

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA GIG ATAS KETIDAKPASTIAN
PENGHASILAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP KEADILAN IBNU TAIMIYAH
(Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Malang)**

SKRIPSI

OLEH:

IVAN AROFIK SYAIFUDIN

NIM 210202110128



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA GIG ATAS KETIDAKPASTIAN
PENGHASILAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP KEADILAN IBNU TAIMIYAH
(Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Malang)**

SKRIPSI

OLEH:

IVAN AROFIK SYAIFUDIN

NIM 210202110128



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA GIG ATAS KETIDAKPASTIAN
PENGHASILAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP KEADILAN IBNU TAIMIYAH
(Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Malang)**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 26 Mei 2025

Penulis,



Ivan Arofik Syaifudin
NIM. 210202110128

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ivan Arofik Syaifudin,
NIM 210202110128 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA GIG ATAS KETIDAKPASTIAN
PENGHASILAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP KEADILAN IBNU TAIMIYAH
(Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Malang)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi
syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 26 Mei 2025

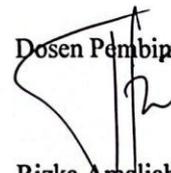
Mengetahui,

Dosen Pembimbing I



Dr. H. Falsah Agil Al Munawar, Lc., M.Hum.
NIP.198810192019031010

Dosen Pembimbing II



Rizka Amaliah, M.Pd
NIP.1989072019932012

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP.197408192000031002

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ivan Arofik Syaifudin
NIM : 210202110128
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. H. Faishal Agil Al Munawwar, Lc., M.Hum. dan Rizka Amaliah, M.Pd
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja Gig atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah (Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang)

No.	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf	Paraf
1.	Selasa, 17 Desember 2024	Konsultasi Outline		
2.	Kamis, 30 Januari 2025	Konsultasi bab I-III		
3.	Selasa, 25 Februari 2025	Revisi bab I-III		
4.	Rabu, 5 Maret 2025	ACC Proposal Skripsi		
5.	Selasa, 22 April 2025	Revisi Seminar Proposal		
6.	Kamis, 8 Mei 2025	Konsultasi pembuatan draft wawancara		
7.	Rabu, 21 Mei 2025	Bimbingan bab IV-V		
8.	Kamis, 22 Mei 2025	Revisi bab IV-V		
9.	Jum'at, 23 Mei 2025	Revisi Abstrak		
10.	Senin, 26 Mei 2025	ACC Naskah Skripsi		

Malang, 26 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah


Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP. 197408192000031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Ivan Arofik Syaifudin Nim 210202110128
Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang, dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA GIG ATAS KETIDAKPASTIAN
PENGHASILAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN DAN PRINSIP KEADILAN IBNU TAIMIYAH
(Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Malang)**

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada
tanggal 16 Juni 2025
Dengan Penguji:

1. Dr. H. Noer Yasin, M.HI.
NIP. 196111182000031001

(.....)
Ketua

2. Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum.
NIP. 197801302009121002

(.....)
Penguji Utama

3. Dr. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum.
NIP. 198810192019031010

(.....)
Sekretaris

4. Rizka Amaliah, M.Pd.
NIP. 1989072019932012

(.....)
Sekretaris

Malang, 19 Juni 2025
Dekan Fakultas Syari'ah



(.....)
Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.
NIP. 197708222005011003

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah 286)

كُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Masing-masing dari kalian adalah pemimpin, dan masing-masing dari kalian akan dimintai pertanggungjawaban tentang apa yang dipimpin.”

(HR. Al-Bukhâri Muslim)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan pertolongan atas penulisan skripsi yang berjudul: **“Perlindungan Hukum Pekerja Gig atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah (Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang)”** dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i.

Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Aamiin. Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Su'ud Fuadi, S.HI., M.EI selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum. dan Rizka Amaliah, M.Pd selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dewan Penguji, yang telah memberikan kritik yang membangun serta memberikan pengarahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada pada penelitian ini.
7. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
8. Segenap karyawan dan staff Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Kepada Ibu saya yang paling tercinta terima kasih atas kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tiada henti. Ibu selalu menjadi sumber inspirasi, motivasi, dan semangat dalam setiap langkah saya. Setiap kata dan nasihat ibu adalah kekuatan yang selalu menguatkan hati saya ketika merasa lelah dan ragu. Ibu mengajarkan saya arti ketekunan, kesabaran, dan cinta tanpa

syarat, yang membimbing saya hingga titik ini. Kepada bapak, terima kasih juga atas segala pengorbanan dan dukungan yang selalu mengiringi setiap langkah saya. Tanpa kedua orang tua yang luar biasa, saya tidak akan pernah mencapai posisi ini.

10. Kepada mas saya terima kasih atas semua dukungan, semangat, dan motivasi yang selalu mas berikan dan juga kepada sepupu saya terima kasih atas semua dukungan dan semangatnya.
11. Kepada konco-konco IKADHA MALANG terima kasih atas segala dukungan, semangat, dan kebersamaan yang telah kalian berikan selama ini. Kalian bukan hanya teman, tetapi juga saudara yang selalu ada dalam suka dan duka. Setiap tawa, diskusi, dan bahkan tantangan yang kita hadapi bersama telah menjadi bagian tak terpisahkan dari perjalanan ini.
12. Terima kasih kepada teman-teman kontrakan *baitun ni'mah* yang selalu bisa membuat suasana menjadi ceria, bahkan di saat-saat saya merasa lelah dan stres. Kalian telah mengajarkan saya untuk tidak terlalu serius dalam hidup, dan bahwa sedikit tawa bisa membuat segala masalah terasa lebih ringan.
13. Kepada teman-teman sekawan limo terima kasih atas segala dukungan, kebersamaan, dan semangat yang selalu kalian berikan. Kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan yang tak ternilai harganya. Tanpa kalian, perjalanan ini pasti akan jauh lebih berat.
14. Kepada teman-teman seperjuangan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2021, yang telah kebersamai melewati perkuliahan dari awal hingga akhir semester.

15. Terima kasih saya sampaikan kepada narasumber penelitian yang telah meluangkan waktu dan memberikan izin serta wawasan yang sangat berguna dalam penelitian ini

Semoga Allah Swt. senantiasa memberikan berkah dan ganjaran terbaik kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan kritik demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis juga berharap semoga karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf Konsonan

أ	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

B. Huruf Vokal

Vokal (a) panjang = ā

Vokal (i) panjang = ī

Vokal (u) panjang = ū

C. Huruf Diftong

أو = aw

أي = ay

أو = ū

إي = ī

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI	v
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
مستخلص البحث	xx
BAB I	1
PANDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional	11
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kerangka Teori	26
1. Perlindungan Hukum.....	26
a. Pengertian	26

2. Ketenagakerjaan	31
3. Keadilan Ibnu Taimiyah	36
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Pendekatan Penelitian	40
C. Lokasi Penelitian.....	40
D. Sumber Data.....	41
E. Metode Pengumpulan Data	42
F. Metode Pengolahan Data	43
BAB IV	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
B. Perlindungan Hukum Pekerja Gig atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan	47
C. Perlindungan Hukum Pekerja <i>Gig</i> atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah	57
BAB V.....	63
PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Hasil Wawancara	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Surat Izin Penelitian	69
Lampiran 2 - Surat Penelitian	70
Lampiran 3 - Pedoman Wawancara	72
Lampiran 4 - Bukti Wawancara dan Dokumentasi	74

ABSTRAK

Ivan Arofik Syaifudin, NIM 210202110128. Perlindungan Hukum Pekerja Gig atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah (Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang). Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Dosen Pembimbing: H. Dr. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum dan Rizka Amaliah M.Pd.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Gig, Keadilan

Sistem kerja berbasis platform digital atau *gig economy* semakin berkembang pesat di Indonesia, namun belum disertai dengan regulasi yang memadai untuk menjamin perlindungan hukum dan kesejahteraan para pekerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja *gig*, khususnya pengemudi ojek online, terhadap ketidakpastian penghasilan yang mereka alami, dengan menggunakan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan menurut Ibnu Taimiyah.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Data diperoleh melalui wawancara dengan pihak Disnaker dan beberapa pekerja *gig* khususnya *driver* ojek online. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi, kemudian metode pengolahan data dengan tahap pemeriksaan data, klasifikasi, verifikasi, dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja *gig* belum memperoleh perlindungan hukum yang memadai karena status mereka sebagai mitra belum diakui dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian penghasilan dan ketiadaan jaminan sosial. Dalam perspektif Ibnu Taimiyah, negara wajib hadir memberikan perlindungan dan keadilan, khususnya bagi pihak yang rentan. Oleh karena itu, perlu adanya regulasi khusus yang secara tegas mengatur hubungan kerja dalam kemitraan agar pekerja *gig* dapat memperoleh hak dan perlindungan hukum secara adil.

ABSTRACT

Ivan Arofik Syaifudin, NIM 210202110128. *Legal Protection for Gig Workers Against Income Uncertainty: A Perspective of the Labor Law and Ibn Taimiyah's Principle of Justice (A Study at the Department of Manpower, Investment, and One-Stop Integrated Services of Malang City). Undergraduate Thesis, Department of Sharia Economic Law, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, supervisors: Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum and Rizka Amaliah, M.Pd.*

Keywords: *Legal Protection, Gig Workers, Justice*

The digital platform-based work system, or gig economy, is growing rapidly in Indonesia; however, it is not yet supported by adequate regulations to ensure legal protection and the welfare of gig workers. This study aims to examine the legal protection available to gig workers specifically online motorcycle taxi drivers in facing income uncertainty, by employing the perspective of Indonesian Labor Law and the principle of justice as conceptualized by Ibn Taimiyah.

This research falls under the category of empirical juridical study using a sociological juridical approach. The study was conducted at the Department of Manpower of Malang City. Data were collected through interviews with the department and several gig workers, especially online drivers. The data collection methods used were interviews and documentation, while the data processing involved stages of data review, classification, verification, and drawing conclusions.

The findings indicate that gig workers do not yet receive adequate legal protection, as their status as "partners" is not formally recognized under current labor legislation. This results in income instability and the absence of social security guarantees. From Ibn Taimiyah's perspective, the state has an obligation to ensure protection and justice, particularly for vulnerable groups. Therefore, there is an urgent need for specific regulations that clearly define employment relationships within the gig economy to ensure fair access to rights and legal protection for gig workers.

مستخلص البحث

إيفان الرفيق سيف الدين، NIM 210202110128 الحماية القانونية للعمال المؤقتين من عدم اليقين في الدخل من منظور قانون العمل ومبادئ العدل عند ابن تيمية (دراسة في مكتب القوى العاملة والاستثمار والخدمات المتكاملة ذات الشباك الواحد في مدينة مالانج). أطروحة، قسم الشريعة والقانون الاقتصادي، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج الإسلامية، المشرف: فيصل عقيل المنور ماجستير في العلوم الإنسانية الحاج، ورزكا أماليا ماجستير في التربية

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، عمال الوظائف المؤقتة، العدالة

ينمو نظام العمل الرقمي القائم على المنصات الرقمية أو اقتصاد الوظائف المؤقتة نموًا سريعًا في إندونيسيا، ولكنه لم يصاحبه لوائح تنظيمية كافية لضمان الحماية القانونية ورفاهية العاملين فيه. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة شكل الحماية القانونية للعاملين في الوظائف المؤقتة، وخاصة سائقي الدراجات النارية على الإنترنت من عدم اليقين في الدخل الذي يواجهونه، وذلك من منظور قانون العمل ومبدأ العدالة وفقًا لابن تيمية.

يندرج هذا البحث في البحث الفقهي التجريبي بمنهجية فقهية اجتماعية. تم إجراء البحث في مكتب العمل في مدينة مالانج. وقد تم الحصول على البيانات من خلال مقابلات مع مكتب القوى العاملة والعديد من العاملين في مجال العمل الحر، وخاصة سائقي الأوجيك عبر الإنترنت. كانت طرق جمع البيانات المستخدمة هي المقابلات والتوثيق، ثم طرق معالجة البيانات بمراحل فحص البيانات وتصنيفها والتحقق منها واستنتاجاتها.

أظهرت النتائج أن عمال الوظائف المؤقتة لم يحصلوا على الحماية القانونية الكافية لأن وضعهم كشركاء لم يتم الاعتراف به في قانون العمل. وهذا يؤدي إلى عدم اليقين في الدخل وغياب الضمان الاجتماعي. من وجهة نظر ابن تيمية، يجب أن تكون الدولة حاضرة لتوفير الحماية والعدالة، خاصة للأطراف الضعيفة. ولذلك، هناك حاجة إلى لوائح خاصة تنظم بشكل صريح علاقات العمل في الشركات حتى يتمكن العاملون في الوظائف المؤقتة من الحصول على حقوق قانونية عادلة وحماية.

BAB I

PANDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi di era digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di sektor bisnis dan ekonomi. Di Indonesia, digitalisasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong transformasi ekonomi. Perubahan ini berdampak signifikan terhadap cara pelaku usaha menjalankan proses produksi, menjalin interaksi dengan pasar global, serta menciptakan inovasi dalam berbagai bidang industri.¹ Pandemi *Covid-19* yang terjadi melanda dunia sejak awal tahun 2020 menjadi momen perubahan pada seluruh aspek kehidupan termasuk pasar kerja.

Perkembangan teknologi telah membawa pergeseran dalam struktur pasar kerja, yang turut memengaruhi cara pandang para pencari kerja. Kini, semakin banyak tenaga kerja yang beralih ke sektor yang mengandalkan teknologi dan komunikasi digital. Fenomena ini dikenal dengan istilah *Gig Economy*.² *Gig economy* merupakan suatu bentuk model usaha yang berfokus pada penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu singkat, di mana jasa diberikan oleh individu-individu independen. Mereka bekerja secara lepas

¹ Defitria Gultom et al., "Dampak Positif Digitalisasi Terhadap Perekonomian Indonesia," *Jurnal Konstanta*, vol. 3, 2024.

