

yang mengedepankan kemaslahatan umum, melindungi jiwa, harta, dan kehormatan manusia (Kamali, 2003), sehingga regulasi berbasis syariah dapat secara holistik melindungi berbagai aspek hak pekerja *gig* yang selama ini terabaikan. Pengembangan legislasi berbasis prinsip syariah harus memperhatikan keseimbangan antara fleksibilitas pekerjaan *gig* dan perlindungan pekerja agar tidak terjadi penindasan atau praktik kerja eksploitatif.

Dalam praktiknya, penerapan prinsip keadilan dan kemaslahatan menuntut adanya regulasi yang mengatur transparansi tarif, hak cuti, batasan jam kerja, serta perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja *gig*. Regulasi syariah juga harus menempatkan tanggung jawab sosial kepada *platform* digital sebagai pihak yang berkedudukan sebagai *musta'jir* (pengguna jasa atau pemberi kerja) dalam konteks modern, sehingga mereka melaksanakan fungsi sebagai pemberi kerja yang bertanggung jawab sesuai akad (DSN-MUI, 2017a). Aspek manfaat (*maslahah*) ini mendorong pengaturan sistem jaminan sosial berbasis syariah yang inklusif dan mudah diakses, sehingga pekerja *gig* dapat terlindungi dari risiko sosial ekonomi, seperti kecelakaan kerja dan hilangnya pendapatan (Chapra, 2000). Prinsip tidak memberatkan atau menghilangkan kesulitan (*raf' al-*haraj) dalam Islam (Q.S. al-Hajj/22: 78; Q.S. al-Baqarah/2: 185) menjadi landasan dalam menciptakan mekanisme kerja *gig* yang adil dan tidak menyebabkan tekanan psikologis atau fisik berlebih pada pekerja.

Mekanisme penyelesaian sengketa yang sesuai dengan hukum ekonomi syariah, seperti musyawarah (*syura*), perdamaian (*sulh*), dan arbitrase (tahkim), yang dalam hukum positif didukung oleh Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999

tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, sangat penting untuk memberikan perlindungan efektif tanpa harus berlama-lama di proses hukum formal yang sering kali rumit (Q.S. al-Syura/42: 38; Q.S. al-Hujurat/49: 9). Penerapan musyawarah dalam pengambilan keputusan terkait hubungan kerja *gig* dapat meningkatkan partisipasi pekerja dalam negosiasi kontrak dan pemecahan masalah hukum, sehingga meningkatkan rasa keadilan dan keberkahan kerja.

Hukum syariah juga mengajarkan konsep amanah (kepercayaan) yang harus dipegang oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja (Q.S. al-Nisa/4: 58), yang dapat memperkuat etika kerja dan tanggung jawab sosial antara pekerja dan penyedia *platform*.

Pada level yuridis Indonesia, pengisian kekosongan hukum positif dengan prinsip syariah dapat dilakukan melalui penerapan asas syariah dalam perumusan regulasi ketenagakerjaan baru yang bersifat inklusif untuk pekerja *gig* (Wahid, 2016; Baehaqi, 2017). Reformasi hukum yang mengadopsi prinsip syariah akan membuka ruang bagi pengaturan yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika pekerjaan berbasis digital dan fleksibel. Harmonisasi hukum positif dan hukum ekonomi syariah ini akan membangun ekosistem hukum yang lebih berkeadilan, tidak hanya untuk pekerja *gig*, tetapi juga bagi pemberi kerja dan masyarakat luas.

Pengisian kekosongan hukum ini juga perlu didukung oleh pendidikan dan sosialisasi kepada semua pemangku kepentingan agar prinsip keadilan dan kemaslahatan dapat dipahami dan diterapkan secara nyata. Pendekatan syariah dapat memotivasi para penyedia *platform* untuk mengimplementasikan tata kelola

yang etis dan bertanggung jawab, sekaligus meningkatkan citra dan kepercayaan publik terhadap industri digital. Pengembangan model-model perlindungan berbasis syariah harus turut melibatkan partisipasi aktif pekerja *gig* sebagai subjek hukum agar terakomodasi kebutuhan dan aspirasi mereka. Selain itu, pelibatan ulama dan pakar hukum ekonomi syariah dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan digital menjadi penting untuk menjaga kesesuaian antara norma syariah dan praktik di lapangan.

Secara keseluruhan, hukum ekonomi syariah tidak hanya mengisi kekosongan hukum positif dalam perlindungan pekerja *gig* di Indonesia, tetapi juga memberikan landasan normatif yang kuat untuk membangun sistem ketenagakerjaan digital yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan sesuai dengan nilai-nilai keislaman.