² Sylvia Vianty Ranita, "GIG Ekonomi: Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Pasar Kerja Indonesia," *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 2023.

untuk menyediakan layanan yang ditawarkan dalam sebuah platform digital. Para pekerja ini umumnya dikenal sebagai '*gig worker*' atau '*platform worker*', karena keterkaitan mereka dengan pihak penyedia platform tempat mereka beroperasi.³

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat bahwa pada Februari 2023 jumlah pekerja lepas di Indonesia mencapai 46,47 juta orang, atau sekitar 32% dari total angkatan kerja yang berjumlah 146,62 juta jiwa. Jumlah ini menunjukkan peningkatan yang cukup besar dibandingkan tahun 2022, di mana terdapat 34 juta pekerja lepas atau sekitar 24% dari keseluruhan angkatan kerja. Kenaikan ini mencerminkan pertumbuhan *gig economy* yang semakin pesat di Indonesia.⁴

Pekerja dalam sistem *gig economy* menjalankan pekerjaannya dengan jadwal yang fleksibel, sering kali melayani lebih dari satu klien atau platform, dan memperoleh bayaran berdasarkan proyek atau tugas yang mereka kerjakan. Meskipun model ini menawarkan kebebasan dan kemandirian dalam bekerja, banyak pihak mengkritik karena minimnya perlindungan dan jaminan yang diberikan kepada para pekerjanya. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakpastian serta ketidakstabilan dalam hal penghasilan maupun hak atas tunjangan. Beberapa contoh *gig economy* yang cukup dikenal di Indonesia meliputi platform layanan berbasis permintaan seperti Gojek, Grab, Maxim,

³ Williams Oey, "Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) di Indonesia," *Veritas et Justitia* 10, no. 1 (June 29, 2024): 153–78, <https://doi.org/10.25123/vej.v10i1.7722>.

⁴ Anisa Zulfani, "GIG Economy: Untung Atau Rugi?," Kime Feb Unnes, 2024, <https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2024/07/gig-economy-untung-atau-rugi/>.

inDriver, dan Shopee Food. Meski demikian, dalam konteks hukum ketenagakerjaan, para pekerja di sektor ini tidak dikategorikan sebagai pegawai tetap, melainkan dianggap sebagai mitra kerja. Akibatnya, mereka tidak memperoleh hak serta perlindungan hukum yang setara dengan karyawan perusahaan.⁵ Padahal, jika dilihat dari pelaksanaan kerja dan pola pengelolaannya, aktivitas mereka cenderung menyerupai sistem kerja karyawan pada umumnya.

Pertumbuhan jumlah pekerja dalam sektor *gig economy* tidak sejalan dengan meningkatnya keadilan dan kesejahteraan yang mereka terima. Banyak dari mereka masih mengalami upah yang rendah, jam kerja yang melebihi batas wajar, beban kerja yang berlebihan, serta tidak mendapatkan perlindungan sosial maupun jaminan penghasilan yang stabil dalam jangka panjang. Kondisi ini tetap berlangsung tanpa larangan dari pihak berwenang, karena mayoritas pekerja *gig* tidak termasuk dalam hubungan kerja formal antara buruh dan pengusaha, melainkan dianggap sebagai mitra usaha.⁶

Tidak seperti hubungan kerja antara buruh dan pengusaha yang telah memiliki ketentuan hukum mengenai hak-hak pekerja, hubungan kemitraan belum memiliki pengaturan yang jelas terkait sistem kerja maupun pembagian hasil. Akibatnya, ketentuan tersebut sering kali dibiarkan mengikuti logika pasar. Hal inilah yang memberikan celah bagi perusahaan platform untuk

⁵ Qolbi Hanif Fadhlulloh, Aidul Fitriadi Azhari, and Rizka, "Comparison of the Legal Position of Gig Economy Workers in Indonesia, the Netherlands, and the UK," *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (2023): 307–22, <https://doi.org/10.34304/jf.v12i2.165>.

⁶ Yeremias T. Keban, Arif Hernawan, and Arif Novianto, "Mendorong Kerja Layak & Adil Bagi Pekerja Gig: Kajian Awal Tentang Ekonomi Gig di Indonesia," *Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia*, 2021, <https://www.researchgate.net/publication/357930635>.

memberikan bayaran serendah mungkin kepada pekerja *gig*. Bahkan, melalui sistem algoritma yang mereka terapkan, pekerja sering kali didorong untuk bekerja lebih lama melebihi delapan jam sehari tanpa memperoleh hak-hak dasar sebagaimana yang diterima pekerja formal.⁷ Pada dasarnya dapat dilihat bahwa pengemudi ojek online memenuhi unsur pekerjaan, upah dan perintah namun terhalang oleh perjanjian kemitraan yang mengikat mereka.⁸

Di Kota Malang, perkembangan *gig economy*, khususnya di sektor transportasi *online*, mengalami peningkatan pesat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang, pada tahun 2024 terdapat sebanyak 13.855 pekerja bebas yang terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan di sektor ini.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan berbasis *platform digital* semakin diminati karena menawarkan fleksibilitas waktu dan peluang penghasilan yang menjanjikan. Namun, di sisi lain, para pekerja *gig*, khususnya driver ojek *online*, menghadapi tantangan berupa ketidakpastian penghasilan dan kurangnya perlindungan hukum yang memadai.¹⁰

Selain itu, kebijakan perusahaan yang membebankan potongan komisi yang cukup besar, berkisar antara 20-30%, semakin mempersempit pendapatan

⁷ Keban, Hernawan, and Novianto.

⁸ Pranade Mas, Agusmidah Agusmidah, and Suria Ningsih, "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy," *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1, no. 2 (2022): 181–99, <https://doi.org/10.32734/mah.v1i2.9024>.

⁹ Badan Pusat Statistik Kota Malang, "Penduduk Usia Kerja Yang Bekerja Seminggu Lalu Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin (2019-2021).," Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022, <https://malangkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjQzIzI=/penduduk-usia-kerja-yang-bekerja-seminggu-lalu-menurut-status-pekerjaan-utama-dan-jenis-kelamin-di-kota-malang.html>.

¹⁰ Sumaiya Abdul Rasheed, Uzma Sati, dan Farheen Bano, "Gig Economy Work and Workers Life Balance Issues A Phenomenological Approach," t.t.

driver. Situasi ini memicu aksi protes dari komunitas driver yang menuntut kebijakan yang lebih adil dan transparan dari aplikator. Namun, hingga saat ini belum ada regulasi khusus yang secara komprehensif mengakomodasi kebutuhan perlindungan hukum bagi pekerja gig. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari pemerintah dalam menetapkan regulasi yang jelas dan mengikat untuk memastikan kesejahteraan serta perlindungan bagi para pekerja *gig*, khususnya driver ojek *online*, agar mereka dapat bekerja dengan aman dan memperoleh hak yang layak seperti pekerja di sektor formal lainnya.¹¹

Dalam sistem hukum positif di Indonesia, perlindungan bagi pekerja gig masih belum diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) maupun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-undang Cipta Kerja), sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Selain itu, pekerja gig juga menghadapi risiko kecelakaan kerja yang tinggi tanpa adanya perlindungan hukum yang memadai. Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri berfungsi sebagai pedoman dalam mengatur hubungan kerja yang adil dan seimbang antara perusahaan dan pekerja, sedangkan Undang-undang Cipta Kerja bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Kedua undang-undang ini mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang menjadi dasar hukum bagi pekerja harian lepas. Ketentuan PKWT tercantum dalam Pasal 56

¹¹ Wawancara dengan Carter Wira Suteja, Mediator Ahli Muda, DISNAKER, PM PTSP Kota Malang, 5 Desember 2024

hingga 61 serta Pasal 88 hingga 92 Undang-undang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh undang-undang Cipta Kerja.¹²

Selain itu, terdapat kebijakan lain yang turut mendukung perlindungan pekerja harian lepas, seperti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Meskipun regulasi ini memberikan perlindungan tertentu bagi pekerja harian lepas, pekerja *gig* seperti pengemudi ojek *online* masih menghadapi berbagai ketidakpastian, baik dalam hal penghasilan maupun jaminan keselamatan kerja. Hak-hak pekerja harian lepas yang telah diatur mencakup upah, jaminan sosial, serta hak cuti dan istirahat.

Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021, sistem perhitungan upah bagi pekerja atau buruh harian lepas dilakukan berdasarkan jumlah hari kerja dalam satu minggu. Bagi pekerja yang bekerja selama enam hari dalam seminggu, upah hariannya dikalikan dengan 25 untuk mendapatkan total upah bulanan. Sementara itu, bagi pekerja yang bekerja selama lima hari dalam seminggu, upah hariannya dikalikan dengan 21 sebagai dasar perhitungan upah bulanan. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kepastian dalam penghitungan penghasilan pekerja harian lepas sesuai dengan jumlah hari kerja yang dijalankan.¹³ Namun, ketentuan ini belum sepenuhnya mencakup karakteristik pekerjaan *gig* yang bersifat fleksibel dan tidak memiliki kepastian pendapatan.

¹² Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Peraturan.Bpk.Go.Id*, no. 052692 (2020): 1–1187.

¹³ PP No 35 tahun 2021, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja” (n.d.), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.

Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas dan komprehensif bagi pekerja *gig* di Indonesia.¹⁴

Dalam Islam, prinsip keadilan sangat dijunjung tinggi dalam setiap transaksi kerja. Konsep upah yang adil dan perlindungan kesejahteraan pekerja merupakan bagian dari prinsip *maqashid syariah* yang bertujuan untuk mencapai keadilan sosial. Dalam Al-Qur'an, surat An-Nisaa ayat 58, Allah memerintahkan agar amanah diberikan kepada yang berhak, dan apabila menetapkan hukum di antara manusia, maka harus dilakukan dengan adil. Ayat ini menegaskan bahwa Allah memberikan tuntunan terbaik dan Dia Maha Mendengar serta Maha Melihat. Apabila keadilan dikaitkan dengan tegaknya hukum, maka keduanya merupakan dua hal yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Keadilan hanya dapat benar-benar terwujud apabila didukung oleh penegakan hukum yang kuat dan konsisten.¹⁵

Sebaliknya, jika supremasi hukum diabaikan, maka keadilan akan melemah dan kehilangan maknanya. Dalam ajaran Islam, akad atau perjanjian memiliki peran yang sangat penting, khususnya dalam bidang ekonomi. Setiap individu diwajibkan untuk menepati kesepakatan yang telah dibuat, termasuk hal-hal yang menyangkut pekerjaan, upah, jam kerja, dan aspek-aspek lainnya. Akad berfungsi sebagai dasar yang mengatur secara praktis hubungan antara

¹⁴ "Aturan Bekerja Bagi Pegawai Harian Lepas - Jobstreet Indonesia," accessed January 24, 2025, <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/aturan-bekerja-bagi-pegawai-harian-lepas>.

¹⁵ Rangkuti A, "Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (June 7, 2017): 1–21, <https://doi.org/10.30829/TAZ.V6I1.141>.

pekerja dan pemberi kerja, mencakup etika, hak, serta kewajiban dari masing-masing pihak yang terlibat.

Dari perspektif prinsip keadilan menurut Ibnu Taimiyah, keadilan dalam ekonomi dan transaksi harus memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memperoleh hak yang setara dan tidak ada yang dirugikan. Ibnu Taimiyah menekankan bahwa kontrak harus dilakukan dengan dasar kesepakatan yang adil antara semua pihak, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kebebasan dan kewajiban masing-masing pihak dalam kontrak.¹⁶

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang sejenis yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang membahas perihal bagaimana Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia melindungi para pekerja di Era Gig Economy, seperti penelitian Akhdan Adityo Latri dkk tentang “Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak”.¹⁷ Meskipun demikian Dalam penelitian ini penulis fokus pada perlindungan hukum bagi pekerja gig terkait ketidakpastian penghasilan, dengan pendekatan undang-undang Ketenagakerjaan dan Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah serta peran Pemerintah Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang dalam melindungi hak-hak *gig worker* terkhusus yang berada di Kota Malang.

¹⁶ Udin Saripudin, Munir Asrori, and Suryani, “Pemikiran Ibnu Taimiyah Dalam Praktek Akad Pembiayaan Di Baitul Mal Wat-Tamwil,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2021): 553–59, <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.1875>.

¹⁷ Akhdan Adityo Latri et al., “Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak,” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 375, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11770886>.

Oleh karena itu penulis ingin mengangkat judul dari penelitian ini adalah *Perlindungan Hukum Pekerja Gig Atas Ketidakpastian Penghasilan Kerja Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah (Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang)*

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja *gig* atas ketidakpastian penghasilan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja *gig* atas ketidakpastian penghasilan perspektif prinsip keadilan Ibnu Taimiyah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum pekerja *gig* atas ketidakpastian penghasilan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menjelaskan perlindungan hukum pekerja *gig* atas ketidakpastian penghasilan perspektif prinsip keadilan Ibnu Taimiyah.

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk pembaca atau secara langsung dalam praktiknya. Adapun kontribusi yang dapat diberikan terhadap hasil penelitian tertuang dalam manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut;

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan konsep perlindungan hukum bagi pekerja *gig*, khususnya *driver* ojek online, dalam ranah hukum positif di Indonesia. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memperdalam pemahaman akademis mengenai status hukum, hak-hak, serta perlindungan yang ideal bagi pekerja *gig*. Selain itu, penelitian ini bisa mengevaluasi sejauh mana regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mencerminkan prinsip keadilan Ibnu Taimiyah. Hasil yang diperoleh dapat menjadi referensi berharga bagi pengembangan konsep keadilan dalam ketenagakerjaan yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menjadi masukan bagi berbagai pemangku kepentingan. Bagi pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan regulasi yang lebih menyeluruh serta adil untuk melindungi hak-hak pekerja *gig*, khususnya *driver* ojek online. Temuan penelitian ini dapat membantu pemerintah dalam mengidentifikasi kekurangan dalam regulasi yang ada, sehingga dapat dilakukan perbaikan guna memastikan kepastian penghasilan dan perlindungan bagi pekerja *gig* sesuai dengan prinsip keadilan Ibnu Taimiyah.

Bagi perusahaan penyedia layanan transportasi berbasis platform digital, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai kewajiban serta tanggung jawab mereka terhadap para pekerja *gig* yang bekerja melalui platform mereka. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat menerapkan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan sejalan dengan prinsip hukum Islam, sehingga kesejahteraan dan kepastian penghasilan bagi para driver dapat lebih terjamin.

Bagi pekerja *gig*, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mereka terkait hak-hak hukum yang seharusnya mereka peroleh. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong mereka untuk lebih aktif dalam memperjuangkan perlindungan yang lebih baik dari pemerintah dan perusahaan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar referensi yang kuat bagi para pekerja *gig* dalam melakukan advokasi serta negosiasi dengan pihak-pihak terkait. Secara keseluruhan, manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja *gig*, khususnya driver ojek online, serta mendorong implementasi prinsip keadilan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia yang sesuai dengan nilai-nilai hukum Islam.

E. Definisi Operasional

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum ialah seluruh upaya untuk memenuhi hak dan memberikan bantuan agar korban dan/atau saksi merasakan keamanan, perlindungan masyarakat dengan memberikan perlindungan untuk korban,

hal tersebut dapat direalisasikan melalui berbagai bentuk, seperti pemberian kompensasi, restitusi, penggantian kerugian, bantuan hukum, layanan kesehatan, hingga pendekatan keadilan restorative.¹⁸

Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dilanggar oleh pihak lain, di mana perlindungan ini bertujuan agar masyarakat dapat merasakan dan menikmati seluruh hak yang dijamin oleh hukum.¹⁹

2. Pekerja *Gig*

Bagi kalangan pecinta seni, istilah "*gig*" kerap merujuk pada pertunjukan musik atau acara seni yang digelar di atas panggung. Dalam bahasa slang Inggris, kata ini berarti "tampil" atau "manggung". Namun, dalam konteks yang lebih luas, istilah "*gig economy*" mulai dikenal luas dan digunakan untuk menggambarkan pola kerja lepas atau *freelance* yang dijalani oleh banyak individu dalam dunia kerja modern.

Gig economy merupakan istilah yang merujuk pada sistem pasar kerja yang sebagian besar diisi oleh jenis pekerjaan sementara, lepas (*freelance*), atau berbasis kontrak independen. Kata "*gig*" sendiri berasal dari makna pekerjaan yang bersifat sementara atau berdurasi singkat. Dalam sistem ini, para pekerja tidak berstatus sebagai pegawai tetap suatu perusahaan, melainkan menjalankan tugasnya secara mandiri sebagai

¹⁸ Asep Kurnia, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alihdaya Dengan Upah Dibawah Ketentuan: Tinjauan Teori Kepastian Hukum," *Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2024): 2580–3883, <https://doi.org/10.24269/ls.v8i1.8545>.

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000). Hal 54

kontraktor atau pekerja lepas. Penghasilan mereka umumnya diberikan berdasarkan proyek atau tugas yang diselesaikan, bukan melalui gaji tetap atau upah per jam seperti pekerja pada umumnya.²⁰

3. Ketidakpastian Penghasilan

Ketidakpastian penghasilan adalah kondisi di mana seseorang tidak memiliki kepastian atau jaminan atas jumlah pendapatan yang diterima dalam periode waktu tertentu, baik harian, mingguan, maupun bulanan. Ketidakpastian ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti fluktuasi permintaan kerja, kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi, persaingan di pasar, hingga faktor eksternal seperti perubahan regulasi atau kondisi sosial.

Dalam konteks pekerja gig, seperti driver ojek online, ketidakpastian penghasilan terjadi karena mereka bekerja berdasarkan permintaan layanan yang tidak menentu, tidak memiliki gaji tetap, serta bergantung pada jumlah order yang diterima setiap harinya. Faktor lain yang memperparah kondisi ini meliputi perubahan tarif, pemotongan komisi oleh platform digital, dan adanya persaingan dengan sesama pekerja gig .

4. Prinsip Keadilan

Kata "keadilan" berasal dari bahasa Arab *'adl*, yang mengandung arti bersikap dan bertindak secara seimbang. Keseimbangan ini mencakup harmoni antara hak dan kewajiban serta keselarasan hubungan antar sesama makhluk. Secara esensial, keadilan berarti memberikan kepada setiap

²⁰ "Kenali Gig Economy, Istilah Bagi Pekerja Tak Tetap," accessed April 30, 2025, <https://artikel.pajakku.com/kenali-gig-economy-istilah-bagi-pekerja-tak-tetap/>.

individu sesuai dengan hak yang layak diterimanya berdasarkan kewajiban yang telah ditunaikan. Setiap orang memiliki hak untuk diakui dan diperlakukan dengan martabat yang setara di hadapan Tuhan Yang Maha Esa. Hak asasi manusia pada dasarnya merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar individu dapat hidup layak dalam lingkungan sosialnya.²¹

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penelitian, terdapat struktur penulisan yang dirancang secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas dan terarah. Struktur ini terdiri dari beberapa bab yang saling berkaitan, di mana setiap bab disesuaikan dengan inti permasalahan yang dibahas dalam penelitian. Berikut adalah penjelasan mengenai sistematika penulisan tersebut:

BAB I Pendahuluan. Bagian ini mencakup beberapa sub-bab penting. Sub-bab pertama membahas latar belakang yang menjadi dasar dari permasalahan yang akan diteliti sesuai dengan topik penelitian. Sub-bab berikutnya memuat rumusan masalah yang merangkum isu pokok serta memberikan arah yang jelas bagi jalannya penelitian. Kemudian, pada sub-bab ketiga dijelaskan tujuan penelitian sebagai bentuk usaha dalam menjawab persoalan yang diangkat. Sub-bab keempat menjabarkan manfaat penelitian, baik secara teoritis untuk pengembangan ilmu, maupun secara praktis bagi pihak-pihak terkait. Selanjutnya, istilah-istilah yang digunakan dalam

²¹ Rangkuti A, "Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam."

penelitian dijelaskan secara rinci dalam sub-bab definisi operasional. Sebagai penutup, struktur penulisan dari keseluruhan isi penelitian diuraikan dalam sub-bab sistematika penulisan.

BAB II Kajian Pustaka. Bagian ini membahas gagasan serta konsep-konsep hukum yang menjadi dasar teoritis dalam menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu, bagian ini juga menguraikan perkembangan data dan informasi yang penting, baik dari segi substansi maupun melalui metode yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Konsep dan teori yang dijelaskan akan digunakan sebagai landasan dalam menganalisis setiap permasalahan yang dibahas dalam penelitian tersebut.

BAB III Metodologi Penelitian. Bab ini menguraikan secara rinci metode penelitian yang diterapkan dalam proses pengumpulan serta pengolahan data. Di dalamnya mencakup jenis penelitian, pendekatan yang digunakan, sumber data yang dijadikan acuan, serta teknik-teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengolah data dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bagian ini mencakup temuan penelitian serta pembahasan mendalam terhadap hasil yang diperoleh. Bab ini memiliki peran penting dalam skripsi karena menjawab pertanyaan penelitian dari rumusan masalah yang di ajukan. Selain itu, bab ini juga berpotensi memberikan perspektif baru dalam bidang hukum yang belum pernah diungkapkan sebelumnya.

BAB V Penutup. Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan sebagai jawaban atas permasalahan yang telah di kaji, serta usulan yang muncul berdasarkan hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu referensi bagi penulis dalam melaksanakan riset, sehingga dapat memperluas wawasan teori yang digunakan. Meskipun tidak ditemukan penelitian dengan judul yang sama, terdapat keterkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penulis mengacu pada beberapa penelitian sebagai sumber referensi guna memperkaya pembahasan dalam penelitian ini. Adapun beberapa jurnal dan skripsi yang penulis jadikan acuan penelitian terdahulu sebagai berikut:

Adapun beberapa jurnal dan skripsi yang penulis jadikan acuan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Maudy Stevania dan Siti Hajati Hoesin (2024) dalam artikel jurnal yang berjudul “Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy di Indonesia” Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk hubungan hukum yang terbentuk serta kepastian hukum terkait jaminan sosial bagi para pekerja *gig*. Fokus utama dari penelitian ini adalah pada ketidakjelasan status hukum hubungan kerja dan perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan yang diterima oleh para pekerja di sektor tersebut. Hal ini disebabkan karena saat ini Indonesia belum memiliki regulasi yang mengatur mengenai perlindungan bagi *gig worker*, sedangkan

pertumbuhan *gig worker* di Indonesia sangatlah pesat. Banyak perusahaan platform mengklasifikasikan *gig worker* sebagai mitra, bukan sebagai pekerja formal. Status kemitraan yang melekat pada pekerja *gig* menyebabkan mereka tidak memperoleh perlindungan hukum yang setara dengan pekerja formal. Pengumpulan data dilakukan melalui pendekatan doktrinal dan dianalisis dengan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa relasi hukum antara pekerja *gig* dan perusahaan kerap diklasifikasikan sebagai kemitraan. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja *gig*, diperlukan langkah-langkah seperti perumusan aturan khusus mengenai bentuk hubungan kerja dalam kemitraan, penerapan regulasi yang ditujukan secara spesifik untuk *gig worker*, serta pelaksanaan sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya jaminan sosial dan cara pendaftaran ke dalam sistem BPJS.²²

2. Penelitian oleh Akhdan Adityo Latri dkk, (2024) dalam artikelnya yang berjudul “Hak Pekerja Di *Era Gig Economy* : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak” Fokus kajian pada bagaimana Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia melindungi para pekerja di *Era Gig Economy*. Penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Kajian dalam penelitian ini berfokus pada konsep kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan serta meninjau sistem hukum

²² Maudy Stevania and Siti Hajati Hoesin, “Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (December 30, 2024): 268–77, <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

di negara lain yang telah berhasil mengatasi persoalan serupa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hingga kini Indonesia belum memiliki peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur perlindungan bagi pekerja di sektor *gig economy*. Selain itu, belum terdapat perkembangan signifikan dalam pengaturan hubungan kemitraan di tanah air, meskipun jumlah pekerja *gig* terus mengalami peningkatan. Sebenarnya, para pekerja *gig* masih bisa mendapat perlindungan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur relasi antara pekerja dan pengusaha. Walaupun secara formal mereka dikategorikan sebagai mitra, secara substansi mereka tetap memiliki hak-hak layaknya seorang karyawan.²³

3. Penelitian oleh Octa Ridho Pangestu (2023) dalam skripsinya yang berjudul “Perlindungan Buruh dalam Sistem Kerja *Gig Economy*” Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bentuk hubungan kerja yang terbentuk dalam sistem *gig economy* serta implikasi hukumnya. Pendekatan yang digunakan adalah metode yuridis normatif, dengan cara mengumpulkan dan menelaah data berdasarkan sumber-sumber hukum utama sebagai landasan analisis. Konsep pada peraturan terkait ketenagakerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa jenis hubungan kerja dalam sistem *gig economy* termasuk dalam kategori hubungan kerja non-standar (*Non-Standard Employment*). Dalam konteks hukum

²³ Latri et al., “Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak.”

ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat dua bentuk utama dari hubungan kerja non-standar, yaitu hubungan kerja berdasarkan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja melalui sistem outsourcing. Namun, realitanya perusahaan yang menerapkan pola kerja semacam ini kerap kali mengabaikan ketentuan hukum yang berlaku, karena belum ada langkah tegas dari pemerintah untuk menertibkannya. Akibatnya, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja non-standar sering terjadi dan belum mendapatkan penanganan yang memadai.²⁴

4. Penelitian oleh Aril Ramadhan Nur Alam, Holyness N Singadimedja, Rr. Janti Surjanti (2022) dalam artikelnya yang berjudul “Tanggung Jawab Penyedia Platform terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) dalam Hubungan Kemitraan atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata” Fokus kajian ini bertujuan untuk menelusuri dan menindaklanjuti bentuk pertanggungjawaban dari pihak penyedia platform yang menjalin hubungan kemitraan dengan *gig worker*, khususnya dalam situasi ketika terjadi wanprestasi oleh konsumen yang menimbulkan kerugian bagi pekerja *gig*.. Metodologi penelitian yuridis normatif. Konsep yang digunakan konsep perlindungan hukum bagi pekerja *gig*. Temuan dari penelitian ini mengungkap bahwa pihak penyedia platform tidak memiliki kewajiban untuk menanggung akibat yang ditimbulkan dari wanprestasi konsumen

²⁴ Octa Ridho Pangestu, “Perlindungan Buruh Dalam Sistem Kerja Gig Economy,” vol. 4, 2023.

terhadap *gig worker*. Hal ini disebabkan oleh adanya klausul eksonerasi atau pembatasan tanggung jawab dalam perjanjian kemitraan. Selain itu, pekerja *gig* juga tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, termasuk hak untuk mengajukan tuntutan atau gugatan terhadap penyedia platform. Kondisi ini terjadi karena adanya klausul ganti rugi dalam perjanjian tersebut, yang secara tidak langsung menutup akses *gig worker* untuk menuntut hak mereka secara hukum.²⁵

5. Penelitian oleh Berry Rivanaldo Noor (2024) dalam skripsinya dengan judul “Pengaruh Kemitraan, Persaingan Dan Pendapatan Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Driver Gojek Di Jakarta Selatan”. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana pengaruh hubungan kemitraan, tingkat persaingan, dan pendapatan terhadap tingkat kesejahteraan driver Gojek di wilayah Jakarta Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi kuantil, yang memungkinkan analisis pengaruh variabel pada distribusi kesejahteraan di berbagai tingkat (kuantil) populasi. Penelitian ini menyoroti urgensi adanya kebijakan yang mendorong terciptanya hubungan kemitraan yang adil serta pengelolaan persaingan

²⁵ Aril Ramadhan, Holyness N Singadimedja, and Rr. Janti Surjanti, “Tanggung Jawab Penyedia Platform Terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) Dalam Hubungan Kemitraan Atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,” *Padjadjaran Law Review* 10, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.56895/plr.v10i2.1025>.

yang sehat, guna menunjang peningkatan kesejahteraan para driver dalam sektor transportasi berbasis aplikasi.²⁶

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Maudy Stevania dan Siti Hajati Hoesin (2024) “Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy di Indonesia”	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa relasi hukum antara pekerja <i>gig</i> dan perusahaan kerap diklasifikasikan sebagai kemitraan. Oleh karena itu, untuk memberikan kepastian terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja <i>gig</i> , diperlukan langkah-langkah seperti perumusan aturan khusus mengenai bentuk hubungan kerja dalam kemitraan, penerapan regulasi yang ditujukan secara spesifik untuk <i>gig worker</i> , serta pelaksanaan sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya jaminan sosial dan cara pendaftaran ke dalam sistem BPJS	Membahas tentang perlindungan <i>gig worker</i>	Pembahasan dalam penelitian terdahulu membahas hubungan hukum yang tercipta serta kepastian hukum jaminan sosial bagi <i>gig worker</i> , sedangkan dalam penelitian ini membahas pada perlindungan hukum bagi pekerja <i>gig</i> terkait ketidakpastian penghasilan dengan pendekatan undang-undang Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan Islam Ibnu Taimiyah

²⁶ Berry Rivinaldo Noor, “Pengaruh Kemitraan, Persaingan Dan Pendapatan Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Driver Gojek di Jakarta Selatan” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024).

No	Nama, Judul, Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Penelitian oleh Akhdan Adityo Latri dkk, (2024) “Hak Pekerja Di Era Gig Economy :Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak”	Penelitian ini menemukan bahwa jenis hubungan kerja dalam sistem <i>gig economy</i> termasuk dalam kategori hubungan kerja non-standar (<i>Non-Standard Employment</i>). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat dua bentuk utama dari hubungan kerja non-standar, yaitu hubungan kerja berdasarkan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja melalui sistem outsourcing. Namun, realitanya perusahaan yang menerapkan pola kerja semacam ini kerap kali mengabaikan ketentuan hukum yang berlaku, karena belum ada langkah tegas dari pemerintah untuk menertibkannya. Akibatnya, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja non-standar sering terjadi dan belum mendapatkan	Pembahasan mengenai perlindungan bagi pekerja gig	Perbedaan penelitian terdahulu yakni penelitian ini menggunakan metodologi penelitian normatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan metodologi penelitian empiris

No	Nama, Judul, Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		penanganan yang memadai		
3.	Penelitian oleh Octa Ridho Pangestu (2023) “Perlindungan Buruh dalam Sistem Kerja Gig Economy”	<p>Penelitian ini menemukan bahwa jenis hubungan kerja dalam sistem <i>gig economy</i> termasuk dalam kategori hubungan kerja non-standar (<i>Non-Standard Employment</i>). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat dua bentuk utama dari hubungan kerja non-standar, yaitu hubungan kerja berdasarkan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja melalui sistem outsourcing. Namun, realitanya perusahaan yang menerapkan pola kerja semacam ini kerap kali mengabaikan ketentuan hukum yang berlaku, karena belum ada langkah tegas dari pemerintah untuk menertibkannya. Akibatnya, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja non-standar sering terjadi dan belum</p>	Membahas tentang hak-hak pekerja gig yang harus terpenuhi	Perbedaan dalam penelitian terdahulu adalah membahas bagaimana hubungan kerja yang terjadi dalam sistem kerja gig economy dan bagaimana akibat hukum dari terjadinya hubungan kerja tersebut, sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada pada perlindungan hukum bagi pekerja gig terkait ketidakpastian penghasilan dengan pendekatan undang-undang Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan Islam Ibnu Taimiyah

No	Nama, Judul, Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		mendapatkan penanganan yang memadai.		
4.	Penelitian oleh Aril Ramadhan Nur Alam, Holyness N Singadimedja, Rr. Janti Surjanti (2022) “Tanggung Jawab Penyedia Platform terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) dalam Hubungan Kemitraan atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata”	Temuan dari penelitian ini mengungkap bahwa pihak penyedia platform tidak memiliki kewajiban untuk menanggung akibat yang ditimbulkan dari wanprestasi konsumen terhadap <i>gig worker</i> . Hal ini disebabkan oleh adanya klausul eksonerasi atau pembatasan tanggung jawab dalam perjanjian kemitraan. Selain itu, pekerja <i>gig</i> juga tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, termasuk hak untuk mengajukan tuntutan atau gugatan terhadap penyedia platform	Membahas tentang perlindungan hukum pekerja <i>gig</i>	Perbedaan pada penelitian terdahulu yaitu membahas tentang pertanggungjawaban dari penyedia platform yang menjalin kemitraan dengan <i>gig worker</i> atas tindakan wanprestasi yang dilakukan pembeli dan berdampak pada <i>gig worker</i> , sedangkan pada penelitian ini membahas pada perlindungan hukum bagi pekerja <i>gig</i> terkait ketidakpastian penghasilan dengan pendekatan undang-undang Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan Islam Ibnu Taimiyah
5.	Berry Rivanaldo	Penelitian ini menyoroti urgensi	Membahas tentang	Perbedaan pada penelitian

No	Nama, Judul, Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Noor (2024) "Pengaruh Kemitraan, Persaingan Dan Pendapatan Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Driver Gojek Di Jakarta Selatan".	adanya kebijakan yang mendorong terciptanya hubungan kemitraan yang adil serta pengelolaan persaingan yang sehat, guna menunjang peningkatan kesejahteraan para driver dalam sektor transportasi berbasis aplikasi	perlindungan pekerja gig/pekerja mitra	terdahulu Fokus untuk menganalisis pengaruh kemitraan, persaingan, dan pendapatan terhadap kesejahteraan driver Gojek di Jakarta Selatan, sedangkan dalam penelitian ini membahas pada perlindungan hukum bagi pekerja gig terkait ketidakpastian penghasilan terkhusus yang bekerja di Kota Malang dengan pendekatan undang-undang Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan Islam Ibnu Taimiyah

B. Kerangka Teori

1. Perlindungan Hukum

a. Pengertian

Menurut pandangan Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain, yang ditujukan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati hak-hak yang telah dijamin oleh hukum. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa perlindungan hukum juga merupakan usaha untuk menyelaraskan serta menyatukan beragam kepentingan yang ada dalam masyarakat, guna mencegah terjadinya benturan antar kepentingan tersebut. Dengan demikian, hak-hak yang diatur oleh hukum dapat diwujudkan dan dijalankan dalam suasana yang damai dan tertib.²⁷

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum diartikan sebagai langkah-langkah yang dilakukan untuk memberikan perlindungan atau bantuan kepada subjek hukum dengan memanfaatkan instrumen-instrumen hukum yang tersedia. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Sunaryati Hartono, yang menyatakan bahwa keberadaan hukum sangat penting bagi kelompok masyarakat yang secara sosial, ekonomi, dan politik

²⁷ Musataklima, *Hukum Dan Kebijakan Perlindungan Konsumen Di Indonesia*, ed. Musataklima (Kabupaten malang: CV. Maknawi, 2024). hal 3

masih berada dalam posisi lemah, agar mereka dapat memperoleh keadilan dalam kehidupan bermasyarakat.²⁸

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya
- 2) Jaminan kepastian hukum
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warga negara
- 4) Adanya sanksi hukuman.

Prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara yang didasarkan pada konsep *Rechstaat* dan *Rule Of Law*. Dimana prinsip perlindungan hukum Indonesia menitik beratkan pada prinsip perlindungan hukum pada harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Sedangkan prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia tersebut merupakan konsep yang lahir dari sejarah barat, yang diarahkan kepada pembatasan- pembatasan dan peletakan kewajiban oleh masyarakat dan pemerintah.²⁹

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni

²⁸ Musataklima. hal 3

²⁹ Dhoni Martien, *PERLINDUNGAN HUKUM Data Pribadi*, ed. Martien Dhoni, 1st ed. (Makassar: Mitra Ilmu, 2023). Hal 23

keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.³⁰

b. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Dalam upaya menjalankan serta mewujudkan perlindungan hukum, diperlukan adanya suatu wadah atau instrumen pendukung yang dikenal sebagai sarana perlindungan hukum. Sarana ini terbagi menjadi dua jenis yang dapat dijelaskan sebagai berikut.;

1) Perlindungan Hukum Preventif.

Perlindungan hukum preventif pada dasarnya merujuk pada upaya pencegahan. Jenis perlindungan ini

³⁰ Dhoni Martien. Hal 24

memiliki peran penting dalam tindakan pemerintah, terutama yang berkaitan dengan kebebasan dalam bertindak, karena keberadaannya mendorong pemerintah untuk lebih berhati-hati dalam membuat keputusan. Perlindungan semacam ini biasanya tercermin dalam peraturan perundang-undangan, yang berfungsi untuk mengantisipasi terjadinya pelanggaran dan memberikan batasan yang jelas dalam pelaksanaan kewajiban.³¹

2) Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum represif merupakan bentuk perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran atau sengketa, biasanya berupa sanksi seperti denda, hukuman penjara, maupun hukuman tambahan lainnya. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk menyelesaikan konflik hukum yang ditangani melalui pengadilan umum atau peradilan administrasi di Indonesia. Pendekatan represif semacam ini diperlukan ketika muncul perselisihan antara penyedia platform digital dan para mitranya, termasuk pekerja *gig*.³²

³¹ Yulia Catur Lestari, Rihantoro Bayuaji, and Wawan Setiabudi, "Perlindungan Hukum Driver Ojek Online Terhadap Mitra Kerja Transportasi Online," *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra* 1, no. 2 (2023): 249–56, <https://doi.org/10.38156/jihwp.v1i2.148>.

³² Dyah Permata Budi Asri, "Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta," *Journal of Intellectual Property* 1, no. 1 (2018): 13–23, <https://doi.org/10.20885/jipro.vol1.iss1.art2>.

Subekti menyatakan bahwa hukum tidak hanya bertugas menjaga keseimbangan di antara kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan, tetapi juga berperan dalam menyeimbangkan tuntutan terhadap keadilan dalam bingkai ketertiban dan kepastian hukum. Oleh karena itu, tujuan dari perlindungan hukum adalah untuk memastikan adanya kepastian hukum dalam kehidupan bermasyarakat, yang harus sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan yang hidup dan berkembang di tengah masyarakat.³³

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum memiliki dimensi spesifik yang dirumuskan oleh Soepomo menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, berupa upah yang layak, jaminan sosial, dan sebagainya.
- 2) Perlindungan sosial, berupa pembatasan waktu kerja, perlindungan kelompok rentan, dan sebagainya.
- 3) Perlindungan teknis, berupa keselamatan dan kesehatan kerja.³⁴

Agusmidah menegaskan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik sekaligus. Sifat privat tercermin dari hubungan kerja yang terbentuk melalui perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja, sedangkan sifat publik

³³ Lestari, Bayuaji, and Setiabudi, "Perlindungan Hukum Driver Ojek Online Terhadap Mitra Kerja Transportasi Online."

³⁴ Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1992). 7

tercermin dari intervensi pemerintah untuk memastikan pemenuhan standar minimal hak-hak pekerja. Intervensi negara ini didasarkan pada prinsip bahwa hubungan ketenagakerjaan cenderung asimetris, dimana posisi tawar pekerja seringkali lemah dibandingkan pemberi kerja.³⁵

2. Ketenagakerjaan

a. Pengertian

Ketenagakerjaan pada mulanya dikenal dengan sebutan perburuhan. Kata "perburuhan" berasal dari kata dasar "buruh", yang secara etimologis merujuk pada kondisi di mana seseorang bekerja kepada pihak lain, dalam hal ini biasanya seorang pengusaha.³⁶ Soepomo menjelaskan bahwa Hukum Ketenagakerjaan atau yang dahulu dikenal sebagai Hukum Perburuhan merupakan sekumpulan aturan, baik yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur hubungan kerja ketika seseorang menjalankan pekerjaan untuk pihak lain dengan imbalan berupa upah.

Istilah tenaga kerja memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan kata buruh. Oleh karena itu, untuk menghindari perbedaan penafsiran dalam penggunaannya, istilah

³⁵ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum* (Jakarta: PT. Softmedia, 2010). Hal 61

³⁶ Zaeni Ashadi, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007). hal 1

ketenagakerjaan dianggap lebih tepat dan relevan digunakan dalam konteks pembahasan hukum ini.³⁷ Seperti istilah yang digunakan dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³⁸ Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- 1) Bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial dalam sektor ketenagakerjaan;
- 2) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari dominasi atau kekuasaan sepihak yang berlebihan dari pihak pengusaha.

Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak semata-mata ditujukan untuk melindungi tenaga kerja, tetapi juga memberikan perlindungan kepada pengusaha. Secara hukum, keberadaan peraturan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang antara kedua belah pihak, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dalam kegiatan usaha. Dengan demikian, kesejahteraan baik bagi pekerja maupun pengusaha dapat tercapai secara berimbang.³⁹

³⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Budi Sastra Panjaitan, *Literasi Nusantara* (Batu: Literasi Indonesi, 2018), <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zqrn98.22>.

³⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁹ Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.

b. Pihak-pihak yang terkait dalam hukum kerja

Agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, diperlukan kerja sama antara berbagai pihak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pihak-pihak yang dimaksud antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh;
- 2) serikat kerja/serikat buruh;
- 3) pemberi kerja/pengusaha;
- 4) organisasi pengusaha;
- 5) lembaga kerjasama bipartit/tripartit;
- 6) dewan pengupahan;
- 7) pemerintah.

c. Hubungan kerja

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan relasi antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja, yang muncul setelah kedua belah pihak sepakat dalam suatu perjanjian kerja. Melalui perjanjian tersebut, pekerja bersedia menjalankan tugas tertentu dan sebagai imbalannya, pengusaha memberikan upah sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan.⁴⁰

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja

⁴⁰ Harahap.

adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁴¹

Definisi yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya telah memuat unsur-unsur perjanjian kerja secara eksplisit. Namun, menurut pandangan penulis, masih terdapat satu unsur yang belum tercantum, yaitu unsur jangka waktu tertentu. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menguraikan masing-masing unsur tersebut secara lebih rinci.

1) Pekerjaan

Secara praktik, tentu saja perusahaan tidak akan merekrut pekerja jika tidak ada pekerjaan yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan. Dari sisi hukum, keberadaan pekerjaan ini menjadi salah satu syarat sahnya perjanjian kerja.

2) Perintah

Pengusaha umumnya memiliki hak yang disebut sebagai *hak prerogatif*, sebagaimana tercantum dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hak ini memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk memberikan perintah kerja kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Dengan demikian,

⁴¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pekerja atau buruh secara sadar menerima untuk bekerja di bawah arahan dan pengaturan dari pengusaha.

3) Upah

Dalam ketentuan ketenagakerjaan, upah paling sedikit yang harus diberikan adalah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang ditetapkan oleh gubernur. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pengusaha tidak diperbolehkan membayar pekerja dengan upah di bawah standar minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 89..

4) Waktu

Pekerja dalam melakukan pekerjaan harus ada jangka waktu yang disepakati.⁴²

Pada dasarnya, hubungan kerja merupakan ikatan yang mengatur hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Dalam hubungan ini, keseimbangan antara hak dan kewajiban harus dijaga oleh kedua belah pihak. Kewajiban yang dimiliki oleh satu pihak menjadi hak bagi pihak lainnya. Dengan kata lain, tanggung jawab pekerja merupakan hak bagi pengusaha, dan sebaliknya, kewajiban pengusaha adalah hak bagi pekerja. Oleh karena itu, jika terjadi pelanggaran terhadap

⁴² Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.

kewajiban yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja, masing-masing pihak memiliki dasar hukum untuk mengajukan tuntutan terhadap pihak yang melakukan pelanggaran tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja demi terwujudnya kesejahteraan, baik bagi mereka maupun keluarganya. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 32, undang-undang ini juga mengatur mengenai perjanjian kerja yang menjadi pedoman bagi pekerja atau buruh agar memahami hak dan kewajibannya, serta mendukung tercapainya taraf hidup yang layak dan sejahtera.⁴³

3. Keadilan Ibnu Taimiyah

a. Pengertian Keadilan

Keadilan dalam bahasa Arab disebut *'adl*, yang berarti bersikap dan bertindak secara seimbang. Keseimbangan ini mencakup keselarasan antara hak dan kewajiban, serta hubungan yang harmonis dengan sesama makhluk. Inti dari keadilan adalah memberikan perlakuan kepada seseorang sesuai dengan hak yang dimilikinya, berdasarkan kewajiban yang telah ia tunaikan.⁴⁴

⁴³ Undang-Undang republic Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁴ Rangkuti A, "Konsep Keadilan dalam Perspektif Islam."

Jika diklasifikasikan, terdapat beberapa makna keadilan dalam Al-Qur'an yang berasal dari akar kata '*adl*', antara lain: kebenaran, sikap yang tidak berpihak, menjaga hak-hak individu, serta cara yang tepat dalam membuat keputusan, sebagaimana firman Allah, "Hendaknya kalian menetapkan hukum dengan adil." Seluruh makna tersebut mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dalam praktik kehidupan sehari-hari. Keterkaitan berbagai pengertian kata '*adl*' dengan nilai-nilai keadilan secara langsung menunjukkan betapa kuatnya peran dan kedudukan unsur keadilan dalam ajaran Al-Qur'an.⁴⁵

Keadilan dalam Islam bersumber dari Tuhan yang Maha Adil, karena pada hakikatnya Allah-lah yang menegakkan keadilan (*qaiman bil qisth*), maka harus diyakini bahwa Allah tidak berlaku aniaya (*zalim*) kepada hamba-hamba-Nya (Q.S. 10/Yunus: 449). Oleh karena itu setiap perbuatan manusia akan dipertanggungjawabkan kepada-Nya pada hari keadilan (Q.S. 4/An-Nisa: 110).⁴⁶ Dalam perspektif Islam, keadilan (*al-'adl*) merupakan prinsip utama yang harus diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Ekonomi gig, sebagai sistem kerja fleksibel yang diadopsi secara luas dalam era digital,

⁴⁵ Mahir Amin, "Konsep Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Hukum Islam," *Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam* 4, no. 02 (October 1, 2015): 322–43, <https://doi.org/10.15642/ad.2014.4.02.322-343>.

⁴⁶ Amin.

membawa tantangan tersendiri dalam menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja. Islam menekankan pentingnya pemenuhan hak pekerja, kesejahteraan finansial, dan tanggung jawab pemberi kerja dalam memberikan perlindungan yang layak. Islam menekankan keadilan dalam hubungan kerja yang melibatkan pemberi kerja dan pekerja. Dalam Al-Qur'an, Allah memerintahkan umat manusia untuk berlaku adil dalam segala transaksi dan interaksi sosial, termasuk dalam pekerjaan (QS. An-Nisa: 58).⁴⁷

b. Konsep Dasar Keadilan Perspektif Ibnu Taimiyah

Ibnu Taimiyah (1263-1328 M), seorang ulama dan pemikir Islam dari Mazhab Hanbali, mengembangkan konsep keadilan dalam ekonomi yang komprehensif dalam berbagai karyanya, terutama dalam *Al Hisbah fi al Islam* dan *Majmu' Fatawa Syaikh al-Islam*.⁴⁸ Konsep keadilan menurut Ibnu Taimiyah “Keadilan itu adalah keadilan yang bersifat syar'i, yakni istiqamah. Adil adalah semua hal yang ditunjukkan oleh Islam di Al-Qur'an dan as-sunnah baik dalam (hukum) muamalah yang berkaitan dengan sanksi ataupun hukum-hukum lain.

Keadilan dalam segala hal, menurut pandangan Islam, bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan as-Sunnah. Secara umum,

⁴⁷ Gayan Asykar Sahida, Aldy Komara Bintang, and Aisyah Miratil Hayati, “Perspektif Islamic Moral Economy (Ime) Terhadap Gig Economy : Tantangan Keadilan Dan Kesejahteraan Pekerja Di Era Digital,” *Az Zarka* ' 5, no. 1 (2013).

⁴⁸ Askar Abu Bakar, “Pemikiran Ekonomi Islam Ibn Taimiyah,” *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah* 3, no. 2 (2022): 118–24, <https://doi.org/10.35905/banco.v3i2.2597>.

segala bentuk larangan yang tercantum dalam keduanya bertujuan untuk mewujudkan keadilan dan mencegah kezaliman, baik dalam bentuk aturan yang bersifat umum maupun yang bersifat rinci, seperti larangan memakan harta dengan cara yang batil. Pandangan ini merupakan pendapat Ibnu Taimiyah mengenai konsep adil dan keadilan, yang pada dasarnya sejalan dengan pemahaman para ahli fikih dan mufassir dalam menafsirkan nilai-nilai keadilan dalam Islam.⁴⁹

Dalam ranah ekonomi, Ibn Taimiyah memiliki konsep keadilan yang mencakup berbagai aspek, termasuk dalam hal penetapan harga, upah, dan relasi kerja. Menurut Ibnu Taimiyah upah yang adil (*ujrah al-mitsl*) adalah upah yang setara dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja dan sesuai dengan standar yang umum berlaku untuk pekerjaan serupa. Konsep ini mirip dengan prinsip "upah yang setara untuk pekerjaan yang setara" dalam hukum ketenagakerjaan modern.

Ibn Taimiyah juga menekankan pentingnya kerelaan dan kesepakatan bersama (*'an taradhin*) dalam setiap transaksi ekonomi, termasuk hubungan kerja. Namun, ia berpendapat bahwa kerelaan saja tidak cukup untuk menjamin keadilan dalam transaksi. Jika ada ketimpangan kekuatan yang besar antara kedua pihak atau

⁴⁹ Saripudin, Asrori, and Suryani, "Pemikiran Ibnu Taimiyah Dalam Praktek Akad Pembiayaan Di Baitul Mal Wat-Tamwil."

situasi krisis yang menekan secara ekonomi, intervensi pemerintah (*wali al-amr*) diperlukan untuk mencegah eksploitasi dan memastikan keadilan yang lebih substansial.

Pemikiran ekonomi Ibnu Taimiyah mencakup prinsip keadilan dalam transaksi ekonomi, pentingnya peran pasar yang efisien, dan intervensi negara untuk menjaga keseimbangan dalam kondisi pasar yang gagal. Ibnu Taimiyah meyakini bahwa ekonomi Islam yang ideal harus dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah dengan tantangan-tantangan yang dihadapi dalam ekonomi global saat ini. Oleh karena itu, dibutuhkan kerjasama antara ulama, ekonom, praktisi bisnis, dan pembuat kebijakan untuk menciptakan sistem ekonomi Islam yang dinamis, mampu menanggapi perubahan zaman, dan tetap sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan demikian, ekonomi Islam dapat memberikan solusi praktis untuk permasalahan ekonomi kontemporer.⁵⁰

Dalam konteks ekonomi gig, keadilan berarti bahwa pemberi kerja harus memberikan hak yang seimbang kepada pekerja, sesuai dengan usaha dan waktu yang telah mereka berikan. Ini mencakup pembayaran yang layak dan perlakuan yang setara, tanpa diskriminasi dalam hal kompensasi atau hak sosial lainnya. Hal ini sejalan dengan ajaran Nabi Muhammad SAW, yang dalam salah

⁵⁰ Widia Amanda Sari et al., "Teori Uang Dan Relevansinya Dengan Ekonomi Islam : Pemikiran Ibnu Taimiyah" 8, no. 12 (2024): 186–97.

satu hadisnya menyatakan bahwa seorang pekerja harus mendapatkan upah sebelum keringatnya kering, yang menekankan pentingnya pemberian upah yang tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Prinsip ini sangat relevan dalam sistem pekerjaan gig, di mana pekerja sering kali mengalami ketidakstabilan penghasilan akibat sifat pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak tetap. Dengan demikian, prinsip keadilan ekonomi Ibnu Taimiyah sangat relevan dalam konteks pekerja gig, yang mengharuskan pemberi kerja untuk memberikan upah yang adil, memastikan pembayaran tepat waktu, dan melindungi hak pekerja agar tidak terjadi eksploitasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengatasi ketidakpastian penghasilan pekerja gig, diperlukan peran negara yang dapat mengintervensi mekanisme pasar dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan prinsip keadilan ekonomi dalam Islam.⁵¹

⁵¹ Sahida, Bintang, and Hayati, "Perspektif Islamic Moral Economy (Ime) Terhadap Gig Economy : Tantangan Keadilan Dan Kesejahteraan Pekerja Di Era Digital."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian yuridis empiris, yang juga dikenal sebagai penelitian lapangan. Metode ini digunakan untuk menelaah hukum dalam praktik nyata serta memahami bagaimana hukum dijalankan dalam kehidupan masyarakat. Dengan kata lain, penelitian ini didasarkan pada fakta-fakta yang ditemukan di tengah masyarakat, instansi hukum, atau lembaga pemerintahan. Pendekatan yuridis empiris menelaah sejauh mana hukum diterapkan dalam kehidupan nyata, baik terhadap individu, kelompok, komunitas, maupun lembaga hukum, dengan fokus pada perilaku mereka dalam kaitannya dengan pelaksanaan hukum tersebut.⁵²

Penelitian ini dilakukan pada kondisi nyata yang terjadi di masyarakat, kemudian dilakukan analisis untuk mengumpulkan data yang relevan dan diidentifikasi untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah. Penelitian ini mengkaji mengenai berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum bagi pekerja gig, khususnya driver ojek online. Analisis ini mencakup Pasal 56 hingga 61 serta Pasal 88 hingga 92 undang-undang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh undang-

⁵² Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum* (Yogyakarta: Publika Global Media, 2024). hal 40

undang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji prinsip keadilan Ibnu Taimiyah yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dan sistem upah.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengkaji hukum dalam kaitannya dengan realitas sosial. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan, menghubungkan, menguji, serta mengevaluasi efektivitas pelaksanaan hukum formal dalam kehidupan masyarakat. Karena hukum senantiasa berinteraksi dengan individu maupun masyarakat, maka keberlakuannya pun tidak terlepas dari konteks sosial tempat hukum tersebut diterapkan. Hukum hadir untuk mengarahkan perilaku individu dan masyarakat sesuai dengan nilai-nilai yang diatur di dalamnya. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan yuridis sosiologis digunakan untuk memahami bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja *gig*, khususnya pengemudi ojek online, dijalankan dalam praktiknya.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi atau tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan lokasi pada bidang tenaga kerja, yang merupakan salah satu bidang yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu Kota Malang yang memiliki alamat Jl. Merdeka Timur no. 4, Kel. Kidul dalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur, 65119. Peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan untuk penelitian di DISNAKER-PMPTSP Kota Malang.

D. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui responden, informan, serta narasumber yang memiliki pengetahuan atau pengalaman terkait. Dalam penelitian hukum empiris, sumber data primer berasal dari observasi lapangan, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden, informan, termasuk para ahli yang dijadikan sebagai narasumber.⁵³ Dalam penelitian ini, data primer mencakup informasi yang didapatkan dari wawancara yang dilakukan terhadap pegawai di bidang pengawasan di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Studi kepustakaan meliputi; buku, jurnal, proseding

⁵³ Widiarty. hal 139

seminar, makalah, kamus hukum, ensikolepdia hukum, kamus literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.⁵⁴

Adapun sumber data sekunder dari peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini antara lain Pasal 56 hingga 61 serta Pasal 88 hingga 92 undang-undang Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh undang-undang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden, informan, atau narasumber guna memperoleh informasi yang dibutuhkan. Teknik ini menjadi salah satu unsur penting dalam penelitian hukum, khususnya dalam pendekatan hukum empiris. Wawancara digunakan untuk menggali data atau keterangan yang tidak bisa didapatkan hanya melalui observasi semata.⁵⁵

⁵⁴ Widiarty. hal 162

⁵⁵ Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, vol. 2 (Sukaharjo: Oase Pustaka, 2020). hal 71

Peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan subjek penelitian terkait isu yang ditetapkan dalam penelitian, dan data yang diperoleh dari wawancara ini akan digunakan sebagai data primer. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi, sehingga data yang dikumpulkan berdasarkan pada fenomena yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Bapak Carter Wira Suteja S.H sebagai mediator ahli muda di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

2. Dokumentasi

Teknik dokumenter, yang juga dikenal sebagai teknik dokumentasi, adalah metode pengumpulan data melalui berbagai jenis dokumen yang telah terdokumentasi, baik dalam bentuk tulisan maupun rekaman. Dokumen tertulis bisa berupa arsip, catatan harian, autobiografi, surat menyurat, kliping, dan lain sebagainya. Sedangkan dokumen rekaman meliputi film, rekaman audio, mikrofilm, foto, dan sejenisnya. Dalam konteks penelitian ini, dokumen yang dimaksud merujuk pada berbagai bahan tertulis yang dijadikan dasar analisis dan kajian untuk mendukung hasil penelitian.

F. Metode Pengolahan Data

Data yang telah terkumpul diolah melalui analisis untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan sesuai dengan fokus penelitian. Proses pengolahan data melibatkan beberapa tahapan, termasuk pemeriksaan data

(editing), klasifikasi (classifying), verifikasi (verifying), dan pembuatan kesimpulan (concluding)

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Editing data merupakan proses peninjauan Kembali terhadap data yang telah diperoleh, khususnya dalam hal kelengkapan, kejelasan makna, kesesuaian, dan relevansinya dengan data yang lain.⁵⁶ Pada tahap ini, peneliti melakukan revisi terhadap data yang diperoleh dari wawancara dengan staf Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, melakukan perbaikan terhadap kalimat yang kurang akurat, dan menyusunnya sesuai dengan pedoman penulisan yang berlaku di Fakultas Syari'ah UIN Malang.

2. Klasifikasi (*Classifying*)

Klasifikasi adalah proses suatu pengelompokkan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan narasumber. Seluruh data yang telah didapatkan, selanjutnya dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digolongkan sesuai kebutuhan.⁵⁷ Dalam hal ini peneliti akan mengelompokkan data hasil wawancara berdasarkan kesamaan jawaban wawancara dari narasumber.

⁵⁶ Abdul Rahman et al., *METODE PENELITIAN ILMU SOSIAL* (Bandung: CV. Widina Media Utama, 2022).226

⁵⁷ Rahman et al.227

3. Verifikasi (*Verifying*)

Verifikasi merupakan suatu proses memeriksa data dan informasi yang telah didapat dari lapangan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian.⁵⁸ Proses verifikasi dalam penelitian ini dilakukan dengan memastikan keabsahan data melalui pengecekan langsung terhadap hasil wawancara. Peneliti mendengarkan ulang seluruh rekaman wawancara dengan staf Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, kemudian mencocokkannya dengan transkrip wawancara yang telah ditulis sebelumnya untuk memastikan kesesuaian dan kebenaran informasi yang diperoleh.

4. Kesimpulan (*Concluding*)

Kesimpulan adalah tahap akhir dalam teknik pengolahan data. Kesimpulan mencakup jawaban terhadap rumusan masalah, fokusnya pada perlindungan hukum terhadap driver transportasi online atas ketidakpastian penghasilan serta peran pemerintah dalam mengatasi problem tersebut. Pada tahap ini akan diketahui hasil dari penelitian ini.

⁵⁸ Rahman et al.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Singkat DISNAKER PMPTSP Kota Malang dalam Perlindungan Hukum Pekerja Gig

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DISNAKER PMPTSP) Kota Malang merupakan perangkat daerah yang menjalankan fungsi pemerintahan dalam urusan ketenagakerjaan, penanaman modal, dan perizinan terpadu. Lembaga ini berlokasi di Jl. Merdeka Timur No. 4, Kelurahan Kiduldalem, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. DISNAKER PMPTSP dibentuk berdasarkan penggabungan antara Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Penanaman Modal melalui Peraturan Daerah Kota Malang sebagai respons terhadap kebutuhan pelayanan publik yang terpadu dan efisien.

DISNAKER PMPTSP Kota Malang memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan pelayanan dan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk pembinaan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan kerja, dan perlindungan hak-hak pekerja. Seiring dengan berkembangnya sistem kerja berbasis digital atau *gig economy*, Dinas ini mulai memfokuskan sebagian programnya pada perlindungan tenaga kerja nonformal seperti pekerja *gig*, khususnya driver transportasi online.

Meskipun belum terdapat regulasi nasional yang secara eksplisit mengatur perlindungan pekerja gig, DISNAKER PMPTSP Kota Malang telah melakukan beberapa langkah inisiatif, seperti penyuluhan hukum ketenagakerjaan, mediasi non-formal antara driver dan pihak aplikator, serta menjembatani aspirasi komunitas pekerja gig kepada pemerintah pusat. Upaya ini menjadi bentuk tanggung jawab daerah dalam menghadirkan keadilan dan perlindungan kerja, meskipun masih terbatas pada ranah fasilitasi dan advokasi.

Sebagai instansi teknis, DISNAKER PMPTSP juga menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga seperti BPJS Ketenagakerjaan, asosiasi driver online, serta forum komunikasi pekerja informal untuk menguatkan perlindungan sosial bagi pekerja gig. Ke depan, diperlukan sinergi antara pusat dan daerah agar DISNAKER dapat memiliki kewenangan yang lebih luas dalam menangani persoalan ketenagakerjaan digital yang terus berkembang.

B. Perlindungan Hukum Pekerja Gig atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Fleksibilitas dan bekerja secara mandiri menjadi salah satu keuntungan yang dirasakan oleh para pekerja *gig*. Meski demikian, muncul ketidakjelasan terkait jaminan keamanan dan kepastian kerja, terutama yang berkaitan dengan hak-hak mereka, karena belum tersedia regulasi yang secara khusus memberikan perlindungan hukum bagi mereka.⁵⁹ Pasal 35

⁵⁹ Pangestu, "Perlindungan Buruh Dalam Sistem Kerja Gig Economy."

Ayat (3) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kewajiban pemberi kerja untuk melindungi hak-hak pekerja, dengan menyatakan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja. Ketentuan ini menegaskan bahwa perlindungan menyeluruh menjadi tanggung jawab pihak pemberi kerja. Namun, dalam konteks *gig worker* yang masih menghadapi ketidakjelasan status hukum, perlindungan tersebut menjadi kabur. Akibatnya, hak-hak dasar seperti penghasilan yang layak dan jaminan sosial ketenagakerjaan pun menjadi tidak pasti.⁶⁰

Perlindungan hukum bagi pekerja *gig*, seperti driver ojek *online*, hingga saat ini belum diatur secara khusus dalam regulasi nasional. Meskipun begitu, beberapa peraturan ketenagakerjaan yang ada tetap bisa dijadikan dasar untuk menilai apakah hak-hak mereka sebenarnya sudah dipenuhi atau belum. Beberapa regulasi yang relevan dan dapat digunakan sebagai landasan hukum bagi pekerja *gig* di Indonesia antara lain melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah sebagian melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diperinci melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini membuka

⁶⁰ Stevania and Hoesin, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia."

peluang bagi pekerja yang memiliki hubungan kerja yang lebih fleksibel, yang sebenarnya bisa mencakup pekerja *gig*.

Seharusnya ada Undang-Undang spesifik yang mengatur hal ini sebagai upaya perlindungan hukum preventif terhadap pekerja *gig*. Perlindungan hukum preventif, secara teori, bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengaturan yang jelas dan komprehensif sebelum sengketa atau kerugian terjadi. Dalam konteks pekerja *gig*, aturan khusus ini sangat dibutuhkan untuk memastikan mereka memperoleh hak dasar seperti penghasilan yang layak, akses terhadap jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja, tanpa harus menunggu adanya problem terlebih dahulu. Tanpa adanya dasar hukum yang kuat, pekerja *gig* akan terus berada dalam posisi yang lemah dan rentan dieksploitasi oleh sistem kerja yang ditentukan sepihak oleh aplikator.

Namun, dalam konteks pekerja *gig* seperti driver ojek *online* penerapan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan tersebut belum sepenuhnya efektif. Berikut ini merupakan hasil wawancara dengan bapak Carter Wira Suteja S.H mediator ahli muda di Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tersebut,

”Terkait dengan penerapan regulasi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan turunannya bagi pekerja *gig*, pada kenyataannya, regulasi tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan untuk pekerja *gig*. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang terkait dengan karakteristik pekerjaan *gig* yang tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam regulasi ketenagakerjaan

karena juga pekerja gig sifatnya sebagai mitra bukan pekerja formal.”⁶¹

Hasil wawancara tersebut cukup relevan dengan regulasi yang ada. Diketahui bahwa regulasi nasional belum secara eksplisit mengatur status hukum pekerja gig, sehingga banyak platform aplikasi driver tetap mengategorikan mereka sebagai mitra dan bukan sebagai karyawan/pekerja formal. Padahal, unsur-unsur hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan telah terpenuhi, yakni:

1. adanya pekerjaan: Para driver melaksanakan tugas yang dibutuhkan oleh platform;
2. adanya upah: Mereka menerima imbalan atas jasa yang diberikan; dan
3. adanya perintah: Platform menentukan syarat, target, hingga sanksi bagi mitra.⁶²

Pasal 56 sampai 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang direvisi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa hubungan kerja ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan wajib dicatatkan serta memenuhi unsur-unsur sebagaimana di atas. Namun, karena pekerja *gig* tidak diikat dalam

⁶¹ Wawancara dengan Carter Wira Suteja, Mediator Ahli Muda, DISNAKER, PM PTSP Kota Malang, 9 Mei 2025

⁶² Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan

bentuk perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam undang-undang, maka hak-hak mereka tidak diakui.

Ketentuan Pasal 88 sampai 92 UU Ketenagakerjaan dan penjelasannya menjamin:

1. hak atas upah minimum sesuai ketetapan gubernur (UMP/UMK);
2. kepastian pembayaran upah tepat waktu; dan
3. akses terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan (meliputi jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun).

Jika dikaitkan dengan kondisi lapangan, jaminan atas penghasilan sebenarnya tidak didapatkan oleh para driver ojek online hal ini sesuai dengan hasil wawancara berikut.⁶³

Tabel 4.1 Hasil Wawancara

Pertanyaan	Driver ojek online	Jawaban
Bagaimana dengan masalah penghasilan Bapak sebagai driver online? Berapa penghasilan bapak dalam satu hari?	Gojek	Kalau ramai bisa Rp150 ribu – Rp200 ribu, tapi kalau sepi bisa di bawah Rp80 ribu. Kita narik dari pagi sampai malam tanpa jaminan apa-apa
	Grab	Kadang 1-5 untung-untung dapat 10 orderan itupun dari pagi sampai malam dapet 50-100 ribu kalo rame bisa diatas itu. Itupun belum kepotong uang bensin pokok untuk penghasilannya ga mesti mas
	Shopeefood	Yaa untuk penghasilan ga nentu kadang 50 ribu kadang 100 ribu

⁶³ Wawancara driver ojek online, 10 Mei 2025

Pertanyaan	Driver ojek online	Jawaban
		pokok tergantung rame ngga nya orderan mas, kalo rame yaa bisa dapet 100 ribu keatas

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa penghasilan mereka tidak tetap dan sangat bergantung pada sistem algoritma dan permintaan layanan. Selain itu, pernyataan tanpa adanya jaminan apa-apa mengacu pada ketiadaan jaminan sosial, yang diberikan dari perusahaan kepada driver.

Sementara itu, pada Pasal 16 ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021 sebenarnya membuka peluang untuk perlindungan pekerja fleksibel, misalnya dengan sistem upah harian yang dihitung. Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

1. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
2. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan :
masa kerja x (1 (satu) bulan upah:12);
3. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x (1 (satu) bulan Upah:12).⁶⁴

⁶⁴ Pasal 16 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Dalam hal ini mediator ahli muda ketenagakerjaan Kota Malang mengatakan;

” Ya, terkait regulasi, ini kan sebenarnya saat ini dari pemerintah pusat dan melalui Kemenaker juga, kebetulan kabinetnya baru. Memang saat ini, terkait perlindungan hukum untuk tenaga kerja seperti pekerja mitra, itu lagi dalam tahap penyusunan draftnya.”⁶⁵

Berdasarkan pernyataan beliau ketentuan-ketentuan di atas belum bisa diterapkan oleh perusahaan aplikasi karena belum ada regulasi khusus yang mengatur kewajiban perusahaan aplikasi kepada pekerja *gig*, sehingga status hukum para pekerja *gig* masih abu-abu atau belum pasti. Beliau menyampaikan informasi bahwa pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan yang baru sedang dalam proses menyusun draft regulasi untuk mengatur hal tersebut. Beliau juga menyampaikan;

”driver online ini kan istilahnya sistem kehasilannya itu mereka cenderung kok lebih memberatkan driver seperti itu, bahkan driver pun tidak dapat kesempatan mendapat tunjangan perawatan kendaraan, itu kan juga tidak ada tunjangan kesehatan dan juga untuk BPJS aslinya bukan tanggungjawab drivernya melainkan tanggungjawab aplikatornya”⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas menurut beliau sistem bagi hasil atau sistem pembagian pendapatan pada platform digital justru lebih banyak membebani para driver. Menurutnya, meskipun driver menjadi ujung tombak dalam pelayanan kepada pelanggan, mereka tidak mendapatkan dukungan yang layak dari pihak aplikator. Beliau mengatakan

⁶⁵ Wawancara dengan Carter Wira Suteja, Mediator Ahli Muda, DISNAKER, PM PTSP Kota Malang, 9 Mei 2025

⁶⁶ Wawancara dengan Carter Wira Suteja, Mediator Ahli Muda, DISNAKER, PM PTSP Kota Malang, 9 Mei 2025

bahwa hingga kini tidak ada bentuk tunjangan perawatan kendaraan yang diberikan, padahal motor atau mobil yang digunakan adalah aset utama dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, tidak tersedia pula tunjangan kesehatan bagi driver seperti BPJS, meskipun mereka bekerja di lapangan dengan risiko tinggi setiap harinya. Padahal, jika merujuk pada Pasal 100 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
2. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.⁶⁷

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, dan pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial. Sayangnya, driver harus mendaftar BPJS sendiri. Hal ini bertentangan dengan semangat Pasal 15 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang berbunyi;

1. Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerja sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti;
2. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan

⁶⁷ Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS;

3. Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan dan membayar iuran BPJS bagi seluruh pekerjanya. Namun karena tidak ada status hubungan kerja formal, aplikator tidak menjalankan kewajiban ini.

Pada 11 Maret 2025, pemerintah baru saja mengeluarkan aturan yang mengimbau penyelenggara layanan angkutan berbasis aplikasi untuk memberikan Bonus Hari Raya Keagamaan (BHR) pada kurir dan ojek (pengemudi) *online* atau ojol. Aturan tersebut tertuang dalam SE Menaker No. M/3/HK.04.00/III/2025.⁶⁸ Bahkan terkait Bonus Hari Raya Keagamaan (BHR), meskipun Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2025 telah menganjurkan pemberian BHR sebesar 20% dari penghasilan tahunan, sifatnya hanya anjuran non-mengikat. Mayoritas perusahaan platform belum menjalankan hal tersebut.

Situasi makin diperburuk dengan tidak adanya mekanisme penyelesaian sengketa resmi. Padahal dalam Pasal 136 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Namun,

⁶⁸ “Aturan Pemberian THR 2025 Untuk Karyawan Dan Mitra Ojol,” accessed May 19, 2025, <https://www.hukumonline.com/berita/a/thr-karyawan-dan-ojol-lt67d43b2dc4c45/?page=2>.

karena status mereka sebagai mitra, pekerja gig tidak masuk dalam skema penyelesaian sengketa tersebut. Hal ini diperkuat oleh pernyataan mediator ahli muda ketenagakerjaan Kota Malang:

“Sampai saat ini belum ada kasus formal sengketa driver dengan aplikator, tapi demo sudah pernah terjadi. Kami hanya bisa menyampaikan aspirasi ke pemerintah pusat karena di daerah tidak punya kewenangan regulatif.”⁶⁹

Dengan demikian, meskipun kerangka hukum ketenagakerjaan nasional telah cukup kuat dalam menjamin hak-hak pekerja formal, namun pekerja gig masih berada di ruang abu-abu yang tidak terjangkau perlindungan hukum secara nyata. Oleh karena itu, diperlukan:

1. Revisi UU Ketenagakerjaan atau pembentukan UU baru yang secara eksplisit mengatur pekerja gig;
2. Penetapan standar upah minimum dan jaminan sosial wajib bagi pekerja platform digital;
3. Penyediaan mekanisme penyelesaian sengketa kerja yang inklusif bagi pekerja gig; dan
4. Intervensi negara dalam pengawasan sistem algoritma dan potongan komisi platform agar tidak bersifat eksploitatif.

Tanpa adanya terobosan regulasi yang jelas dan tegas dari pemerintah, maka problem ketidakpastian penghasilan yang dialami pekerja gig, terutama driver ojek online, akan terus menjadi persoalan struktural yang tidak terselesaikan. Begitu pula dengan minimnya akses terhadap

⁶⁹ Wawancara dengan Carter Wira Suteja, Mediator Ahli Muda, DISNAKER, PM PTSP Kota Malang, 9 Mei 2025

jaminan sosial dan perlindungan kerja yang seharusnya menjadi hak dasar setiap pekerja, akan terus menjadi beban pribadi yang harus mereka tanggung sendiri. Dalam situasi seperti ini, posisi tawar pekerja gig pun tetap lemah karena tidak adanya pengakuan hukum yang sah terhadap status dan relasi kerja mereka. Akibatnya, mereka rentan dieksploitasi oleh sistem kerja digital yang cenderung menguntungkan aplikator, namun mengabaikan aspek keadilan sosial bagi para pekerjanya. Jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut tanpa ada kebijakan hukum yang berpihak, maka praktik ketenagakerjaan *gig economy* akan terus bertentangan dengan prinsip keadilan yang seharusnya dijunjung tinggi dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan hasil pengkajian lapangan mengenai perlindungan hukum pekerja gig atas ketidakpastian penghasilan dan jaminan sosial ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja gig belum mendapatkan perlindungan hukum yang cukup baik secara preventif, karena belum ada undang-undang yang mengatur secara spesifik mengenai pekerja gig maupun secara represif.

C. Perlindungan Hukum Pekerja *Gig* atas Ketidakpastian Penghasilan

Perspektif Prinsip Keadilan Ibnu Taimiyah

Ekonomi Islam ialah suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami yakni yang dilandasi oleh Al-Quran dan Hadits. Titik tekan ilmu

ekonomi Islam adalah bagaimana Islam memberikan pandangan dan solusi atas berbagai persoalan ekonomi yang dihadapi umat secara umum.⁷⁰

Para cendekiawan Muslim sudah menyampaikan pemikiran-pemikiran di bidang ekonomi, bahkan sebelum teori ekonomi modern berkembang. Sayangnya, kontribusi mereka jarang disebut dalam buku-buku sejarah ekonomi yang ditulis oleh ilmuwan Barat. Salah satu tokoh penting yang mengalami hal ini adalah Ibn Taimiyah. Pemikiran ekonominya pernah dianggap tidak penting oleh Schumpeter, bahkan cenderung diabaikan begitu saja. Padahal, jika pemikiran tersebut diambil tanpa pengakuan yang jujur dan cara yang benar, hal itu bisa merugikan umat Islam.

Saat ini, umat Muslim sangat membutuhkan pandangan ekonomi yang jelas baik tentang apa yang idealnya dicapai maupun bagaimana cara mencapainya dalam praktik kehidupan sehari-hari. Hasil pemikiran Ibn Taimiyah terhadap konsep ekonomi Islam lebih banyak pada wilayah makro ekonomi, seperti harga yang adil, mekanisme pasar, regulasi harga, uang dan kebijakan moneter.⁷¹

Salah satu aspek pemikiran ekonomi Ibnu Taimiyah yang relevan dengan isu ketidakpastian penghasilan pekerja gig adalah konsep *ujrah al-mitsl* (upah yang adil). Bagi Ibnu Taimiyah, upah yang adil bukanlah

⁷⁰ Sri Wigati, Dwi Izky Aizzah, and Kasyifatun Najaa, "Konsep Regulasi Pasar Ibnu Taimiyah Dalam Kebijakan Sosial Di Era Bisnis Modern," no. 2 (2024).

⁷¹ Nurul Arifin, "Mekanisme Pasar: Teori Dan Pemikiran Ekonomi Ibn Taimiyah," *Journal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi Syariah* 2, no. 1 (2023): 13–24, <https://doi.org/10.54801/ekspektasy.v2i1.190>.

sekadar kesepakatan nominal antara dua pihak, melainkan kompensasi yang setara dengan kontribusi dan jerih payah yang diberikan oleh pekerja.

Keadilan dalam konsep memberikan upah terjadi pada abad pertengahan yang diterima oleh pekerja dari pemberi upah, sehingga mereka bisa hidup dengan baik di tengah-tengah masyarakat. Dikarenakan ketika upah dan harga tidak jelas, tidak ditegaskan, tidak dispesifikasi, dan bahkan tidak kelihatan jenisnya. Hal ini akan menjadi ketidakjelasan dan menimbulkan spekulasi. Ibnu Taimiyah dalam karyanya *al-Hisbah fi al-Islam* menyebut konsep upah yang adil atau setara menjadi konsep otentik di pasaran sebagai harga tenaga kerja dan memakai kata “upah yang setara” (*ujrah al-mitsl*). Salah satu cara dalam memenuhi kebutuhan hidup harus dengan memberikan upah yang adil.⁷² Selanjutnya Ibnu Taimiyah dalam karyanya *Majmu' Fatawa Syaikh al-Islam*, Volume 30. Riyadh: Matabi' al-Riyadh mengatakan mengenai gagasan yang membahas upah yang sebanding adalah:

“Upah yang setara ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jual beli atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara”⁷³

Prinsip upah yang setara berlaku bagi semua pihak, baik pemerintah maupun individu, termasuk pekerja dan pemberi kerja. Apabila tidak

⁷² Camelia Sofwan Al-Rasyid, Doli Witro, and Dena Ayu, “Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah Yang Setara Dan Relevansinya Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law* 1, no. 2 (2021): 149–58, https://doi.org/10.28918/el_hisbah.v1i2.4316.

⁷³ *Majmu' Fatawa Syaikh Al-Islam*, n.d.

terdapat acuan yang jelas mengenai besaran upah, dan pemerintah ingin memastikan adanya kejelasan upah, maka kedua belah pihak harus menetapkan besaran upah yang diharapkan dan disepakati berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan. Tujuan dari penerapan prinsip ini adalah untuk melindungi hak dan kepentingan kedua pihak, sehingga dapat mencegah terjadinya konflik ataupun tindakan saling mengeksploitasi. Dalam kitabnya *Majmu' Fatawa Syaikh al-Islam*, Volume 30. Riyadh: Matabi' al-Riyadh Ibnu Taimiyah mengatakan yaitu:

“Apabila seseorang majikan mempekerjakan seseorang secara zalim dengan membayar pada tingkat upah yang lebih rendah daripada upah yang adil, yang secara normal tidak ada seorang pun dapat menerimanya, pekerja berhak meminta upah yang adil”.

“Jika tidak menyelesaikan pekerjaannya, seorang pekerja tidak berhak memperoleh upahnya secara penuh. Pekerja hanya berhak memperoleh upah sesuai dengan hasil pekerjaannya”.⁷⁴

Penjelasan Ibnu Taimiyah tersebut menegaskan bahwa konsep keadilan dalam upah tidak hanya terbatas pada pekerjaan formal, melainkan juga mempertimbangkan nilai kelayakan berdasarkan konteks sosial dan beban kerja yang ditanggung oleh pekerja. Dalam konteks pekerja gig seperti driver ojek online, yang setiap hari bekerja dengan durasi panjang dan menghadapi risiko kerja tinggi, keadilan upah masih menjadi problem. Sering kali mereka tidak hanya menerima pendapatan yang tidak menentu, tetapi juga harus menanggung sendiri biaya operasional, seperti bahan bakar dan perawatan kendaraan. Tanpa adanya kontribusi dari aplikator dalam

⁷⁴ *Majmu' Fatawa Syaikh Al-Islam*.

bentuk tunjangan atau jaminan penghasilan minimum, para driver pada akhirnya terjebak dalam relasi kerja yang timpang.

Pandangan Ibnu Taimiyah dalam kutipan tersebut sangat sesuai untuk menjelaskan kondisi ini. Ketika seorang pekerja dibayar di bawah standar yang layak secara sosial apalagi jika sistem kerja tidak transparan dan lebih menguntungkan pihak platform maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk kezaliman. Ibnu Taimiyah membenarkan secara etika dan hukum Islam bahwa pekerja dapat menuntut upah yang layak sesuai dengan beban kerjanya. Dalam hubungan kerja yang sehat, pemberi kerja memang wajib memberikan upah yang pantas, namun pekerja pun hanya berhak menerima upah apabila pekerjaan benar-benar dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Pandangan ini mencerminkan keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta menempatkan prinsip keadilan sebagai pilar utama dalam sistem ekonomi Islam.

Dalam menentukan kebijakan harga yang sama, yang harus dilakukan oleh pemerintah yaitu adanya musyawarah terkait hal itu dengan masyarakat, regulasi kebijakan mengenai penetapan upah yang sepadan disamaratakan dengan kebijakan bayaran yang sama.⁷⁵ Ibnu Taimiyah dalam karyanya *al-Hisbah fi al-Islam* memaparkan bahwa:

“Imam (penguasa) harus menyelenggarakan musyawarah bersama dengan para tokoh yang merupakan wakil dari para pelaku pasar (wajah ahl al suq). Lalu anggota masyarakat lain diperkenankan untuk hadir pada musyawarah tersebut sehingga dapat membuktikan pernyataan mereka. Setelah melakukan musyawarah dan

⁷⁵ Al-Rasyid, Witro, and Ayu, “Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah Yang Setara Dan Relevansinya Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

penyelidikan terhadap pelaksanaan transaksi jual-beli mereka, pemerintah harus meyakinkan mereka pada suatu tingkat harga yang dapat membantu mereka dan masyarakat luas, sehingga mereka menyetujuinya. Harga tersebut tidak boleh ditetapkan tanpa persetujuan dan izin mereka”⁷⁶

Ibnu Taimiyah menjelaskan mengenai biaya dan kerugian jika adanya penetapan harga yang tidak sesuai dan sewenang-wenang yang mengakibatkan adanya pasar gelap atau sebuah pasar yang memanipulasikan kualitas barang yang dijual. Akan tetapi mengenai bahaya tersebut bisa dihilangkan dengan cara penetapan harga yang sesuai dengan kesepakatan bersama melalui proses musyawarah dan kepentingan publik.⁷⁷

Sebagaimana halnya dengan harga, prinsip dasar yang mendasari upah adalah adanya nilai dan keunggulan yang melekat padanya. Oleh karena itu, baik upah maupun harga menjadi unsur penting dalam mewujudkan keseimbangan dalam pemberian upah serta menciptakan kepastian dalam proses transaksi, agar kedua belah pihak memperoleh perlakuan yang adil. Konsep keadilan sendiri ditekankan dalam seluruh aspek kehidupan manusia sebagai landasan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dalam menjalani kehidupan.

Nilai keadilan yang diusung oleh Ibnu Taimiyah juga sejalan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam Islam, keadilan merupakan elemen utama yang harus ditegakkan, termasuk dalam hal pengupahan. Untuk menentukan upah yang adil, dibutuhkan pertimbangan

⁷⁶ Ibnu Taimiyah, “Al-Hisbah Fi Al-Islâm,” 1258.

⁷⁷ Al-Rasyid, Witro, and Ayu, “Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah Yang Setara Dan Relevansinya Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

dua faktor: pertama, faktor subjektif, yaitu nilai-nilai kemanusiaan seperti saling membantu, tolong-menolong, dan kerja sama; kedua, faktor objektif, yakni standar atau tingkat upah yang berlaku di pasar.⁷⁸

Kedua pendekatan ini sejalan dengan sistem hukum di Indonesia yang menekankan pentingnya kejelasan mengenai hak pekerja dalam perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur bahwa setiap perjanjian kerja harus memuat ketentuan yang jelas tentang upah, dan apabila hal itu tidak disebutkan, maka pekerja tetap berhak atas upah yang berlaku umum sesuai waktu kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Pemerintah juga telah menetapkan upah minimum melalui Pasal 88 dan Pasal 89 UU tersebut sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak. Menentukan tingkat upah yang setara yaitu melalui bernegosiasi antara tenaga kerja dengan kontributor kerja. Atau jika tidak ada tawar-menawar dan perjanjian antara dua belah pihak, menurut Ibnu Taimiyah upah yang sepadan ditetapkan oleh *musamma* (upah yang diketahui), dan jumlah upah tersebut yang akan dirujuk oleh kedua belah pihak.

Dengan demikian, baik dalam pandangan hukum Islam melalui konsep *ujrah al-mitsl*, maupun dalam sistem hukum positif Indonesia, terdapat kesamaan dalam tujuan yaitu untuk menjamin perlindungan terhadap pekerja dalam memperoleh upah yang adil dan layak. Hal ini menegaskan bahwa keadilan upah bukan hanya soal nominal, tetapi juga

⁷⁸ Arifin, "Mekanisme Pasar: Teori Dan Pemikiran Ekonomi Ibn Taimiyah."

menyangkut perlindungan martabat dan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil pengkajian terkait hal ini maka dapat disebut bahwa perlindungan hukum atas ketidakpastian penghasilan dan jaminan sosial bagi driver ojek online dalam konteks gig economy masih belum sesuai dengan prinsip keadilan Ibnu Taimiyah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, bisa diambil kesimpulan dalam pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja gig, khususnya driver ojek online, atas ketidakpastian penghasilan masih belum optimal karena mereka tidak secara formal diakui sebagai pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Meskipun unsur-unsur hubungan kerja telah terpenuhi (pekerjaan, upah, dan perintah), status mereka sebagai "mitra" membuat hak-hak dasar seperti upah minimum, jaminan sosial, dan penyelesaian sengketa tidak terlindungi secara efektif. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya (termasuk UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021) belum mengakomodasi karakteristik pekerjaan gig secara eksplisit. Pemerintah daerah pun belum memiliki kewenangan regulatif yang kuat untuk memberikan perlindungan hukum secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa pekerja gig belum mendapatkan perlindungan hukum yang cukup baik secara preventif, karena belum ada undang-undang yang mengatur secara spesifik mengenai pekerja gig maupun secara represif.
2. Perlindungan hukum atas ketidakpastian penghasilan perspektif Ibnu Taimiyah, pekerja harus diberi upah yang adil (*ujrah al-mitsl*), yakni sebanding dengan kontribusi kerja dan kebutuhan hidup layak. Prinsip

keadilan menuntut adanya perlakuan setara dalam hubungan kerja. Ibnu Taimiyah juga menekankan pentingnya intervensi negara (*wali al-amr*) untuk menjaga keadilan dalam sistem ekonomi, termasuk dalam kondisi di mana pekerja berada dalam posisi tawar yang lemah. Oleh karena itu, sistem kemitraan yang menempatkan pekerja gig dalam ketidakpastian dan keterbatasan hak adalah bentuk ketidakadilan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah khususnya Kementerian Ketenagakerjaan sudah saatnya pemerintah membuat aturan khusus yang secara tegas mengatur status dan perlindungan bagi pekerja gig. Selama ini mereka belum diakui secara hukum sebagai pekerja formal, padahal kenyataannya mereka bekerja di bawah pengawasan dan sistem yang ditentukan oleh *platform*. Aturan baru ini harus memastikan adanya jaminan penghasilan, perlindungan sosial, dan mekanisme penyelesaian sengketa yang bisa diakses oleh pekerja *gig*.
2. Bagi pekerja *gig*, seperti driver ojek online, juga perlu lebih sadar akan hak-haknya. Membentuk komunitas atau asosiasi bisa jadi langkah strategis agar suara mereka lebih terdengar dan punya daya tawar yang lebih kuat. Selain itu, jangan ragu untuk mencari informasi dan menuntut perlindungan yang seharusnya menjadi hak mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: PT. Softmedia, 2010.
- Ashadi, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Dhoni Martien. *PERLINDUNGAN HUKUM Data Pribadi*. Edited by Martien Dhoni. 1st ed. Makassar: Mitra Ilmu, 2023.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Budi Sastra Panjaitan. *Literasi Nusantara*. Batu: Literasi Indonesi, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zqrn98.22>
- Majmu' Fatawa Syaikh Al-Islam*, n.d.
- Musataklima. *Hukum Dan Kebijakan Perlindungan Konsumen Di Indonesia*. Edited by Musataklima. Kabupaten malang: CV. Maknawi, 2024.
- Nugroho, Sigit Sapto, Anik Tri Haryani, and Farkhani. *Metodologi Riset Hukum*. *Oase Pustaka*. Vol. 2. Sukaharjo: Oase Pustaka, 2020.
- Nur, Solikin. *Buku Pengantar Penelitian Hukum*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. *Antasari Press*. Vol. 44. Banjarmasin: Antasari Press, 2011. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf).
- Rahman, Abdul, Ni Made Wirastika Sari, Mochamad Sugiarto, Sattar, Zainal Abidin, Irwanto, Anto Priyo Nugroho, et al. *METODE PENELITIAN ILMU SOSIAL*. Bandung: CV. Widina Media Utama, 2022.
- Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1992.
- Widiarty, Wiwik Sri. *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Publika Global Media, 2024.

Jurnal

- Abu Bakar, Askar. "Pemikiran Ekonomi Islam Ibn Taimiyah." *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah* 3, no. 2 (2022): 118–24.

<https://doi.org/10.35905/banco.v3i2.2597>.

Al-Rasyid, Camelia Sofwan, Doli Witro, and Dena Ayu. "Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah Yang Setara Dan Relevansinya Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law* 1, no. 2 (2021): 149–58. https://doi.org/10.28918/el_hisbah.v1i2.4316.

Amin, Mahir. "Konsep Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Hukum Islam." *Al-Daulah: Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam* 4, no. 02 (October 1, 2015): 322–43. <https://doi.org/10.15642/ad.2014.4.02.322-343>.

Arifin, Nurul. "Mekanisme Pasar: Teori Dan Pemikiran Ekonomi Ibn Taimiyah." *Journal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi Syariah* 2, no. 1 (2023): 13–24. <https://doi.org/10.54801/ekspektasy.v2i1.190>.

Asri, Dyah Permata Budi. "Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional Di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta." *Journal of Intellectual Property* 1, no. 1 (2018): 13–23. <https://doi.org/10.20885/jipro.vol1.iss1.art2>.

Fadhlulloh, Qolbi Hanif, Aidul Fitriadi Azhari, and Rizka. "Comparison of the Legal Position of Gig Economy Workers in Indonesia, the Netherlands, and the UK." *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (2023): 307–22. <https://doi.org/10.34304/jf.v12i2.165>.

Gultom, Defitria, Gabriel Stefanus, Muhamad Dirgantara, Rangga Pratama, and Ayuning Hidayah. "Dampak Positif Digitalisasi Terhadap Perekonomian Indonesia." *Jurnal Konstanta*. Vol. 3, 2024.

Keban, Yeremias T., Arif Hernawan, and Arif Novianto. "Mendorong Kerja Layak & Adil Bagi Pekerja Gig: Kajian Awal Tentang Ekonomi Gig Di Indonesia." *Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia*, 2021. <https://www.researchgate.net/publication/357930635>.

Kurnia, Asep. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alihdaya Dengan Upah Dibawah Ketentuan: Tinjauan Teori Kepastian Hukum." *Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2024): 2580–3883. <https://doi.org/10.24269/ls.v8i1.8545>.

Latri, Akhdan Adityo, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, Muhammad Gaung, and Syah Arjuna. "Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 375. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11770886>.

Lestari, Yulia Catur, Rihantoro Bayuaji, and Wawan Setiabudi. "Perlindungan Hukum Driver Ojek Online Terhadap Mitra Kerja Transportasi Online."

Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra 1, no. 2 (2023): 249–56.
<https://doi.org/10.38156/jihwp.v1i2.148>.

Mas, Pranade, Agusmidah Agusmidah, and Suria Ningsih. “Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy.” *Mahadi: Indonesia Journal of Law* 1, no. 2 (2022): 181–99.
<https://doi.org/10.32734/mah.v1i2.9024>.

Oey, Williams. “Misklasifikasi Hubungan Kerja Pengemudi Ojek Online (Platform Worker) Di Indonesia.” *Veritas et Justitia* 10, no. 1 (June 29, 2024): 153–78.
<https://doi.org/10.25123/vej.v10i1.7722>.

Ramadhan, Aril, Holyness N Singadimedja, and Rr. Janti Surjanti. “Tanggung Jawab Penyedia Platform Terhadap Pekerja Gig (Gig Worker) Dalam Hubungan Kemitraan Atas Wanprestasi Pembeli Ditinjau Dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.” *Padjadjaran Law Review* 10, no. 2 (2022).
<https://doi.org/10.56895/plr.v10i2.1025>.

Rangkuti A. “Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (June 7, 2017): 1–21. <https://doi.org/10.30829/TAZ.V6I1.141>.

Ranita, Sylvia Vianty. “GIG Ekonomi : Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Pasar Kerja Indonesia.” *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 2023.

Sahida, Gayan Asykar, Aldy Komara Bintang, and Aisyah Miratil Hayati. “Perspektif Islamic Moral Economy (Ime) Terhadap Gig Economy : Tantangan Keadilan Dan Kesejahteraan Pekerja Di Era Digital.” *Az Zarqa* ’ 5, no. 1 (2013).

Sari, Widia Amanda, Aditya Wardana, Adinda Dwi, Novita Sari, M Khoirul, Mela Clarisa Putri, and Amalia Nuril Hidayati. “Teori Uang Dan Relevansinya Dengan Ekonomi Islam : Pemikiran Ibnu Taimiyah” 8, no. 12 (2024): 186–97.

Saripudin, Udin, Munir Asrori, and Suryani. “Pemikiran Ibnu Taimiyah Dalam Praktek Akad Pembiayaan Di Baitul Mal Wat-Tamwil.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (2021): 553–59.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.1875>.

Stevania, Maudy, and Siti Hajati Hoesin. “Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 11, no. 2 (December 30, 2024): 268–77. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>

Wigati, Sri, Dwi Izky Aizzah, and Kasyifatun Najaa. “Konsep Regulasi Pasar Ibnu Taimiyah Dalam Kebijakan Sosial Di Era Bisnis Modern,” no. 2 (2024).

Skripsi

Noor, Berry Rivanaldo. “Pengaruh Kemitraan, Persaingan Dan Pendapatan Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Driver Gojek Di Jakarta Selatan.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2024.

Pangestu, Octa Ridho. “Perlindungan Buruh Dalam Sistem Kerja Gig Economy.” Universitas Lampung Bandar Lampung, 2023.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Website

“Aturan Bekerja Bagi Pegawai Harian Lepas - Jobstreet Indonesia.” Accessed January 24, 2025. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/aturan-bekerja-bagi-pegawai-harian-lepas>.

“Aturan Pemberian THR 2025 Untuk Karyawan Dan Mitra Ojol.” Accessed May 19, 2025. <https://www.hukumonline.com/berita/a/thr-karyawan-dan-ojol-lt67d43b2dc4c45/?page=2>.

“Kenali Gig Economy, Istilah Bagi Pekerja Tak Tetap.” Accessed April 30, 2025. <https://artikel.pajakku.com/kenali-gig-economy-istilah-bagi-pekerja-tak-tetap/>.

Malang, Badan Pusat Statistik Kota. “Penduduk Usia Kerja Yang Bekerja Seminggu Lalu Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin (2019-2021).” Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022. <https://malangkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjQzIzI=/penduduk-usia-kerja-yang-bekerja-seminggu-lalu-menurut-status-pekerjaan-utama-dan-jenis-kelamin-di-kota-malang.html>.

Zulfani, Anisa. “GIG Economy: Untung Atau Rugi?” Kime Feb Unnes, 2024. <https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2024/07/gig-economy-untung-atau-rugi/>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 - Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : 348 /F.Sy.1/TL.01/04/2025
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Malang, 30 April 2025

Kepada Yth.
Kepala Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang
Jl. Merdeka Timur no. 4, Kel. Kidul dalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur,
65119

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Ivan Arofik Syaifudin
NIM : 210202110128
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
Perlindungan Hukum Pekerja Gig Atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif UU Ketenagakerjaan Dan Prinsip Keadilan Ibn Taimiyah (Studi Di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang), pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



Embusan :

- Dekan
- Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
- Kabag. Tata Usaha



Lampiran 2 - Surat Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Ivan Arofik Syaifudin
2. Nomor Identitas : 210202110128
3. Jabatan : Penanggungjawab kegiatan
4. No. Telp/Hp : 081272276709

Selaku perwakilan/utusan dari Fakultas Syari'ah* yang ditetapkan berdasar surat Wakil Dekan Bidang Akademik** No. 348 /F.Sy.I/TL.01/04/2025 Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Ivan Arofik Syaifudin*** bermaksud untuk melaksanakan praktek kerja lapangan/ Kegiatan di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Satu Pintu Kota Malang**** dengan judul/ tema Perlindungan Hukum Pekerja Gig Atas Ketidakpastian Penghasilan Perspektif UU Ketenagakerjaan Dan Prinsip Keadilan Ibn Taimiyah (Studi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang) dalam jangka waktu selama 2 hari dan jumlah peserta kegiatan sebanyak 1 (satu) orang.

Adapun rincian data peserta kegiatan sebagaimana tercantum dalam rencana pelaksanaan kegiatan yang telah diserahkan kepada Disnaker, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya bersedia menjamin bahwa peserta kegiatan Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud :

1. Tidak akan melakukan kegiatan yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan maksud dan tujuan kegiatan;
2. Sanggup menjaga perilaku dan mentaati tata tertib yang berlaku pada/ lokasi/ instansi/ Perangkat Daerah;
3. Wajib melaporkan hasil Praktek Kerja Lapangan dan sejenisnya kepada Walikota Malang melalui Disnaker, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang;
4. Sanggup mentaati ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
5. Sudah Mendapatkan Persetujuan dari OPD yang dituju. (Dibuktikan dengan tanda tangan stempel dan nama terang dari OPD yang dituju)



Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dalam pelaksanaan kegiatan peserta Praktek Kerja Lapangan terbukti melakukan pelanggaran terhadap pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan melakukan penghentian terhadap kegiatan Praktek Kerja Lapangan tanpa menuntut ganti rugi apapun.

Malang,
Pembuat Pernyataan

IVAN AROFIK SYAIFUDIN

Keterangan :
* : Fakultas-Universitas
** : Jabatan yg menandatangani Surat Pengantar
*** : Nama Yth yg menandatangani pernyataan
**** : Lokasi Kegiatan



**PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Mayjen Sungkono, Perkantoran Terpadu Gedung A, Telp. (0341) 751942, Faks (0341) 754116
www.disnakerpmtsp.malangkota.go.id email : disnakerpmtsp@malangkota.go.id
M A L A N G Kode Pos 65132

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 100.3.12/260.0527/35.73.406/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwa:

Berdasarkan surat dari : FAKULTAS SYARIAH UIN MAULANA MALIK IBRAHIM;
Nomor : 348/F.Sy.1/TL.01/04/2025;
Tanggal : 15 Mei 2025;
Perihal : PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	IVAN AROFIK SYAIFUDIN	35021218100200 01	210202110128	HUKUM EKONOMI SYARIAH

Judul Penelitian : PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA GIG ATAS KETIDAKPASTIAN
PENGHASILAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN
DAN PRINSIP KEADILAN IBNU TAIMIYAH (STUDI DI DINAS TENAGA
KERJA, PENANAMAN MODAL, DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MALANG);

Lokasi Penelitian : DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KOTA MALANG
JL. MERDEKA TIMUR NO 4, KEL. KIDUL NDALEM, KEC. KLOJEN,
KOTA MALANG

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menaati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal **21 Mei 2025 s.d. 22 Mei 2025**.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 15 Mei 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,



D77FB8



Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth. :

1. Sdr. Kepala Bakesbangpol Kota Malang;

Catatan :

- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR.
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di <https://izol.malangkota.go.id>



Lampiran 3 - Pedoman Wawancara

Pertanyaan wawancara ke DISNAKER

1. Apakah regulasi seperti UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35/2021 dapat diterapkan bagi pekerja gig? Jika belum, apa saja kendalanya di lapangan, khususnya di Kota Malang?
2. Bagaimana pandangan Dinas Tenaga Kerja terhadap status hukum driver ojek online yang dikategorikan sebagai mitra, padahal sifat kerjanya seperti karyawan? Apakah Dinas pernah merekomendasikan penyesuaian status tersebut?
3. Apa langkah konkret Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan partisipasi pekerja gig dalam program BPJS Ketenagakerjaan? Apakah ada rencana atau inisiatif khusus?
4. Apakah Dinas pernah mengevaluasi dampak sistem algoritma dan potongan komisi besar terhadap penghasilan driver?
5. Apakah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memiliki masukan atau rekomendasi terkait perlunya pengaturan khusus bagi pekerja gig di bawah UU Ketenagakerjaan? Bagaimana peluang implementasinya di tingkat daerah?
6. Apakah Dinas pernah membantu menyelesaikan sengketa antara driver dan platform?

Pertanyaan wawancara ke driver ojek online

1. Berapa lama bapak bekerja sebagai driver online? Apa saja kendala yang Bapak pernah hadapi selama menjadi driver?

2. Bagaimana dengan masalah penghasilan Bapak sebagai driver online?
Berapa penghasilan bapak dalam satu hari?
3. Pernahkah Bapak mengalami masalah terkait penilaian atau rating dari penumpang? Apa yang terjadi jika Bapak mendapat penilaian yang kurang baik?
4. Menurut Bapak, apakah pekerjaan sebagai driver online saat ini sudah menjadi pekerjaan utama, bukan lagi sebagai pekerjaan sampingan? Apa harapan Bapak terkait adanya aturan khusus yang dapat melindungi hak-hak Bapak sebagai pekerja?
5. Pernahkah Bapak mencoba menyampaikan keluhan atau tuntutan terkait hak-hak Bapak sebagai driver online? Bagaimana tanggapan dari pihak terkait?
6. Apa saran atau harapan Bapak agar pemerintah dapat membuat aturan khusus yang dapat melindungi hak-hak Bapak sebagai driver transportasi online?

Lampiran 4 - Bukti Wawancara dan Dokumentasi



Gambar 1
(Wawancara dengan ahli muda ketenagakerjaan)



Gambar 2
(Kantor Dinas Tenaga Kerja)



Gambar 3
(Wawancara dengan driver ojek online)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Ivan Arofik Syaifudin
TTL : Ponorogo, 18 Oktober 2002
Fakultas : Fakultas Syari'ah
Tahun Masuk : 2021
Alamat Rumah : Dukuh Tunjungan, RT 02/RW 07, Desa
Blembem, Kec. Jambon, Kab. Ponorogo
No. Telepon : 081272276709
E-mail : navikifora@gmail.com
Riwayat Pendidikan : RA Subulul Huda
SDN Tosanan
MTs Darul Huda Mayak
MA Darul Huda Mayak
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang