

**HAKIKAT MAKNA KATA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA
PRESPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

OLEH :

ROSYIDA QURROTA A'YUN

NIM : 210202110095



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

**HAKIKAT MAKNA KATA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA
PRESPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

OLEH :

ROSYIDA QURROTA A'YUN

NIM : 210202110095



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Demi Allah,

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

HAKIKAT MAKNA KATA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

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, 20 Juni 2025
Penulis,



Rosyida Qurrota A'yun
NIM. 210202110095

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudari Rosyida Qurrota A'yun dengan NIM 210202110095 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

HAKIKAT MAKNA KATA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

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

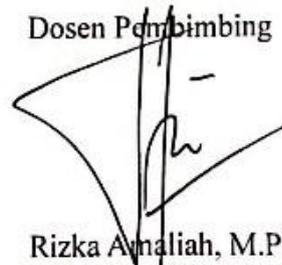
Malang, 20 Juni 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



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

Dosen Pembimbing



Rizka Amaliah, M.Pd
NIP. 1989072019932012

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudari Rosyida Qurrota A'yun NIM 210202110095 Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

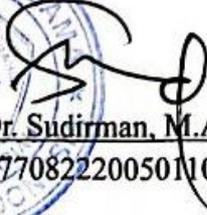
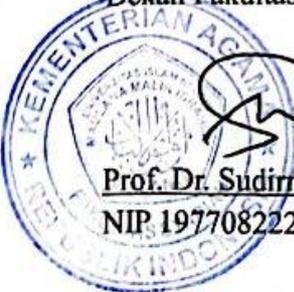
HAKIKAT MAKNA KATA PEKERJA DAN PEMBERI KERJA PRESPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi, dengan penguji:

1. Kurniasih Bahagiati, M.H.
NIP 198710192019032011
()
Ketua Penguji
2. Iffaty Nasyi'ah, M.H.
NIP 197606082009012007
()
Penguji Utama
3. Rizka Amaliah, M.Pd.
NIP 198212252015031002
()
Sekretaris

Malang, 20 Juni 2025

Dekan Fakultas Syariah

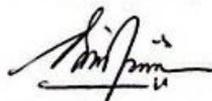
()

Prof. Dr. Sudirman, M.A., CAJRM
NIP. 197708222005011003

BUKTI KONSULTASI

Nama : Rosyida Qurrota A'yun
NIM : 210202110095
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Rizka Amaliah, M.Pd
Judul Skripsi : Hakikat Makna Kata Pekerja Dan Pemberi Kerja
Prespektif Hukum Positif Dan Hukum Islam

No.	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Selasa, 01 Oktober 2024	Konsultasi Outline	
2.	Jum'at, 04 Oktober 2024	Bimbingan Revisi Proposal	
3.	Selasa, 08 Oktober 2024	Bimbingan Revisi Proposal	
4.	Jum'at, 11 Oktober 2024	ACC Proposal Skripsi	
5.	Jum'at, 03 Januari 2025	Revisi Seminar Proposal	
6.	Selasa, 25 Februari 2025	Konsultasi dan Ganti Judul	
7.	Minggu, 02 Maret 2025	Bimbingan Bab I-III	
8.	Jum'at, 07 Maret 2025	Revisi Bab III dan Bab IV	
9.	Rabu, 07 Mei 2025	Bimbingan dan revisi Abstrak	
10.	Rabu, 21 Mei 2025	ACC Naskah Skripsi	

Malang, 20 Juni 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



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

MOTTO

إِنْ يَنْصُرْكُمُ اللَّهُ فَلَا غَالِبَ لَكُمْ وَإِنْ يَخْذُلْكُمْ فَمَنْ ذَا الَّذِي يَنْصُرُكُمْ مِنْ بَعْدِهِ وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

“Jika Allah menolongmu, tidak ada yang (dapat) mengalahkanmu dan jika Dia membiarkanmu (tidak memberimu pertolongan), siapa yang (dapat) menolongmu setelah itu? Oleh karena itu, hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakal.”

(Q.S Ali Imron: 160)

مَنْ جَدَّ وَجَدَّ

“Barangsiapa bersungguh-sungguh, dapatlah ia”

“Hargai prosesmu sendiri. Apa yang berhasil untuk orang lain mungkin tidak berhasil untukmu. Allah punya pemberian yang berbeda-beda untuk kita. Jadi belajarlah fokus pada jalanmu sendiri karena Allah juga akan memberi Rahmat yang besar untukmu”

(Ning Imaz Fatimatuz Zahro)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

(Baskara Putra - Hindia)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'Alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi kesehatan, rahmat serta kesempatan kepada penulis sehingga penelitian dengan judul: **“Hakikat Makna Kata Pekerja Dan Pemberi Kerja Prespektif Hukum Positif Dan Hukum Islam”**. Penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa kita panjatkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan mulia dalam menjalani kehidupan. Semoga dengan meneladani beliau, kita termasuk dalam golongan orang-orang beriman dan memperoleh syafa'at di hari akhir nanti. *Aamiin*.

Atas segala bimbingan, pengajaran, arahan, serta bantuan yang telah diberikan, dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H.M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman, M.A., CAHRM, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rizka Amaliah, M.Pd., selaku dosen pembimbing dan keluarga, terimakasih untuk setiap waktu bimbingan dan juga nasihat serta motivasi yang sudah diberikan, sudah menguatkan penulis untuk tetap kuat dan percaya,

penulis sangat bersyukur telah diberikan dosen pembimbing seperti Ibu yang selalu ada disaat penulis dalam keadaan sedih sekalipun. Semoga ibu sekeluarga selalu diberikan keberkahan kesehatan, kebahagiaan dan dibalas atas segala kebaikan-kebaikan yang telah ibu berikan dengan beribu kebaikan lainnya. *Aamiin Allahumma Aamiin*

5. Ibu Iffaty Nasyi'ah, M.H., selaku dosen wali yang sudah memberikan bimbingan selama semester satu sampai semester delapan ini, terimakasih untuk waktu dan juga nasihat yang telah diberikan semoga segala kebaikan beliau dibalas dengan banyak kebaikan lainnya. *Aamiin Allahumma Aamiin*
6. Segenap dosen penguji Seminar Proposal dan segenap penguji Ujian Skripsi yang sudah meluangkan waktunya, terimakasih untuk setiap masukan dan juga nasihat yang sudah diberikan sehingga membuat skripsi ini rampung dan segenap dosen Fakultas Syariah yang sudah banyak memberikan pengetahuan serta ilmu kepada penulis, sehingga dapat mengetahui dan memahami banyak hal, semoga apa yang telah didapat bermanfaat, dan semoga segala waktu yang telah beliau berikan menjadi amal jariyah dan dibalas kebaikan yang berlimpah oleh Allah. *Aamiin Allahumma Aamiin*
7. Terkhususnya penulis persembahkan kepada kedua orangtua penulis, ayahanda tercinta (Alm.) Tri Effendy Utomo dan ibunda tersayang (Almh.) Khoirul Bariyah yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh Yang Maha Kuasa pada saat penulis masih kecil. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang telah kalian berikan, terimakasih atas segala cinta yang tidak pernah habis meskipun sudah tidak berada di samping penulis tetapi rasa cinta itu masih

dapat penulis rasakan setiap saat. Al-fatihah untuk kedua orangtuaku tercinta dan terkasih, semoga Allah mengampuni segala dosa-dosa kalian dan diterima segala amal kebaikan bapak dan ibu. Semoga ini bisa membuat kedua almarhum/h bahagia dan bangga melihat anak sulungnya di Surga-Nya. *Aamiin Aamiin Yaa Robbal 'Alamiin.*

8. Untuk Ayah Muhlas dan Mama Siti Muthmainah yang penulis sayangi. Penulis menyadari bahwa tiada kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan rasa syukur ini. Namun, dengan penuh cinta dan ketulusan, izinkan penulis mengucapkan terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan, doa, dukungan, dan cinta yang tiada hentinya sehingga penulis tidak pernah merasa kurang dalam hal apapun itu, khususnya sepanjang perjalanan kepenulisan skripsi ini. Penulis berharap dengan terselesaikannya skripsi ini, dapat menjadi bentuk penghormatan dan apresiasi atas segala perjuangan dan kasih sayang yang kalian berikan. Semoga segala jerih payah dan segala usaha yang telah kalian berikan senantiasa Allah balas dengan banyak hal baik lainnya, semoga Allah senantiasa memberkahi kesehatan, kebahagiaan, rezeki dan umur panjang, dan semoga segala do'a-do'a panjang yang kalian panjatkan untuk kami (anak-anak ayah dan mama) senantiasa Allah kabulkan dan menjadi jembatan menuju kesuksesan dunia dan akhirat. *Aamiin Allahumma Aamiin*
9. Untuk saudara kandung penulis, adik tersayang nan cantik, Hasna M.R, terimakasih selalu berada disamping penulis, memberikan perhatian dan juga kasih sayang, dan untuk kakak-kakak penulis tersayang, Intania Z.F dan Muhammad Zulvan R., terimakasih telah menyayangi penulis dan adik penulis,

selalu memberikan nasihat, motivasi, perhatian, dukungan dan kasih sayang yang tiada batas.

10. Untuk segenap keluarga, (Alm.) Kakek Taufiq, Nenek Yani, Pakde Zen sekeluarga, Bulek Ittah sekeluarga, Pakde Ari sekeluarga, kakak ipar, Pakpuh Yudi sekeluarga, dan Mba Bella sekeluarga, terimakasih untuk setiap dukungan yang tidak pernah putus dan do'a yang selalu menyertai.
11. Dan segenap teman dekat yang selalu menjadi tempat penulis berbagi banyak hal dalam suka dan duka, Indy Nur Izzah, Beta Berlian Cahya Ningrum, Riska Dewi Ardila, Zahrotul Ahadia, (Almh.) Ahida Nurdiana, Alief Rasika Jamil, Moh. Afrizal Roqim dan seluruh teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terimakasih karena sudah kebersamai penulis selama perkuliahan hingga penulis sampai di titik ini, semoga segala cita-cita kami dapat terwujud dan menjadi keberkahan di dunia dan akhirat. *Aamiin Allahumma Aamiin*

Selesainya penyusunan skripsi ini, penulis berharap bahwa ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat, baik bagi diri sendiri maupun bagi orang lain. Dengan kesadaran penuh, penulis mengakui sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka penulis mengharapkan pintu maaf, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam aksara latin Indonesia ada dalam table berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	`	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Hamzah (ء) yang berada pada awal kata yang sering kali dilambangkan dengan alif mengikuti vokalnya tanpa memerlukan tanda apapun. Tetapi, apabila berada di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘) koma atas.

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ marbūṭah dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”.

DAFTAR ISI

COVER	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
BUKTI KONSULTASI.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
خلاصة.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	9
C. TUJUAN PENELITIAN.....	9
D. MANFAAT PENELITIAN.....	9
E. METODE PENELITIAN.....	11
F. PENELITIAN TERDAHULU	15
G. SISTEMATIKA PENULISAN	29
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	30
A. Konsep Pekerja dan Pemberi Kerja Di Indonesia	30
B. Perkembangan Konsep Pekerja dan Pemberi Kerja dalam Konteks <i>Gig Economy</i>	35
C. Konsep Pekerja dan Pemberi Kerja Dalam Islam	36
D. Kepastian Hukum	39
BAB III PEMBAHASAN	41
A. Hakikat Makna Kata Pekerja Dan Pemberi Kerja Perspektif Hukum Positif	41
B. Hakikat Makna Kata Pekerja Dan Pemberi Kerja Perspektif Hukum Islam.....	54

BAB IV PENUTUP	59
A. KESIMPULAN.....	59
B. SARAN.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2 Hasil Analisis Terhadap Makna Pekerja Dalam Undang-Undang	50
Tabel 3 Hasil Analisis Terhadap Makna Pemberi Kerja Dalam Undang-Undang.....	52

ABSTRAK

Rosyida Qurrota A'yun. NIM 210202110095. Hakikat Makna Kata Pekerja Dan Pemberi Kerja Prespektif Hukum Positif Dan Hukum Islam, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Rizka Amaliah, M.Pd.

Kata Kunci: Pekerja, Pemberi Kerja, *Gig Economy*, Hukum Positif, Hukum Islam

Perkembangan sistem ketenagakerjaan di era digital telah melahirkan pola kerja baru seperti *gig economy* yang tidak sepenuhnya terakomodasi oleh regulasi ketenagakerjaan yang ada. Undang-Undang Ketenagakerjaan masih berpegang pada konsep pekerja konvensional, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap pekerja dalam *gig economy* yang tidak diakui secara formal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui makna kata pekerja dan pemberi kerja dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam. Aturan yang sudah tertulis di dalam undang-undang maupun peraturan mengenai pekerja dan pemberi kerja, apakah sesuai dengan kaidah Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan analitis. Sumber data primer penelitian ini berupa tiga peraturan perundang-undangan yang mencakup UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja dan UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dan sekunder berupa literatur, peraturan, dan dokumen hukum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hakikat makna kata pekerja dan pemberi kerja dalam perspektif hukum positif khususnya dalam tiga undang-undang yang menjadi bahan kajian penelitian ini sudah cukup sinkron meski ada beberapa perbedaan yang cukup signifikan. Begitupun dalam perspektif hukum Islam, makna pekerja dan pemberi kerja sudah sangat cukup sinkron, tetapi dalam konteks *gig economy* perlu lebih lanjut untuk di sinkronkan dalam konteks pemaknaan begitupun dalam hak dan kewajiban.

ABSTRACT

Rosyida Qurrota A'yun, NIM 210202110095, The Essence of the Meaning of the Words Worker and Employer from the Perspective of Positive Law and Islamic Law, Thesis, Islamic Economic Law Study Program, Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Advisor: Rizka Amaliah, M.Pd.

Keywords: Worker; Employer; Gig Economy, Positive Law, Islamic Law

The development of the employment system in the digital era has given birth to new work patterns such as the gig economy which are not fully accommodated by existing employment regulations. The Employment Law still adheres to the concept of conventional workers, thus creating legal uncertainty for workers in the gig economy who are not formally recognized. This study aims to determine the meaning of the words worker and employer from the perspective of positive law and Islamic law. The rules that have been written in the law or regulations regarding workers and employers, are they in accordance with Islamic principles.

This research is a normative legal research with a statutory and analytical approach. The primary data sources of this research are three laws and regulations that include the Manpower Law. The Job Creation Law and the National Social Security System Law and secondary data are in the form of literature, regulations, and legal documents.

The results of the study indicate that the essence of the meaning of the words worker and employer in the perspective of positive law, especially in the three laws that are the subject of this research, is quite synchronized, although there are several quite significant differences. Likewise, in the perspective of Islamic law, the meaning of worker and employer is quite synchronous, but in the context of the gig economy, it needs to be further synchronized in the context of meaning as well as in rights and obligations.

خلاصة

رشيدة قرّة أعين. نيم: ٢١٠٢٠٢١١٠٠٩٥. جوهر معنى كلمتي العامل وصاحب العمل من منظور القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، رسالة، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية. برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية. مولانا مالك إبراهيم مالانج

المشرف: ريزكا أماليه، دكتوراه في التعليم..

الكلمات المفتاحية: العمال، أصحاب العمل، اقتصاد العمل المؤقت، القانون الوضعي، الشريعة الإسلامية

أدى تطور نظام العمل في العصر الرقمي إلى ظهور أنماط عمل جديدة، مثل اقتصاد العمل المؤقت، والتي لا تستوعبها لوائح العمل الحالية بشكل كامل. لا يزال قانون العمل متمسكاً بمفهوم العمال التقليديين، مما يخلق حالة من عدم اليقين القانوني لدى العاملين في اقتصاد العمل المؤقت غير المعترف بهم رسمياً. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد معنى كلمتي "العامل" و"صاحب العمل" من منظور القانون الوضعي والشريعة الإسلامية. هل تتوافق القواعد القانونية أو اللوائح المتعلقة بالعمال وأصحاب العمل مع المبادئ الإسلامية

هذا البحث هو بحث قانوني معياري ذو نهج تشريعي وتحليلي. المصادر الأساسية للبيانات لهذا البحث هي ثلاثة قوانين ولوائح تشمل قانون القوى العاملة وقانون خلق فرص العمل وقانون نظام الضمان الاجتماعي الوطني والبيانات الثانوية في شكل أدبيات ولوائح ووثائق قانونية. تشير

نتائج الدراسة إلى أن جوهر معنى كلمتي العامل وصاحب العمل من منظور القانون الوضعي، وخاصة في القوانين الثلاثة التي هي موضوع هذا البحث، متزامن تمامًا، على الرغم من وجود العديد من الاختلافات المهمة للغاية. وبالمثل، من منظور الشريعة الإسلامية، فإن معنى العامل وصاحب العمل متزامن تمامًا، ولكن في سياق اقتصاد العمل المؤقت، يحتاج إلى مزيد من التزامن في سياق المعنى وكذلك في الحقوق والواجبات

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia ketenagakerjaan di era globalisasi mengalami transformasi secara drastis seiring kemajuan teknologi digitalisasi dan pola hubungan industrial. Hubungan kerja yang sebelumnya di dominasi oleh konsep tradisional, kini hadir konsep kerja ekonomi berbasis aplikasi atau platform, *gig economy*, dan *freelance* (pekerja lepas) yang ditandai dengan kemudahan dan keleluasaan bagi penyedia dan pencari kerja.

Gig Economy memiliki pengertian yaitu praktik ekonomi berbasis platform yang menggunakan internet untuk mengisi posisi-posisi sementara atau paruh waktu guna mendapatkan upah.¹ Gaya kerja ini semakin populer di seluruh dunia termasuk Indonesia, dan mencerminkan pergeseran paradigma pekerjaan. Seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan cara hidup masyarakat, *gig economy* semakin berkembang di dunia kerja saat ini. Dalam sistem ini, pekerja dan pengguna jasa (baik perorangan maupun perusahaan) berinteraksi melalui platform digital. Platform ini membantu mereka terhubung untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, dan pembayaran diberikan setelah tugas selesai.²

¹ Akhdan Adityo Latri dkk., “Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak,” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (16 Juni 2024), <https://doi.org/10.5281/zenodo.11770886>.

² Tim MyRobin, “Gig Economy: Pengertian, Dampak, dan Contoh Pekerjaannya | MyRobin,” 20 Juli 2023, <https://myrobin.id/untuk-pekerja/gig-economy/>.

Pada 2017, menurut penelitian dari Standford ada 5 (lima) aspek yang menandai *gig economy* yaitu³ : (1) pekerjaan dilakukan sesuai permintaan klien, (2) pembayaran didasarkan pada kinerja bukan durasi waktu, (3) pekerja bertanggung jawab untuk menyediakan peralatan kerja sendiri, (4) ada mediator yang menghubungkan pekerja dan klien, dan (5) peran platform digital sebagai mediator. Keberadaan *gig-economy* di Indonesia tergambar pada keberadaan ojek *online* berbasis aplikasi dari yang sebelumnya ojek hanya berdiam diri dalam suatu tempat sembari menunggu pelanggan, kini sudah beralih melalui media aplikasi secara *online*.

Freelance atau pekerja lepas adalah salah satu jenis pekerjaan dalam *gig economy*, di mana seseorang mengerjakan proyek sesuai permintaan dan biasanya dikerjakan dalam waktu yang singkat.⁴ Pekerja lepas banyak diminati masyarakat karena mudahnya dalam bekerja. Mereka memiliki kebebasan mengatur jam kerja, pemilihan proyek, dan penetapan *fee* layanan mereka sendiri. Dengan demikian, pekerja lepas atau *freelance* mempunyai karakteristik yang hampir sama dengan *gig economy* karena mempunyai kemudahan yang menjadi inti dari bentuk ekonomi ini. Akan tetapi ada perbedaan antara keduanya, pekerja *gig* berorientasi pada pekerjaan sedangkan pekerja lepas lebih berorientasi pada karir.⁵

³ Latri dkk., "Hak Pekerja Di Era Gig Economy."

⁴ Latri dkk.

⁵ "The Difference Between Freelancing And Gig Work, And How To Do Both".
Freelancermagazine.com <https://www.freelancermagazine.com/post/freelancing-and-gig-work-the-difference-and-how-to-do-both#:~:text=Gig-workers%20are%20a%20far%20more%20narrow%20group%20of,refer%20to%20a%20very%20specific%20type%20of%20worker>

Dibalik keuntungan-keuntungan tersebut, muncul berbagai tantangan dan masalah yang signifikan, terutama dalam hal perlindungan hukum. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dasar hukum untuk ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih berfokus pada hubungan kerja tradisional antara pekerja tetap dan pemberi kerja. Karena itu, aturan yang ada belum cukup untuk melindungi pekerja di gig economy yang bekerja secara tidak tetap atau non-formal.⁶ Pekerja gig seringkali tidak memperoleh jaminan sosial, perlindungan kesehatan, upah minimum, hak atas waktu istirahat, maupun jam kerja yang layak.⁷ Hubungan kerja antara pekerja konvensional dan pekerja gig tidak setara karena status mereka tidak diakui sebagai pekerja formal.⁸ Terdapat berbagai fenomena yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara regulasi dengan kenyataan di lapangan yang berpotensi merugikan hak-hak pekerja dan menciptakan celah untuk eksploitasi.

Kebijakan perusahaan ojek online yang menyebut pengemudinya sebagai “mitra” dan bukan “pekerja” atau “karyawan” sering menimbulkan kontroversi. Banyak pengemudi merasa bahwa hubungan kemitraan ini tidak berjalan seperti yang seharusnya. Sebagai mitra, mereka seharusnya mendapat bagian dari keuntungan dan aset perusahaan, bukan hanya dipakai untuk

⁶ Lilik Puja Rahayu dan Asri Wijayanti, “Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso,” *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 2 (24 Oktober 2020), <https://doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6188>.

⁷ Rengga Kusuma Putra dkk., “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia,” *Perkara : Jurnal Ilmu Hukum Dan Politik* 2, no. 4 (2024): 553–64, <https://doi.org/10.51903/perkara.v2i4.2227>.

⁸ Putra dkk.

menghasilkan uang bagi perusahaan. Namun kenyataannya, semua kerusakan seperti pada kendaraan harus ditanggung sendiri oleh pengemudi.⁹

Adapun pengertian dari kata “mitra” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah teman, pasangan kerja, rekan, ataupun kawan kerja. Kemitraan merujuk kepada hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra. Menurut Notoamodjo, kemitraan adalah “suatu kegiatan yang dilaksanakan agar mencapai tujuan tertentu oleh suatu kerjasama formal antara individu dengan individu dan kelompok dengan kelompok maupun organisasi dengan organisasi”.¹⁰

Permasalahan muncul karena status hukum yang diberikan hanya sebagai "mitra", bukan sebagai pekerja atau karyawan. Hubungan kerja, status hukum, dan perlindungan hukum yang diberikan adalah perbedaan utama antara mitra kerja dan karyawan. Karyawan adalah orang yang bekerja untuk perusahaan berdasarkan perjanjian kerja atau kontrak yang memberikan hak dan kewajiban yang dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan.¹¹ Dengan kata lain, terdapat kekosongan hukum terkait hubungan kemitraan dalam konteks *gig economy*, artinya, hak dan kewajiban para pihak sepenuhnya ditentukan oleh perjanjian kemitraan yang mereka sepakati, tanpa adanya perlindungan dari

⁹ Klik Legal, “Ojol Minta agar Status Kemitraan Diubah Jadi Hubungan Kerja, Apa Bedanya?,” *KlikLegal.com* (blog), 1 September 2022, <https://kliklegal.com/ojol-minta-agar-status-kemitraan-diubah-jadi-hubungan-kerja-apa-bedanya/>.

¹⁰ Sofyan Dewantoro, Grace Sharon, dan Slamet Supriatna, “Pengaturan Hubungan Kemitraan Antara Aplikator dan Mitra pengemudi Dalam Usaha Transportasi Online di Indonesia,” *Justitia Jurnal Hukum* 5, no. 1 (2 April 2021), <https://doi.org/10.30651/justitia.v6i1.7648>.

¹¹ Aqila Shafiqa Aryaputri dkk., “Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online,” *Jurnal Hukum Statuta* 2, no. 3 (15 Agustus 2023): 164–73, <https://doi.org/10.35586/jhs.v2i3.9094>.

peraturan atau undang-undang yang secara khusus mengatur hubungan antara kedua belah pihak.

Permasalahan ini menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan pekerja dalam *gig economy*. Meskipun telah dilakukan beberapa upaya reformasi, seperti melalui Undang-Undang Cipta Kerja, regulasi yang ada masih terlalu berfokus pada hubungan kerja formal. Selain itu, belum adanya definisi hukum yang jelas mengenai pekerja *gig economy* dalam peraturan perundang-undangan menyebabkan kesulitan dalam menetapkan hak dan kewajiban mereka secara pasti. Di sisi lain, BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan sebagai pelaksana SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) juga menghadapi kendala teknis dalam menetapkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik lapangan.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur berbagai ketentuan terkait pekerja dan pemberi kerja. Pada Pasal 1 angka 11 Undang-Undang ini mendefinisikan pekerja sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain”, dan pemberi kerja sebagai “orang atau badan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan”. Namun, batasan pengertian ini kerap dianggap tidak cukup luas untuk mengakomodasi berbagai situasi yang muncul dalam masyarakat, terutama dalam hubungan kerja yang lebih kompleks seperti pekerja *gig*. Undang-undang ini dibentuk pada tahun 2004, ketika ekonomi digital dan *gig economy* belum berkembang, sehingga definisi "pekerja" dan

"pemberi kerja" masih berorientasi pada hubungan kerja konvensional dan belum mampu menjangkau realitas dan mengantisipasi kompleksitas hubungan kerja masa kini. Akhirnya definisi tersebut cenderung sempit, dan akibatnya banyak pekerja tidak tercakup dalam skema jaminan sosial. Fenomena ini mengaburkan batasan antara pekerja formal dan informal, serta definisi tentang "pekerja" dan "pemberi kerja" khususnya dalam konteks *gig economy*.

Makna kata "pekerja" dan "pemberi kerja" dalam undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang sistem jaminan sosial sosial memicu ketidakpastian hukum bagi pekerja *gig*, yang akhirnya menjadi disparitas penafsiran ketika menyelesaikan penyelesaian ketenagakerjaan, dan sering mengacu pada definisi sempit yang tidak relevan dengan konteks kerja modern. Gejala ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teks hukum dan praktik ketenagakerjaan yang terus berevolusi.

Apabila hal tersebut diabaikan maka dapat berpotensi terjadinya eksploitasi dan pelanggaran hak terhadap pekerja yang terlibat dalam *gig economy*. Jaminan sosial seperti akses ke jaminan kesehatan, tunjangan pensiun, dan pesangon akan diberikan oleh perlindungan hukum yang kuat dan menyeluruh. Meningkatkan regulasi yang inklusif dan adaptif dalam pekerja *gig economy* adalah langkah penting untuk memastikan manfaat yang setara dengan pekerja tetap, dan mendukung stabilitas ekonomi secara keseluruhan, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif bagi semua.¹² Hal itu perlu diwujudkan supaya ada peraturan konkret tentang

¹² Akhdan, "Hak Pekerja Di Era Gig", 2024

penegakan hak dan kewajiban pekerja khususnya pekerja gig. Dengan hal ini menunjukkan bahwa pekerja gig berada dalam posisi rentan karena tidak ada kepastian seperti perlindungan hukum yang jelas.

Pembahasan mengenai pekerja gig di Indonesia sebelumnya sudah dikaji oleh beberapa peneliti terdahulu seperti “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata di Indonesia”¹³ dan “Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig Terhadap Perekonomian Nasional”¹⁴ adalah dua contoh penelitian terkait. Keduanya sama-sama membahas mengenai Indonesia belum mempunyai regulasi yang sepadan untuk melindungi pekerja gig.

Begitupun pandangan Islam terhadap ketenagakerjaan di Indonesia sangat penting untuk dipahami, mengingat Indonesia merupakan negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia. Dalam konteks ini, ketenagakerjaan tidak hanya dilihat sebagai aspek ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan tanggung jawab sosial yang diamanatkan oleh ajaran Islam.

Islam mengajarkan bahwa kerja adalah suatu bentuk pengabdian kepada Allah dan merupakan bagian dari fungsi manusia sebagai khalifah di bumi. Dalam pandangan Islam, setiap individu memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan aktivitas kerja, yang harus dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Ketenagakerjaan dalam Islam mencakup

¹³ Putra dkk., “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Gig Economy.”

¹⁴ Sevilla Ruhul Izza dkk., “Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig Terhadap Perekonomian Nasional,” *Journal of Regional Economics and Development* 1, no. 3 (19 Juni 2024): 1–20, <https://doi.org/10.47134/jred.v1i3.337>.

berbagai aspek, termasuk keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan hak-hak pekerja.

Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan yang ada masih banyak dipengaruhi oleh konsep-konsep konvensional yang tidak sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam. Hal ini terlihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lebih fokus pada pekerja formal dan konvensional, sementara pekerja dalam sektor informal dan gig economy sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Ketidakpastian hukum ini dapat menimbulkan masalah bagi pekerja yang tidak diakui secara formal, sehingga penting untuk mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diintegrasikan ke dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu, dalam konteks sosial, Islam menekankan pentingnya solidaritas dan tolong-menolong di antara sesama manusia. Keadilan dalam hubungan kerja, baik antara pekerja dan pemberi kerja, maupun dalam distribusi upah dan kesejahteraan, menjadi aspek yang sangat diperhatikan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang pandangan Islam terhadap ketenagakerjaan di Indonesia diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Dengan demikian, latar belakang ini menjadi penting untuk mendorong diskusi dan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diterapkan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, serta bagaimana regulasi yang ada dapat disesuaikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang

lebih adil dan sejahtera bagi semua pihak dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap problematika tersebut dan menarik sebuah judul “Hakikat Makna Kata Pekerja dan Pemberi Kerja Prespektif Hukum Positif dan Hukum Islam”. Dengan tujuan memberikan sumbang saran kepada steakholder agar menerbitkan peraturan yang dapat melindungi kesejahteraan pekerja *gig economy*.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan di latar belakang, permasalahan yang diteliti penulis meliputi dua rumusan masalah berikut.

1. Bagaimana hakikat makna kata pekerja dan pemberi kerja perspektif hukum positif ?
2. Bagaimana hakikat makna kata pekerja dan pemberi kerja perspektif hukum islam ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk menjabarkan hakikat makna kata pekerja dan pemberi kerja perspektif hukum positif
2. Untuk menjabarkan hakikat makna kata pekerja dan pemberi kerja perspektif hukum islam

D. MANFAAT PENELITIAN

Setiap hal diharapkan dapat memberikan manfaat, seperti halnya dengan penelitian ini. Baik untuk peneliti, pembaca maupun bagi perkembangan ilmu

pengetahuan. Manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini berkontribusi dalam proses reinterpretasi substansi hukum, kaitannya dengan kontekstualitas dan perkembangan *gig economy*. Oleh karena itu, secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah pengetahuan dan menjadi salah satu pemantik kajian bidang hukum untuk pengembangan teori dan regulasi lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan dampak baik bagi para pekerja *gig economy*, yaitu pekerja akan memberikan dampak positif dan kejelasan hubungan antara pekerja *gig* dengan pemberi kerja yang selama ini hanya memiliki hubungan kemitraan, sehingga kepastian pemberian jaminan sosial bagi pekerja *gig* bisa direalisasikan. Kemudian bagi pemberi kerja, manfaatnya untuk memberikan kejelasan regulasi bagi pekerja, agar dapat memberikan hak dan menagih kewajiban sesuai regulasi yang berlaku kepada para pekerja, dan bagi pemerintah, agar dapat meminimalis jika ada konflik di tataran bawah terkait pekerja *gig* sesuai dengan regulasi yang berlaku. Agar lebih memperjelas aturan terkait *gig economy* yang semakin berkembang di negara ini.

Adapun manfaat bagi pembaca tentunya memberikan pemahaman bahwasanya terdapat kekosongan payung hukum bagi pekerja *gig economy*, sehingga dengan adanya tulisan ini dapat memberi sumbang

saran kepada yang berwenang agar segera diberikan payung hukum kepada para pekerja *gig economy* untuk kesejahteraan dan keadilan dalam tercapainya hak dan kewajiban sebagai pekerja.

E. METODE PENELITIAN

Peter Mahmud Marzuki, menyatakan bahwa : “Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi”.¹⁵ Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif merupakan jenis studi yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, pendapat para ahli hukum (doktrin), serta berbagai sumber hukum lainnya. Penelitian ini tidak mempelajari penerapan hukum secara langsung di lapangan, melainkan lebih menitikberatkan pada kajian terhadap isi atau substansi hukum itu sendiri.¹⁶ Oleh sebab itu, pendekatan ini kerap dikenal juga sebagai studi dokumen atau studi kepustakaan, karena data yang digunakan umumnya bersumber dari bahan hukum sekunder, seperti undang-undang, literatur

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm 35

¹⁶ Ika Atikah, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan I (sukabumi: Haura Utama, 2022).

hukum, jurnal ilmiah, serta dokumen resmi lainnya.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam kaitannya dengan jenis penelitian yang bersifat normatif, pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan analitis (*analytical approach*). Pendekatan perundang-undangan dimanfaatkan untuk mengkaji regulasi yang berkaitan dengan istilah pekerja dan pemberi kerja, yang dianalisis lebih lanjut. Sementara itu, pendekatan analitis diterapkan untuk menggali makna dari istilah-istilah yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, khususnya yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

3. Bahan Hukum

Dalam penelitian ini penulis memanfaatkan informasi yang terdapat dalam berbagai referensi literatur. Berikut adalah bahan hukum yang digunakan:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum ini memiliki kekuatan hukum karena ditetapkan oleh otoritas pemerintah, yang mencakup undang-undang, peraturan, putusan pengadilan, peraturan eksekutif, dan yurisprudensi.¹⁷ Dalam penelitian ini, undang-undang yang mendefinisikan makna pekerja

¹⁷ Atikah.

dan pemberi kerja yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum ini berfungsi untuk menjelaskan bahan hukum primer, dan terdiri atas buku yang ditulis oleh para ahli hukum, artikel jurnal ilmiah, rancangan undang-undang, serta tulisan lain yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.¹⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum ini memberikan tambahan guna membantu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan ini juga dikenal sebagai bahan rujukan bidang hukum, termasuk kamus hukum, abstrak perundang-undangan, bibliografi hukum, direktori pengadilan, ensiklopedi hukum, majalah hukum, dan lain- lain.¹⁹

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penelitian kajian bidang hukum adalah metode pengumpulan bahan hukum. Yang terdiri dari bahan hukum primer, yaitu putusan yang mempunyai kekuatan hukum serta undang-undang yang berkaitan dengan penelitian, dan bahan hukum sekunder, yaitu literatur yang berkaitan dengan subjek penelitian. Penelusuran bahan hukum dapat dilakukan dengan dibaca, dipelajari,

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Putra, Perlindungan Hukum bagi Pekerja Gig Economy, 2024

ditelaah, diolah dan dianalisis guna memecahkan masalah yang sedang diteliti.²⁰

Proses pengumpulan bahan hukum primer dan sekunder dengan menggunakan metode analisis dokumen, yang selanjutnya diinventarisasi dan dikategorikan berdasarkan rumusan setiap permasalahan. Kajian pustaka terhadap bahan hukum, baik sumber primer, sekunder, tersier, maupun non-hukum, merupakan metode yang digunakan dalam penelitian hukum normatif untuk mengumpulkan data sekunder. Membaca, menonton, mendengarkan, atau mencari informasi hukum secara daring atau melalui situs web merupakan cara untuk menemukan sumber-sumber tersebut.²¹

5. Metode Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan hukum adalah proses mengubah (menyederhanakan dan mengatur) data mentah menjadi format yang mudah dibaca dan dipahami. Data yang mudah dibaca dan dipahami akan membantu peneliti dalam menganalisis dan menginterpretasikan data yang telah diolah sebelumnya.²²

Penelitian hukum normatif memerlukan dua proses karena sumber datanya adalah data sekunder yang dikumpulkan melalui studi dokumen atau buku. Setelah bahan hukum didapatkan dan terkumpul, penulis mengkaji bahan yang telah dikumpulkan melalui tahap, yaitu.

²⁰ Atikah, *Metode Penelitian Hukum*.

²¹ Atikah.

²² *Ibid*

Pertama, pemeriksaan, yaitu melakukan penulisan ulang terhadap bahan hukum yang diperoleh untuk memastikan kelengkapannya apabila ditemukan bahan hukum yang belum lengkap dan merumuskan kembali bahan hukum yang peneliti temukan ke dalam kalimat-kalimat sederhana, Kedua, melalui penyeleksian bahan hukum, kemudian mengklasifikasinya sesuai dengan golongannya dan menyusun data penelitian secara logis. Kemudian langkah ketiga adalah pendeskripsian hasil temuan, peneliti mengevaluasi dan kemudian menjelaskan temuan penelitian berdasarkan dokumen hukum yang dikumpulkan.²³

F. PENELITIAN TERDAHULU

Setelah peneliti mengkaji dari beberapa jurnal, dan penelitian skripsi, peneliti mendapatkan beberapa yang memiliki kesamaan, namun berbeda di fokus kajian dan perspektifnya.

1. Penelitian oleh Samuel Hilman Juninho Tambunan, dkk (2024), dengan judul "*Hubungan Kemitraan bagi Mitra Driver Online Antara Indonesia dan Inggris di Era Gig Economy: Studi Komparasi*".²⁴ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah perbandingan peraturan hukum kemitraan pengemudi daring di Indonesia dan Inggris dalam konteks ekonomi gig. Metode yang diterapkan adalah metode doktrinal dengan pendekatan komparatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa mereka menyoroti

²³ Atikah, Metode Penelitian Hukum. Haura Utama

²⁴ Samuel Hilman Juninho Tambunan, Susila Adiyanta, dan Muhammad Azhar, "Hubungan Kemitraan Bagi Mitra Driver Online Antara Indonesia Dan Inggris Di Era Gig Economy: Studi Komparasi," *Jurnal Kewarganegaraan* 8, no. 1 (23 Januari 2024): 845–53, <https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6416>.

bahwa peraturan Indonesia masih belum memadai dalam mengatasi kompleksitas hubungan kerja gig, sering kali gagal mengklasifikasikan pengemudi sebagai pekerja formal, yang mengakibatkan lemahnya perlindungan hukum dan kesejahteraan sosial. Sebaliknya, Inggris memiliki peraturan yang lebih adaptif, dengan jelas mengkategorikan pekerja ke dalam kelompok-kelompok seperti karyawan, wiraswasta, dan kontraktor independen, didukung oleh undang-undang dan putusan pengadilan yang relevan yang mengakui pengemudi sebagai pekerja dengan perlindungan yang tepat. Studi ini menekankan perlunya Indonesia untuk mereformasi kerangka hukumnya untuk lebih melindungi pekerja gig, memastikan keadilan, jaminan sosial, dan kejelasan hukum, sejalan dengan pendekatan Inggris yang lebih progresif.

Pembahasan tentang perlunya Indonesia untuk mereformasi kerangka hukumnya untuk lebih melindungi pekerja gig, memastikan keadilan, jaminan sosial, dan kejelasan hukum merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

2. Penelitian oleh Rengga Kusuma Putra, dkk (2024), yang berjudul

*“Perlindungan Hukum bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata di Indonesia”*²⁵. Penelitian ini berfokus pada analisis berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dalam gig economy di Indonesia, terutama terkait dengan aspek perlindungan hukum. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kontrak kerja berbasis elektronik yang disusun oleh platform digital cenderung berat sebelah dan lebih menguntungkan pihak penyedia platform. Ketimpangan dalam posisi tawar antara pekerja gig dan platform menunjukkan lemahnya pengawasan terhadap penerapan prinsip keadilan kontraktual sebagaimana yang tercantum dalam Kode Hukum Perdata. Di samping itu, belum terdapat regulasi yang memadai di Indonesia untuk memberikan perlindungan kepada pekerja gig, seperti yang sudah diterapkan di Amerika Serikat dan Uni Eropa. Ketimpangan ini berdampak negatif terhadap kondisi sosial dan ekonomi pekerja gig, yang terlihat dari hasil survei yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja merasa tidak mendapatkan perlindungan hukum. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya reformasi regulasi guna menciptakan hubungan kerja yang lebih berkeadilan dalam konteks ekonomi gig.

Kesamaan antara penelitian ini dengan studi sebelumnya terletak pada pentingnya melakukan kajian lebih mendalam terkait dampak sosial

²⁵ Putra dkk., “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Gig Economy.”

dan ekonomi dari ketidakadilan hukum terhadap para pekerja gig di Indonesia. Adapun perbedaannya, penelitian ini lebih menyoroti pada upaya perluasan definisi pekerja dan pemberi kerja dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, dengan tujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja gig economy yang hingga kini belum memiliki dasar hukum yang jelas.

3. Penelitian oleh Aqila Shafiqa Aryaputri, dkk (2023), dengan judul *“Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online”*.²⁶ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah hubungan driver online dengan perusahaan diklasifikasikan sebagai kemitraan daripada pekerjaan formal, yang menyebabkan perlindungan hukum dan manfaat jaminan sosial yang tidak memadai. Metode yang diterapkan adalah yuridis normatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Hubungan yang setara dan adil antara dua pihak atau lebih, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, didasarkan pada prinsip saling membutuhkan, saling percaya, saling memperkuat, dan saling menguntungkan. Namun, dalam praktiknya, hubungan antara pengemudi ojek online dan perusahaan aplikasi sering kali tidak mencerminkan prinsip-prinsip tersebut. Meskipun secara hukum para pengemudi dikategorikan sebagai mitra, mereka tidak memperoleh hak-hak dasar yang biasanya diberikan kepada pekerja, seperti upah minimum, jaminan kesehatan, dan

²⁶ Aryaputri dkk., “Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online.”

tunjangan hari tua. Perusahaan aplikasi justru mengontrol para pengemudi dengan mekanisme yang menyerupai hubungan kerja formal, seperti penerapan sanksi, sistem penilaian konsumen, dan pemberian bonus. Karena diklasifikasikan sebagai pekerja mandiri, undang-undang ketenagakerjaan tidak berlaku bagi mereka.

Pembahasan tentang perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam terhadap pekerja gig di Indonesia merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

4. Penelitian oleh Nabiyla Risfa Izzati (2022), dengan judul “Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig”²⁷ Fokus kajian dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kewajiban perlindungan keselamatan bagi ojek online diformulasikan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019, serta menelaah permasalahan dalam penerapan logika hubungan kemitraan yang digunakan dalam peraturan tersebut khususnya dalam hal perlindungan

²⁷ Nabiyla Risfa Izzati, “Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig,” *Undang: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (30 Desember 2022): 325–56, <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>.

hukum. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 memberikan beban kewajiban yang tidak seimbang kepada pengemudi ojek online dalam hal pemenuhan aspek perlindungan, padahal tanggung jawab tersebut seharusnya berada pada pihak perusahaan aplikasi. Penggunaan logika hubungan kemitraan dalam peraturan ini menyebabkan bias dalam penempatan peran, sehingga perusahaan aplikasi diposisikan sebagai pihak yang lebih dominan dalam relasi tersebut. Akibatnya, alih-alih memberikan perlindungan seperti yang menjadi tujuan awal regulasi ini, justru berpotensi memperkuat hubungan yang timpang dan bersifat eksploitatif terhadap pengemudi ojek online.

Pembahasan tentang perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam terhadap pekerja gig di Indonesia merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

5. Penelitian oleh Zaida Wardatus Sholikhah (2023), dengan judul *“Perluasan Makna Pasal 20 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Dalam Menegakkan Hukum Predatory Pricing Di Indonesia Perspektif*

Penafsiran Hukum Ekstensif Dan Teori Harga Dalam Ekonomi Islam".²⁸

Penelitian ini berfokus pada analisis perluasan makna terhadap ketentuan dalam Pasal 20 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 mengenai "penetapan harga rendah". Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian, penafsiran hukum secara ekstensif yang mengacu pada konsep *predatory pricing* serta Peraturan KPPU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Pedoman Pasal 20 UU Nomor 5 Tahun 1999 menunjukkan bahwa penetapan harga rendah dimaknai sebagai praktik penjualan di bawah biaya rata-rata atau biaya produksi. Pelaku usaha dapat terindikasi melakukan *predatory pricing* apabila mereka secara tidak wajar menetapkan harga yang sangat rendah dengan maksud untuk menyingkirkan pesaing, menciptakan monopoli, dan merusak iklim persaingan usaha yang sehat. Selain itu, penetapan harga rendah sebagaimana diatur dalam Pasal 20 UU Nomor 5 Tahun 1999 juga diartikan sebagai praktik menjual rugi yang dilakukan oleh pelaku usaha yang dominan, sehingga pesaing tidak dapat menyaingi harga tersebut dan berisiko mengalami kerugian besar, kebangkrutan, atau bahkan keluar dari pasar.

Pembahasan tentang penggunaan perluasan makna dengan penafsiran hukum ekstensif merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak

²⁸ Zaida Wardatus Sholikhah, "Perluasan Makna Pasal 20 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Dalam Menegakkan Hukum Predatory Pricing Di Indonesia Perspektif Penafsiran Hukum Ekstensif Dan Teori Harga Dalam Ekonomi Islam" (Hukum, Malang, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023).

pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

6. Penelitian oleh Selvia Ruhul Izza dkk (2024), dengan judul “*Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional*”²⁹. Penelitian ini memusatkan kajian pada analisis pengaruh berbagai karakteristik pekerja dalam ekonomi gig terhadap perekonomian nasional, baik yang berbasis lokasi (superapp) maupun yang berbasis jarak jauh (online). Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur dengan memanfaatkan data sekunder, yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, sumber digital, serta dokumen lain yang relevan dengan topik ekonomi gig dan kondisi perekonomian nasional. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja gig berbasis jarak jauh (online), seperti freelancer, memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi makro melalui penciptaan lapangan kerja. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang adaptif dan seimbang dari pemerintah serta para pemangku kepentingan lainnya untuk menyusun langkah strategis yang menyeluruh dalam mengoptimalkan manfaat ekonomi gig dan mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul. Selain itu, penting bagi pekerja ekonomi gig untuk memperoleh akses terhadap jaminan sosial, termasuk perlindungan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan dana pensiun.

²⁹ Izza dkk., “Studi Literatur.”

Skema jaminan sosial tersebut perlu dirancang secara tepat agar sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan para pekerja di sektor ini.

Pembahasan tentang diharapkan pekerja *gig economy* merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

7. Penelitian oleh Maudy Stevania & Siti Hajati Hoesin (2024), dengan judul “*Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia*”³⁰. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk hubungan hukum yang terbentuk serta kepastian hukum terkait jaminan sosial bagi para pekerja *gig* (*gig worker*). Metode yang digunakan adalah deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan hukum antara pekerja *gig* dan perusahaan umumnya bersifat kemitraan. Untuk menjamin kepastian hukum atas perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja *gig*, dibutuhkan langkah-langkah strategis. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyusunan regulasi khusus yang mengatur hubungan kerja dalam bentuk kemitraan, penerapan peraturan tersendiri yang

³⁰ Maudy Stevania dan 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 (30 Desember 2024): 268–77, <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.

ditujukan untuk pekerja gig, serta peningkatan edukasi dan sosialisasi mengenai pentingnya jaminan sosial, termasuk tata cara pendaftaran dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Pembahasan tentang diperlukan regulasi yang lebih jelas dan tegas untuk memastikan bahwa gig worker memperoleh hak-haknya sebagai pekerja, termasuk hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

8. Penelitian oleh Akhdan Adityo Latri dkk (2024), dengan judul “*Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak*”³¹. Fokus kajian dalam penelitian ini adalah menyoroti berbagai tantangan yang dihadapi pekerja *gig economy* di Indonesia, khususnya dalam hal perlindungan hukum. Metode yang diterapkan adalah kualitatif dengan studi kepustakaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hingga saat ini, belum ada undang-undang di Indonesia yang secara khusus mengatur perlindungan bagi pekerja di sektor *gig economy*. Selain itu, perkembangan regulasi terkait hubungan kemitraan juga masih minim. Padahal, jumlah pekerja di sektor ini terus

³¹ Latri dkk., “Hak Pekerja Di Era Gig Economy.”

meningkat secara signifikan. Meskipun gig worker sering diposisikan sebagai mitra, pada kenyataannya mereka tetap memiliki hak-hak yang seharusnya dilindungi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Pembahasan tentang pekerja *gig economy* merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

9. Penelitian oleh Tri Nurhayati dkk (2024), dengan judul “*Pemberdayaan Pekerja Perempuan dan Anak pada Pasar Tenaga Kerja Digital Era Gig Economy: Kerangka Hukum untuk Masa Depan yang Lebih Aman*”³². Fokus kajian dalam penelitian ini adalah membahas peran penting kerangka hukum dalam memberdayakan kelompok rentan ini dan memastikan perlindungan mereka dalam lanskap yang terus berkembang ini. Metode yang diterapkan adalah kualitatif kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa menjelaskan tentang pentingnya kerangka hukum dalam melindungi pekerja perempuan dan anak dalam pasar tenaga kerja digital, terutama

³² Tri Nurhayati, Arina Hukmu Adila, dan Riza Fibriani, “Pemberdayaan Pekerja Perempuan dan Anak pada Pasar Tenaga Kerja Digital Era Gig Economy: Kerangka Hukum untuk Masa Depan yang Lebih Aman” 20 (2024).

di era *gig economy* yang penuh tantangan seperti eksploitasi, diskriminasi, dan eksploitasi pekerjaan. Regulasi yang ada, termasuk undang-undang dan konvensi internasional, telah memperkuat perlindungan hak-hak pekerja, namun penerapan dan pengawasan masih menghadapi kendala karena sifat pekerjaan yang informal dan fleksibel. Diperlukan reformasi kebijakan dan mekanisme pengawasan yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan adil bagi kelompok rentan ini.

Pembahasan tentang diperlukan regulasi yang komprehensif yang menekankan perlindungan sosial, praktik kerja yang adil, dan kesempatan yang setara, menciptakan masa depan yang lebih aman dan adil bagi pekerja rentan di ekonomi *gig* merupakan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sementara itu, perbedaannya terletak pada fokus penelitian penulis yang lebih menitikberatkan pada aspek perluasan makna pekerja dan pemberi kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 agar dapat melindungi jenis pekerja *gig economy* yang belum memiliki payung hukum.

Tabel 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Samuel Hilman Juninho Tambunan, Susila Adiyanta, dan Muhammad Azhar (2024)	Hubungan Kemitraan bagi Mitra Driver Online Antara Indonesia dan Inggris di Era Gig Economy: Studi Komparasi	Membahas mengenai pekerja <i>gig economy</i>	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004

				dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif
2.	Rengga Kusuma Putra, Adi Suryo Ramadhan, Greget Widhiati, Tri Imalia, Kapsah (2024)	Perlindungan Hukum bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata di Indonesia	Membahas mengenai pekerja <i>gig economy</i>	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif
3.	Aqila Shafiqa Aryaputri, Muhammad Wildan Mufti, Tiara Rebecca Kezia Siregar, dan Muhammad Irfan Maulana (2023)	Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online	Membahas mengenai urgensi pembentukan pengaturan atau undang-undang	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif
4.	Nabiyla Risfa Izzati (2022)	Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig	Membahas mengenai pekerja <i>gig economy</i>	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif
5.	Zaida Wardatus Sholikhah	Perluasan Makna Pasal 20 Undang-Undang Nomor 5	Membahas mengenai perluasan	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan

		Tahun 1999 dalam Penegakan Hukum Predatory Pricing di Indonesia Perspektif Interpretasi Hukum Luas dan Teori Harga dalam Ekonomi Islam	makna.	makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004
6.	Selvia Ruhul Izza, Kharisma Dewantika Saharani, Della Ardiani, Maria Lasma Franssisca (2024)	Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional	Membahas mengenai pekerja <i>gig economy</i>	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif
7.	Maudy Stevania & Siti Hajati Hoesin (2024)	Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Bagi Gig Worker di Era Gig Economy di Indonesia	Membahas mengenai pekerja <i>gig economy</i>	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif
8.	Akhdan Adityo Latri, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, Muhammad Gaung Syah	Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak	Membahas mengenai pekerja <i>gig economy</i>	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor

	Arjuna (2024)			40 tahun 2004 dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif
9.	Tri Nurhayati, Arina Hukmu Adila, Riza Fibriani (2024)	Pemberdayaan Pekerja Perempuan dan Anak pada Pasar Tenaga Kerja Digital Era Gig Economy: Kerangka Hukum untuk Masa Depan yang Lebih Aman	Membahas mengenai pekerja <i>gig economy</i> yang perlu dibuatkannya payung hukum	Penelitian ini lebih berfokus pada perluasan makna kata pekerja dan pemberi kerja didalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 dengan menggunakan penafsiran hukum ekstensif

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan penelitian yang berjudul “**Hakikat Makna Kata Pekerja Dan Pemberi Kerja Prespektif Hukum Positif Dan Hukum Islam**”, penulis akan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, skripsi ini dimulai dengan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan.

BAB II Tinjauan Pustaka, pada bab ini mendeskripsikan tentang pemikiran atau konsep-konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis masalah. Landasan konsep dan teori-teori tersebut

nantinya dipergunakan dalam menganalisa setiap permasalahan yang diangkat dalam penelitian tersebut.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini berisikan uraian penelitian serta hasil yang diperoleh. Penelitian dan pembahasan diuraikan berdasarkan rumusan masalah sehingga didapat suatu pemahaman menyeluruh terhadap hasil penelitian.

BAB IV Penutup, bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran. Kesimpulan dalam penelitian ini disusun berdasarkan keseluruhan pembahasan yang sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian. Bagian akhir ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan, yang didasarkan pada temuan, analisis, dan hasil akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pekerja dan Pemberi Kerja Di Indonesia

1. Definisi Pekerja

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pemberi kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 menyebutkan bahwa “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah, atau imbalan dalam bentuk lain”³³ dan dalam UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”³⁴ Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang memberikan pekerjaan.

2. Definisi Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain³⁵. Pengertian ini terdapat dalam Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan. Begitupun, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 40 tahun 2004 menyebutkan bahwa “Pemberi kerja

³³ Pasal 1 ayat 11 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

³⁴ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁵ Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya”.³⁶ Dari uraian kedua undang-undang dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja adalah orang, pengusaha ataupun badan usaha yang memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan perjanjian tertentu yang kemudian memberikan gaji atau upah sebagai bentuk telah menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati antara kedua belah pihak.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam sebuah perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja akan memuat hak dan kewajiban para pihak, yaitu hak pekerja dan pemberi kerja.

a. Hak Pekerja

Adapun hak-hak pekerja dapat dirinci sebagai berikut:

1) Hak mendapatkan upah/gaji

Setiap pekerja yang telah atau sedang melakukan pekerjaan berhak menerima upah. Upah merupakan imbalan yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, baik dalam bentuk uang maupun yang dapat dinilai dengan uang.³⁷

Menurut pasal 1 ayat 13 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004

³⁶ Pasal 1 ayat 12 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

³⁷ Moh Nabil Jibrán, Nuridin, dan Kus Rizkianto, “Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)* 2, no. 1 (17 Mei 2024): 87–102, <https://doi.org/10.61930/jsii.v2i1.597>.

“upah atau gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

2) Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti hak untuk istirahat ini mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya³⁸. Dengan demikian diharapkan semangat kerja akan tetap stabil.

3) Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan ketika dalam bekerja, dia mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan.³⁹

b. Kewajiban Pekerja

Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut⁴⁰:

1) Wajib melakukan pekerjaan

Pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka, dan mereka tidak dapat

³⁸ Nurhotia Harahap, “Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Jurnal AL-MAQASID: Jurnal Ilmu Kesyahriaan Dan Keperdataan* 6, no. 1 (16 Juni 2020): 15–27, <https://doi.org/10.24952/almaqasid.v6i1.2505>.

³⁹ Harahap.

⁴⁰ Harahap.

menyerahkan tugas-tugas tersebut kepada orang lain tanpa izin dari pengusaha. Jika pekerja tidak dapat melakukan tugas-tugas tersebut sendiri, maka mereka harus meminta izin dari pengusaha untuk menunjuk orang lain sebagai pengganti mereka. Dengan demikian, pekerja dapat memastikan bahwa tugas-tugas mereka dilakukan dengan baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

2) **Wajib menaati aturan**

Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

3) **Kewajiban membayar ganti rugi dan denda**

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, baik karena kesengajaan atau kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

4. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

a. Hak Pemberi Kerja

Adapun hak-hak pemberi kerja adalah sebagai berikut:⁴¹

1) **Membuat peraturan dan perjanjian kerja.**

⁴¹ Niru Anita Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2017), <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.

- 2) Berhak untuk pekerja mematuhi aturan kerja, termasuk sanksi. Agar pekerjaan berjalan dengan baik, pekerja harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh pemberi kerja mereka dan siap menerima sanksi jika melanggarnya.
- 3) Berhak untuk mengikuti tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha. Tata tertib ini dapat digunakan oleh pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi tidak wajib.
- 4) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja

b. Kewajiban Pemberi Kerja

Kewajiban pemberi kerja adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja. Adapun kewajiban pemberi kerja sebagai berikut:⁴²

- 1) Kewajiban utama yang harus dipenuhi adalah membayar upah kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Kewajiban untuk memberikan surat keterangan umumnya diperlukan oleh pekerja yang mengundurkan diri dari suatu perusahaan sebagai bukti pengalaman kerja yang pernah dijalani.
- 3) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti
- 4) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.

⁴² Sinaga.

B. Perkembangan Konsep Pekerja dan Pemberi Kerja dalam Konteks *Gig Economy*

Dalam konteks *gig economy*, definisi pekerja dan pemberi kerja mengalami pergeseran yang signifikan dibandingkan dengan hubungan kerja konvensional. *Gig economy* mengacu pada lingkungan kerja di mana pekerja tidak memiliki status pekerja tetap melainkan dikategorikan sebagai pekerja kontrak, pekerja lepas, atau freelancer. Bentuk hubungan kerja ini biasanya terhubung melalui platform digital yang bertindak sebagai perantara antara pekerja dan pemberi kerja.

1. Konsep Pekerja dalam *Gig Economy*

Pekerja dalam *gig economy* sering disebut sebagai “*independent contractors*” atau pekerja lepas yang tidak memiliki hubungan kerja formal dengan pemberi kerja. *Gig economy* telah mengubah cara kerja menjadi lebih fleksibel, namun mengorbankan stabilitas dan hak-hak pekerja yang sebelumnya dijamin dalam hubungan kerja formal.⁴³ Selain itu, *gig economy* memengaruhi hubungan kerja di mana pekerja yang terlibat sering kali menghadapi ketidakpastian status pekerjaan mereka dan perlindungan hukum yang minimal.

2. Konsep Pemberi Kerja dalam *Gig Economy*

Dalam *gig economy*, pemberi kerja sering kali tidak dianggap sebagai majikan dalam pengertian tradisional. Mereka hanya menyediakan platform yang menghubungkan pekerja dengan konsumen atau klien tanpa

⁴³ Sarah M. Levine, “Gig-Economy Myths and Missteps”, The Yale Law Journal Forum, 2025

bertanggung jawab penuh terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini menyebabkan munculnya fenomena yang dikenal sebagai "*arm's-length relationships*" atau hubungan kerja tanpa keterikatan langsung. Hubungan ini mengakibatkan ketidakjelasan dalam kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja.⁴⁴

Platform digital mengklaim dirinya hanya sebagai penghubung, dalam praktiknya mereka sering kali mengendalikan banyak aspek pekerjaan seperti tarif, alokasi pekerjaan, dan standar layanan. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah platform tersebut dapat dianggap sebagai pemberi kerja dalam pengertian hukum.⁴⁵ Dengan adanya ketidakjelasan dalam status pekerja dan pemberi kerja, muncul perdebatan terkait hak-hak pekerja dalam *gig economy*. Regulasi yang ada sering tidak dapat mengakomodasi kebutuhan pekerja yang bekerja dalam platform digital.

Regulasi yang ada saat ini belum sepenuhnya mengakomodasi pekerja *gig*. Mereka sering terjebak dalam ketidakpastian hukum yang menyebabkan tidak adanya jaminan yang memadai. Konsep kewajiban timbal balik antar pekerja dan pemberi kerja menjadi kunci dalam menentukan apakah seorang pekerja berhak atas perlindungan hukum.

C. Konsep Pekerja dan Pemberi Kerja Dalam Islam

Kerja merupakan aktivitas yang menjadikan manusia produktif dan bernilai di mata Allah, Rasul-Nya, serta masyarakat. Sebagai implementasi dari fungsi

⁴⁴ Janice Peterson, "Precarious employment, precarious lives, and frameworks for change", Elgaronline, 2025

⁴⁵ Giovanni G. dan Jeremias A., "The Concept Of The Employer", 2024

kekhalfahan, kerja diwujudkan dalam menghasilkan nilai tertentu dari hasil yang diperoleh. Tenaga kerja tidak hanya mencakup kegiatan fisik, tetapi juga mencakup sumber daya manusia secara keseluruhan, termasuk kemampuan non-fisik seperti ide dan kreativitas. Tujuan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar kehidupan, seperti memperoleh harta yang halal dan mencukupi kebutuhan dasar agar dapat hidup berkelanjutan. Dalam Islam, bekerja menjadi kewajiban bagi setiap umat yang mampu, sebagai upaya untuk mencapai kesuksesan.⁴⁶ Bahkan, kerja memiliki kemuliaan tersendiri yang telah diabadikan dalam Al-Qur'an. Firman Allah dalam surah An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Islam telah mengatur secara jelas dengan menjunjung nilai-nilai islam dalam berakhlak dan adanya pemenuhan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Berikut hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja:

1. Hak dan kewajiban pekerja

Dalam konteks Islam, pekerja memiliki sejumlah hak yang harus dihormati oleh pemberi kerja. Salah satu hak utama pekerja adalah hak untuk mendapatkan upah yang adil. Al-Qur'an menekankan pentingnya keadilan dalam transaksi, termasuk dalam hal pembayaran upah. Dalam

⁴⁶ Hanifiyah Yuliatul Hijriah dan Elfira Maya Adiba, “The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective,” *TIJAB (The International Journal of Applied Business)* 3, no. 1 (30 April 2019): 24, <https://doi.org/10.20473/tijab.V3.I1.2019.24-37>.

Surah Al-Baqarah ayat 188, Allah SWT berfirman, "*Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil.*" Ayat ini menegaskan bahwa pekerja berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha dan waktu yang mereka curahkan.⁴⁷

Pekerja juga berhak atas perlindungan dari eksploitasi. Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah, Nabi Muhammad SAW bersabda, "*Sesungguhnya Allah SWT akan mengutuk orang yang menahan hak pekerjanya*" (HR. Ahmad). Hal ini menunjukkan bahwa Islam melarang praktik-praktik yang merugikan pekerja, seperti penundaan pembayaran upah atau pemotongan gaji tanpa alasan yang sah. Pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam konteks ini, Islam mendorong pemberi kerja untuk menyediakan fasilitas yang memadai dan menjaga keselamatan pekerja. Hal ini sejalan dengan prinsip Maqasid al-Shariah, yang bertujuan untuk melindungi jiwa, akal, dan harta.

2. Hak dan kewajiban pemberi kerja

Pemberi kerja dalam Islam memiliki tanggung jawab yang signifikan terhadap pekerja. Salah satu kewajiban utama mereka adalah memberikan upah yang adil dan tepat waktu. Dalam konteks ini, Islam mengajarkan bahwa keterlambatan dalam pembayaran upah adalah suatu bentuk ketidakadilan. Pemberi kerja juga diharapkan untuk memberikan

⁴⁷ Hijriah dan Adiba.

tunjangan dan fasilitas yang layak, seperti asuransi kesehatan dan cuti yang memadai.⁴⁸

Pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan keterampilan pekerja. Dalam hal ini, Islam mendorong pemberi kerja untuk memberikan pelatihan dan pendidikan yang diperlukan agar pekerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa investasi dalam sumber daya manusia adalah salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan. Pemberi kerja juga diharapkan untuk bersikap adil dan tidak diskriminatif dalam memperlakukan pekerja.

D. Kepastian Hukum

Kepastian hukum ialah bagian dari tujuan hukum dan dapat dinyatakan bahwa kepastian hukum ialah bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan keadilan. Kepastian hukum sendiri memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukan. Kepastian hukum menjamin bahwa hukum dibuat dan diterapkan secara jelas, konsisten, sehingga memberikan perlindungan dan keadilan bagi masyarakat. Kepastian hukum memungkinkan setiap individu untuk memprediksi konsekuensi dari tindakan hukum yang mereka ambil.⁴⁹

⁴⁸ Hijriah dan Adiba.

⁴⁹ Siti Halilah Dan Mhd Fakhurrahman Arif, "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli," *Siyasah : Jurnal Hukum Tata Negara* 4, No. II (22 Desember 2021), <https://ejournal.an->

Hal ini penting untuk memastikan bahwa prinsip persamaan di hadapan hukum dapat diterapkan tanpa diskriminasi. Istilah "kepastian" berkaitan erat dengan asas kebenaran, yang berarti bahwa kepastian hukum harus dapat dipahami secara jelas dan formal dalam konteks hukum. Dengan adanya kepastian hukum, individu dapat bertindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan sebaliknya, hukum juga memberikan pedoman bagi perilaku individu. Tanpa kepastian hukum, individu tidak memiliki acuan yang jelas untuk menjalankan tindakan mereka, yang dapat mengakibatkan ketidakpastian dan kebingungan dalam berinteraksi dengan sistem hukum.

Menurut Radbruch, kepastian hukum berarti bahwa hukum berfungsi sebagai peraturan yang harus diikuti. Hukum memiliki tugas untuk menciptakan kepastian hukum dengan tujuan menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum adalah ciri yang tidak terpisahkan dari hukum, terutama dalam konteks norma hukum tertulis. Fenech M. Wantu menambahkan bahwa hukum yang tidak memiliki nilai kepastian hukum akan kehilangan makna, karena tidak dapat dijadikan pedoman perilaku bagi masyarakat. Kepastian hukum diartikan sebagai kejelasan norma yang dapat dijadikan acuan bagi masyarakat yang terikat oleh peraturan tersebut. Dengan demikian, kepastian hukum mencerminkan adanya kejelasan dan ketegasan mengenai penerapan hukum dalam masyarakat, sehingga dapat menghindari berbagai salah tafsir.⁵⁰

Nadwah.Ac.Id/Index.Php/Siyasah/Article/View/334.

⁵⁰ Halilah dan Arif.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Hakikat Makna Kata Pekerja Dan Pemberi Kerja Perspektif Hukum

Positif

Istilah pekerja dalam regulasi muncul pada beberapa peraturan hukum. Salah satu diantaranya ada pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 angka 3 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini kata pekerja didefinisikan sebagai “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”⁵¹ dan pada Pasal 1 angka 11 UU Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mendefinisikan pekerja sebagai “Setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain”.⁵² Kedua pasal tersebut memiliki makna definisi yang hampir sama, bahwa setiap orang yang telah melakukan pekerjaan akan menerima gaji, imbalan atau upah dari balasan pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

Pembayaran kepada pekerja dibedakan dalam dua pengertian yaitu gaji dan upah. Gaji cenderung identik dengan pekerja-pekerja, pegawai-pegawai, dan karyawan-karyawan tetap dimana pembayarannya sebulan atau seminggu sekali. Menurut Hasibuan, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja dengan alasan yang

⁵¹ Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵² Pasal 1 ayat 11 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

pasti.⁵³ Upah cenderung diidentikkan dengan pekerja-pekerja kasar, buruh-buruh kasar, buruh-buruh pertanian, dan segala jenis pekerjaan tidak tetap.⁵⁴

Dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.⁵⁵ Gaji dan upah sama-sama merupakan pendapatan yang dihasilkan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Namun, gaji dan upah dapat dimasukkan ke dalam kategori pendapatan, di mana pendapatan ini termasuk dalam kategori pemasukan harian.⁵⁶

Gaji dan upah adalah dua istilah yang sering digunakan untuk merujuk pada imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi keduanya memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Gaji merujuk pada pembayaran tetap yang diterima oleh karyawan, biasanya dalam bentuk bulanan. Gaji umumnya diberikan kepada karyawan yang memiliki posisi tetap atau jabatan tertentu

⁵³ Yelsha Dwi Pasca, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya,” t.t.

⁵⁴ Saputra Destiawan, “Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)” (Diploma, Uin Raden Intan Lampung, 2022), <https://repository.radenintan.ac.id/19073/>.

⁵⁵ Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁶ Destiawan, “Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study pada pekerja petik cabai di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu).”

dalam sebuah perusahaan, seperti manajer, staf administrasi, atau profesional lainnya. Upah lebih sering digunakan untuk merujuk pada pembayaran yang dihitung berdasarkan jumlah jam kerja atau jumlah unit yang diproduksi. Upah biasanya diberikan kepada pekerja harian atau pekerja yang dibayar per jam, seperti buruh pabrik atau pekerja lepas. Upah ini bisa bervariasi tergantung pada jumlah jam kerja yang dilakukan dan atas kesepakatan kedua belah pihak.

Secara singkat, perbedaan utama antara gaji dan upah terletak pada cara perhitungannya. Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima secara bulanan, sedangkan upah adalah pembayaran yang dihitung berdasarkan jam kerja atau jumlah produk yang dihasilkan.

Selain daripada penjelasan dari makna pekerja, hak dan kewajiban pekerja di dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 86 telah disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja ...” dan pada Pasal 99 disebutkan juga “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.⁵⁷ Hak dan kewajiban pekerja harus diatur oleh masing-masing perusahaan tempat dia bekerja, dan perusahaan tersebut juga mempunyai hak dan kewajiban untuk melaksanakan hak dan kewajiban para pekerjanya.

Perekonomian gig modern di Indonesia telah berkembang. Hubungan hukum antara pekerja gig dan perusahaan penyedia platform dianggap sebagai hubungan kemitraan daripada hubungan kerja formal. Pengertian kemitraan berada dalam pasal 1 ayat 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang

⁵⁷ Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yang menyatakan bahwa kemitraan adalah kerja sama dalam keterkaitan usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang didasarkan pada prinsip saling membutuhkan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan. Kemitraan ini melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar.⁵⁸

Namun, dalam praktiknya, mereka tidak menerima hak-hak yang seharusnya melekat pada status mitra. Meskipun disebut sebagai mitra, kenyataannya mereka bekerja dalam relasi yang menyerupai hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Status 'mitra' ini justru digunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban pemberian hak-hak dasar seperti upah minimum, asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, upah lembur, hak atas hari libur, dan jam kerja yang wajar.⁵⁹

Pekerja gig tidak memperoleh perlindungan hukum terkait keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam regulasi ketenagakerjaan, karena mereka diposisikan sebagai kontraktor independen yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan diri mereka sendiri.⁶⁰ Dalam pola hubungan kemitraan, seluruh risiko bisnis ditanggung oleh pekerja gig. Mereka tidak memiliki kepastian pendapatan tetap dan hanya menerima bayaran berdasarkan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Apabila tidak ada pekerjaan tersedia atau mereka tidak dapat bekerja karena alasan kesehatan, maka mereka

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

⁵⁹ Aryaputri dkk., "Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online."

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

tidak memperoleh penghasilan sama sekali. Situasi ini menimbulkan ketidakstabilan ekonomi bagi para pekerja gig.

Kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia disusun berdasarkan sejumlah undang-undang pokok yang mengatur hubungan kerja serta jaminan sosial bagi para pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi pekerja, mencakup aspek kesejahteraan, keselamatan kerja, serta hak-hak lainnya seperti cuti dan upah yang layak. Namun, peraturan ini lebih difokuskan pada pekerja yang berada dalam hubungan kerja formal. Sementara itu, dalam konteks *gig economy*, regulasi yang ada belum secara khusus mengatur pekerja gig yang bekerja di luar struktur kerja formal. Akibatnya, pekerja gig kerap berada dalam kondisi yang kurang mendapatkan perlindungan hukum dan jaminan sosial yang memadai.

Penegakan hukum ketenagakerjaan yang masih lemah, ditambah dengan standar ketenagakerjaan yang cenderung kurang relevan dengan perkembangan bentuk pekerjaan, hubungan kerja, serta lokasi kerja saat ini, menjadi salah satu tantangan utama dalam sistem ketenagakerjaan di sektor *gig economy*. Dalam situasi ini, keterlibatan aktif dan negosiasi dengan para pemangku kepentingan menjadi sangat krusial, mengingat pekerja gig yang berstatus sebagai kontraktor independen tidak memiliki akses terhadap standar perlindungan ketenagakerjaan, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, upah layak, serta jaminan sosial. Status sebagai kontraktor independen menjadikan pekerja gig tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap. Mereka tidak memenuhi kriteria untuk menerima fasilitas seperti jaminan sosial, upah

minimum, atau hak membentuk serikat pekerja. Namun demikian, status ini justru memunculkan masalah serius dalam hal perlindungan dan pemenuhan hak-hak dasar mereka. Rendahnya posisi tawar dalam menetapkan tarif dan menentukan kondisi kerja yang adil menjadi penyebab utama. Tidak seperti pekerja tetap, pekerja gig juga tidak memperoleh hak atas tunjangan kesehatan, perlindungan hukum di lingkungan kerja, maupun hak normatif lainnya yang dijamin oleh undang-undang.⁶¹

Begitupun pemberi kerja, keduanya memiliki keterikatan hubungan profesional dalam konteks pengupahan. Istilah pemberi kerja telah disebutkan pada Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁶² Pada Pasal 1 Bagian Kelima perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang Cipta Kerja berbunyi “pemberi kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia” dan di dalam Pasal 1 Undang-undang SJSN juga menyebutkan bahwa “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya”.⁶³ Inti dari definisi pemberi kerja pada ketiga

⁶¹ Latri dkk., “Hak Pekerja Di Era Gig Economy.”

⁶² Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶³ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

undang-undang tersebut ialah individu atau perusahaan atau badan hukum yang memberikan pekerjaan kepada pekerja yang kemudian memberikan gaji, upah atau imbalan sebagai bentuk telah mengerjakan apa yang mereka kerjakan.

Selain daripada itu, pemberi kerja juga mempunyai hak dan kewajiban yang harus mereka penuhi, biasanya hak dan kewajiban telah tercantum di dalam perjanjian kerja, yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak, pernyataan ini tercantum pada Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan.⁶⁴

Perbedaan mendasar antara perjanjian kemitraan dan perjanjian kerja terletak pada kedudukan hukum serta hak-hak yang diperoleh oleh pekerja. Melalui perjanjian kemitraan, pekerja gig diberikan kebebasan dan kemandirian yang lebih besar, namun hal ini mengorbankan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan serta kestabilan ekonomi. Sebaliknya, perjanjian kerja menjamin hak-hak ketenagakerjaan dan memberikan pendapatan yang lebih terjamin, tetapi membatasi fleksibilitas dalam hal waktu kerja maupun jenis pekerjaan. Dalam pelaksanaannya, pekerja gig yang terikat dalam perjanjian kemitraan sering kali berada dalam posisi yang rentan karena tidak memperoleh akses terhadap jaminan sosial dan harus menanggung seluruh risiko pekerjaan secara individu.⁶⁵

⁶⁴ Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁵ Stevania dan Hoesin, "Analisis Kepastian Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Gig

Ketentuan waktu kerja, pemberian waktu istirahat dan cuti, gaji atau upah dispensasi kepada pekerja perempuan seperti hamil, melahirkan, masa nifas dan sakit ketika haid dan jaminan sosial bagi pekerja dan keluarganya pun itu semua adalah hak dan kewajiban seorang pemberi kerja. Tetapi, hak dan kewajiban yang dimaksud di dalam undang-undang hanya berlaku untuk pekerja formal yang sudah mempunyai kekuatan badan hukum.

Dalam konteks *gig economy*, pemberi kerja di perusahaan driver online adalah perusahaan itu sendiri, mulai dari penerimaan driver, sampai pemberitahuan informasi kepada para drivernya itu semua lewat online. Bahkan ketika driver nya mengalami kecelakaan, perusahaan pun tidak menanggung resiko tersebut karena hubungan kerja antara perusahaan dan driver hanya sebatas mitra kerja.

Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 35 Ayat (3) telah mengatur terkait perlindungan hak-hak pekerja yang menyatakan “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Namun, ketidakjelasan status hukum *gig economy* menyebabkan ketidakpastian dalam pemenuhan hak-hak mereka, termasuk hak dasar atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan.⁶⁶

Kurangnya kepastian hukum serta minimnya perlindungan sosial dapat memberikan dampak buruk terhadap kesejahteraan pekerja *gig*, khususnya

Worker Pada Era Gig Economy Di Indonesia.”

⁶⁶ Stevania dan Hoesin.

ketika menghadapi situasi darurat atau mengalami gangguan kesehatan. Sebaliknya, pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja memiliki jaminan hukum dan stabilitas ekonomi yang lebih kuat, meskipun harus mengorbankan fleksibilitas dalam hal waktu dan pola kerja.⁶⁷

Dengan demikian, berdasarkan kajian yang telah dipaparkan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa definisi dari pekerja dan pemberi kerja yang telah tercantum di dalam beberapa undang-undang belum mencakup sepenuhnya untuk jenis pekerja *gig economy*, karena dari segi hak dan kewajiban definisi yang ada di dalam undang-undang berbeda dengan kondisi lapangan yang dirasakan oleh para pekerja *gig*. Begitupun mengenai masalah jaminan yang belum menjaga para pekerja *gig* dalam bekerja, secara tidak langsung itu merupakan tindakan eksploitasi terhadap pekerja.

Ketidakpastian hukum turut berkontribusi pada munculnya ketidakadilan sosial dalam sistem ketenagakerjaan. Pekerja *gig* tidak memperoleh hak-hak yang dimiliki oleh pekerja formal, seperti akses setara terhadap jaminan sosial, perlindungan pensiun, serta tunjangan yang semestinya menjadi hak setiap pekerja. Ketimpangan ini memperbesar jurang perbedaan antara pekerja formal dan pekerja *gig*, sehingga memperdalam kesenjangan sosial dan ekonomi. Pekerja *gig* kerap kali bekerja dalam situasi yang tidak menentu dan kurang stabil, tanpa perlindungan hukum yang memadai, berbeda dengan pekerja formal yang hak-haknya dijamin oleh undang-undang. Hasil analisis terhadap kata pekerja dijabarkan secara spesifik melalui tabel berikut.

⁶⁷ Stevania dan Hoesin.

Tabel 2 Hasil Analisis Terhadap Makna Pekerja Dalam Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional	UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Konsistensi Makna	Istilah Kunci	Kondisi Empiris
Pasal 1 angka 3: <i>“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”</i>	Pasal 1 angka 11: <i>“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain”.</i>	Tidak disebutkan definisi kata “pekerja”	Definisi pekerja dalam kedua pasal tersebut mempunyai konsistensi pengertian atau makna. Namun terdapat perbedaan diksi yang mengacu pada bentuk imbalan terhadap pekerja	a. Upah : hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan)	Salah satu pekerja yang termasuk golongan <i>gig economy</i> adalah <i>driver online</i> , mereka menerima upah sebagai imbalan atas setiap tugas yang telah diselesaikan. Maka mereka sebenarnya dapat dikategorikan sebagai pekerja dan mendapatkan dari pihak platform. Status mereka yang disebut “mitra” tidak sejalan dengan apa yang terjadi di lapangan.

				<p>b. Gaji atau upah : hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Pasal 1 angka 13 UU SJSN)</p> <p>c. Imbalan dalam bentuk lain dapat difahami sebagai pemberian tunjangan, bonus atau bentuk lain yang relevan.</p>	<p>Meskipun secara normatif, hubungan antara driver dan perusahaan ojek online diakui sebagai kemitraan, dalam praktiknya sering kali terjadi ketidakseimbangan. Mereka sering kali tidak memiliki daya tawar yang setara dengan perusahaan, terutama terkait dengan ketentuan kerja yang baku dan tidak fleksibel. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan dan merasa hak-hak mereka sebagai mitra kurang dilindungi.</p>
--	--	--	--	---	--

Tabel 3 Hasil Analisis Terhadap Makna Pemberi Kerja Dalam Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional	UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Konsistensi Makna	Istilah Kunci	Kondisi Empiris
<p>Pasal 1 angka 4 : <i>“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”</i></p>	<p>Pasal 1 angka 12 : <i>“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya”</i></p>	<p>Pada Pasal 1 Bagian Kelima perlindungan Pekerja Migran Indonesia : <i>“Pemberi kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan Pekerja Migran Indonesia”</i></p>	<p>Definisi pemberi kerja dalam ketiga pasal tersebut tidak memiliki konsistensi pengertian atau makna. Definisi pemberi kerja yang dalam UU Ciptaker merupakan pengertian yang lebih condong kepada pekerja</p>	<p>1) Pengusaha adalah : a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia</p>	<p>Dalam konteks <i>gig economy</i>, kita ambil salah satu pekerjaan yaitu <i>driver online</i>, mereka menerima upah sebagai imbalan atas setiap tugas yang telah diselesaikan. Upah yang mereka dapat melalui 2 cara, dari aplikasi jika penumpang membayar via online, dan secara tunai apabila penumpang membayar non via online. Tetapi dengan pemaknaan pemberi kerja yang tercantum di dalam UU kurang relevan jika melihat secara faktualitas terhadap perusahaan</p>

			<p>migran, sedangkan UU Ketenagakerjaan dan UU SJSN hampir memiliki kesamaan dalam pendefinisian kata pemberi kerja.</p>	<p>mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan)</p> <p>2) Badan hukum : sebagai organisasi atau perkumpulan yang didirikan dengan akta yang otentik dan dalam hukum diperlakukan sebagai orang yang memiliki hak dan kewajiban atau disebut juga dengan subyek hukum.</p>	<p><i>driver online.</i> Perusahaan driver online bukanlah pemberi kerja perseorangan, pengusaha memang benar, tetapi tidak diberikan imbalan dalam bentuk apapun, bahkan sekedar untuk memberikan upah untuk service motor pun juga tidak, jadi apapun yang terjadi kepada ojol, maka mereka sendirilah yang menanggungnya. Meskipun mereka dianggap sebagai mitra, lantas pengertian kemitraan dengan yang terjadi dilapangan memang tidak relevan.</p>
--	--	--	--	---	---

B. Hakikat Makna Kata Pekerja dan Pemberi Kerja Perspektif Hukum

Islam

Ketenagakerjaan dalam Islam berlandaskan pada kedudukan manusia sebagai khalifah di bumi, yang bertugas untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam. Manusia diharapkan untuk berperan aktif dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Upaya ini didorong oleh perintah untuk bekerja demi memperbaiki dan mencapai kesejahteraan. Dengan demikian, perintah tersebut mengarah pada penciptaan tenaga kerja yang produktif, yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat. Dengan kata lain, Islam memandang ketenagakerjaan sebagai aspek penting untuk mencapai kehidupan yang bahagia, baik di dunia maupun di akhirat. Islam melihat kerja sebagai unsur produksi yang didasari oleh konsep istikhlaf, di mana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan mengelola harta yang diamanatkan oleh Allah untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dalam hal ini, mencakup segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh fisik atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Islam memandang bekerja sebagai sebuah amalan yang mulia. Umat Muslim dihimbau untuk selalu berusaha dan pantang menyerah dalam mencari nafkah.⁶⁸ Hasil kerja keras yang halal dan tulus akan menjadi berkah dan mendatangkan pahala dari Allah SWT. Allah swt. berfirman dalam Q.S at-Taubah ayat 105, artinya; “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.

⁶⁸ Ali Fakhrudin, “Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Perspektif Hukum Islam,” *Jurnal Al Qodiri* 20, no. 3 (Januari 2023), <https://doi.org/10.53515/qodiri>.

Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Islam juga memberikan petunjuk bahwa kerja merupakan bentuk interaksi sosial antar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup, baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Selain itu, kerja juga merupakan bentuk pengabdian kepada Allah. Dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidup, Islam memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap individu dalam masyarakat, dengan fokus pada pengakuan bahwa manusia adalah individu, bukan sekadar bagian dari komunitas dalam suatu negara.⁶⁹ Oleh karena itu, penekanan tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan pokok, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan setiap individu.

Pilar ketenagakerjaan dalam Islam secara umum memiliki kesamaan dengan perspektif ketenagakerjaan yang lebih luas. Ketenagakerjaan dalam Islam mencakup tenaga kerja, pengusaha atau pemberi kerja (*musta'jir*), hubungan kerja, dan pemerintah (*ulil amri*). Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum Islam menempatkan tenaga kerja sebagai elemen penting dalam kegiatan ekonomi, yang berperan dalam penciptaan nilai dan harta.

Konsep kesejahteraan tenaga kerja menjadi fokus perhatian dalam ekonomi Islam, terutama dalam analisis pasar tenaga kerja. Ruang lingkup tenaga kerja mencakup pasar tenaga kerja dari sudut pandang makroekonomi, yang tidak hanya berupaya menciptakan kondisi perekonomian yang baik, tetapi juga

⁶⁹ Fakhruddin.

menetapkan kebijakan upah yang ideal untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat sebagai instrumen negara. Secara umum, hukum Islam dalam ketenagakerjaan berfokus pada isu-isu seperti upah, kontrak kerja, serta jaminan dan perlindungan bagi pekerja. Penulis membagi pembahasan ini menjadi dua bagian utama, yaitu ijarah (yang mencakup upah dan kontrak kerja) serta perlindungan (yang mencakup jaminan).⁷⁰

Al-Qur'an menekankan pentingnya keadilan dalam urusan muamalah, termasuk dalam hal pembayaran upah. Dalam QS. Al-A'raf ayat 85, Allah berfirman:

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ
إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "*Sempurnakan takaran dan timbangan, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka*"

Ayat ini secara tegas melarang segala bentuk kecurangan dan ketidakadilan, termasuk dalam pembayaran kepada pekerja. Dalam hadis Nabi Muhammad SAW, ditegaskan pula: "*Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*" (HR. Ibnu Majah). Menunjukkan bahwa gaji harus diberikan setelah pekerjaan selesai, dan pekerja berhak meminta gaji meskipun keringatnya belum kering atau sudah kering.

Islam sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Kekuatan fisik dan mental yang baik mencerminkan jiwa yang sehat dan menjadikan individu produktif. Penerapan perlindungan dan jaminan

⁷⁰ Fakhruddin.

ketenagakerjaan dalam Islam lebih konkret dengan mengacu pada beberapa prinsip, yaitu *masalah mursalah, istihsan, istihsab, dan sa'ad al-darari*. Prinsip-prinsip ini dapat dijabarkan lebih lanjut menjadi bagian-bagian yang lebih spesifik berdasarkan kebutuhan pihak-pihak yang terlibat dalam transaksi.

Begitupun, keadilan dalam konteks ini ditunjukkan melalui pertimbangan asas manfaat dalam menjalankan akad kontrak. Terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu: pertama, akad atau kontrak kerja dilakukan berdasarkan; (1) manfaat yang diperoleh seseorang dari benda (*manafi'ul a'yan*), (2) manfaat yang diperoleh seseorang dari kerja atau amal orang lain (*manfa'atul amal*), dan (3) manfaat yang diperoleh seseorang dari pribadi atau diri orang lain (*manfa'atul syakhs*).

Keadilan mencerminkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut agar setiap orang memberikan kepada orang lain apa yang menjadi haknya. Keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban (*proporsional*) serta kejelasan (*transparan*). Keadilan sebagai pilar utama hukum Islam bertujuan untuk mencapai pemerataan kesempatan dan kesejahteraan.⁷¹

Di Indonesia, regulasi ketenagakerjaan yang ada masih banyak dipengaruhi oleh konsep-konsep konvensional yang tidak sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai Islam. Hal ini terlihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lebih fokus pada pekerja formal dan konvensional, sementara pekerja dalam sektor informal dan *gig economy* sering kali tidak

⁷¹ Fakhruddin.

mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Ketidakpastian hukum ini dapat menimbulkan masalah bagi pekerja yang tidak diakui secara formal, sehingga penting untuk mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diintegrasikan ke dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu, dalam konteks sosial, Islam menekankan pentingnya solidaritas dan tolong-menolong di antara sesama manusia. Keadilan dalam hubungan kerja, baik antara pekerja dan pemberi kerja, maupun dalam distribusi upah dan kesejahteraan, menjadi aspek yang sangat diperhatikan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang pandangan Islam terhadap ketenagakerjaan di Indonesia diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Dengan pendekatan ini, baik pekerja maupun pemberi kerja tidak diistimewakan; keduanya memiliki kedudukan yang setara sebagai makhluk yang memiliki kewajiban dan hak untuk memperoleh rezeki sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Islam menekankan sikap *ta'awwun* (tolong-menolong) dan keadilan, yang berarti tidak merugikan orang lain dan tidak dirugikan. Keadilan dalam hukum Islam dapat dirumuskan dalam ukuran-ukuran persamaan, proporsionalitas, memberikan hak kepada pemiliknya, serta mencakup keadilan sosial dan keadilan ilahi (teologis).

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hakikat makna kata pekerja dan pemberi kerja menunjukkan bahwa hubungan antara kedua belah pihak adalah interaksi yang saling melengkapi dan bergantung. Pekerja dan pemberi kerja memiliki peran yang penting dalam ekosistem ketenagakerjaan, di mana keduanya memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Prinsip keadilan dan kepastian hukum menjadi landasan utama dalam hubungan ini, pekerja berhak mendapatkan imbalan yang layak dan perlindungan, sementara pemberi kerja berhak atas hasil kerja yang berkualitas. Selain itu, pengembangan dan pertumbuhan bagi kedua belah pihak sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Perkembangan sistem ketenagakerjaan di era digital telah menghasilkan pola kerja baru, seperti *gig economy*, yang belum sepenuhnya diakomodasi oleh regulasi ketenagakerjaan yang ada. Undang-Undang Ketenagakerjaan saat ini masih berpegang pada konsep pekerja konvensional, yang mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi pekerja dalam *gig economy* yang tidak diakui secara formal. *Gig economy* di Indonesia telah membawa perubahan besar dalam pola kerja dan hubungan industri.

Namun demikian, pekerja *gig* masih menghadapi berbagai kendala karena belum terdapat undang-undang atau peraturan khusus yang mengatur perlindungan bagi pekerja di sektor *gig economy*. Pertumbuhan jumlah pekerja

gig economy di Indonesia juga berlangsung cukup cepat. Sayangnya, hak dan kewajiban yang seharusnya mereka terima, termasuk akses yang memadai terhadap jaminan sosial, belum terpenuhi.

Maka dari itu pendefinisian terhadap makna kata pekerja dan pemberi kerja seharusnya di sinkronisasikan terhadap konteks *gig economy*, agar pemaknaan kata pekerja dan pemberi kerja yang konvensional dapat juga diterapkan kepada para pekerja dan pemberi kerja *gig economy*.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis maupun kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan saran bahwa regulasi yang tegas itu dapat di mulai dengan pendefinisian kata pekerja dan pemberi kerja secara kontekstual dimulai dengan kondisi saat ini yang cenderung banyak melibatkan aktivitas *gig economy*

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Buku

Atikah, Ika. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan I. Sukabumi: Haura Utama, 2022.

Skripsi

Destiawan, Saputra. “Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study pada pekerja petik cabai di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu).” Diploma, UIN Raden Intan Lampung, 2022.
<https://repository.radenintan.ac.id/19073/>.

Sholikhah, Zaida Wardatus. “Perluasan Makna Pasal 20 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Dalam Menegakkan Hukum Predatory Pricing Di Indonesia Perspektif Penafsiran Hukum Ekstensif Dan Teori Harga Dalam Ekonomi Islam.” Hukum, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Website dan Berita

Klik Legal. “Ojol Minta Agar Status Kemitraan Diubah Jadi Hubungan Kerja, Apa Bedanya?” *Kliklegal.Com* (Blog), 1 September 2022.
<https://Kliklegal.Com/Ojol-Minta-Agar-Status-Kemitraan-Diubah-Jadi-Hubungan-Kerja-Apa-Bedanya/>.

Myrobin, Tim. “Gig Economy: Pengertian, Dampak, Dan Contoh Pekerjaannya | Myrobin,” 20 Juli 2023. <https://Myrobin.Id/Untuk-Pekerja/Gig-Economy/>.

syaiful. “Penafsiran Hukum: Konsep, Metode, Dan Pentingnya Dalam Proses.” *Fakultas Hukum UMA Terbaik Di SUMUT* (blog), 9 September 2024.
<https://hukum.uma.ac.id/2024/09/09/penafsiran-hukum-konsep-metode-dan-pentingnya-dalam-proses-hukum/>.

Jurnal dan Artikel

Aryaputri, Aqila Shafiq, Muhammad Wildan Mufti, Tiara Rebecca Kezia Siregar, dan Muhammad Irfan Maulana. “Urgensi Pembentukan Undang-Undang Kemitraan Untuk Pengemudi Ojek Online.” *Jurnal Hukum Statuta 2*, no. 3

- (15 Agustus 2023): 164–73. <https://doi.org/10.35586/jhs.v2i3.9094>.
- Atikah, Ika. *Metode Penelitian Hukum*. Cetakan I. sukabumi: Haura Utama, 2022.
- Destiawan, Saputra. “Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study pada pekerja petik cabai di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu).” Diploma, UIN Raden Intan Lampung, 2022. <https://repository.radenintan.ac.id/19073/>.
- Dewantoro, Sofyan, Grace Sharon, dan Slamet Supriatna. “Pengaturan Hubungan Kemitraan Antara Aplikator dan Mitra pengemudi Dalam Usaha Transportasi Online di Indonesia.” *Justitia Jurnal Hukum* 5, no. 1 (2 April 2021). <https://doi.org/10.30651/justitia.v6i1.7648>.
- Fakhrudin, Ali. “Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Perspektif Hukum Islam.” *Jurnal Al Qodiri* 20, no. 3 (Januari 2023). <https://doi.org/10.53515/qodiri>.
- Halilah, Siti, dan Mhd Fakhurrahman Arif. “Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli.” *Siyasah : Jurnal Hukum Tata Negara* 4, no. II (22 Desember 2021). <https://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/Siyasah/article/view/334>.
- Harahap, Nurhotia. “Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal AL-MAQASID: Jurnal Ilmu Kesyarifan Dan Keperdataan* 6, no. 1 (16 Juni 2020): 15–27. <https://doi.org/10.24952/almaqasid.v6i1.2505>.
- Hijriah, Hanifiyah Yuliatul, dan Elfira Maya Adiba. “The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective.” *TIJAB (The International Journal of Applied Business)* 3, no. 1 (30 April 2019): 24. <https://doi.org/10.20473/tijab.V3.II.2019.24-37>.
- Izza, Sevilla Ruhul, Kharisma Dewantika Saharani, Della Ardiani, dan Maria Lasma Fransisca. “Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig Terhadap Perekonomian Nasional.” *Journal of Regional Economics and Development* 1, no. 3 (19 Juni 2024): 1–20. <https://doi.org/10.47134/jred.v1i3.337>.
- Izzati, Nabiyla Risfa. “Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig.” *Undang: Jurnal Hukum* 5, no. 2 (30 Desember 2022): 325–56. <https://doi.org/10.22437/ujh.5.2.325-356>.
- Jibrán, Moh Nabil, Nuridin, dan Kus Rizkianto. “Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)* 2, no. 1 (17 Mei 2024): 87–102. <https://doi.org/10.61930/jsii.v2i1.597>.
- Klik Legal. “Ojol Minta agar Status Kemitraan Diubah Jadi Hubungan Kerja, Apa Bedanya?” *KlikLegal.com* (blog), 1 September 2022.

<https://kliklegal.com/ojol-minta-agar-status-kemitraan-diubah-jadi-hubungan-kerja-apa-bedanya/>.

- Latri, Akhdan Adityo, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, dan Muhammad Gaung Syah Arjuna. “Hak Pekerja Di Era Gig Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas Dan Kontrak.” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (16 Juni 2024). <https://doi.org/10.5281/zenodo.11770886>.
- MyRobin, Tim. “Gig Economy: Pengertian, Dampak, dan Contoh Pekerjaannya | MyRobin,” 20 Juli 2023. <https://myrobin.id/untuk-pekerja/gig-economy/>.
- Nurhayati, Tri, Arina Hukmu Adila, dan Riza Fibriani. “Pemberdayaan Pekerja Perempuan dan Anak pada Pasar Tenaga Kerja Digital Era Gig Economy: Kerangka Hukum untuk Masa Depan yang Lebih Aman” 20 (2024).
- Pasca, Yelsha Dwi. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya,” t.t.
- Putra, Rengga Kusuma, Adi Suryo Ramadhan, Tri Imalia, Greget Widhiati, dan Kapsah. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata Di Indonesia.” *Perkara : Jurnal Ilmu Hukum Dan Politik* 2, no. 4 (2024): 553–64. <https://doi.org/10.51903/perkara.v2i4.2227>.
- Rahayu, Lilik Puja, dan Asri Wijayanti. “Perlindungan Hukum Pekerja Harian Lepas Di Kabupaten Bondowoso.” *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 2 (24 Oktober 2020). <https://doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6188>.
- Sholikhah, Zaida Wardatus. “Perluasan Makna Pasal 20 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Dalam Menegakkan Hukum Predatory Pricing Di Indonesia Perspektif Penafsiran Hukum Ekstensif Dan Teori Harga Dalam Ekonomi Islam.” *Hukum*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.
- Sinaga, Niru Anita. “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, no. 2 (2017). <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.
- Stevania, Maudy, dan 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 (30 Desember 2024): 268–77. <https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.11968>.
- Tambunan, Samuel Hilman Juninho, Susila Adiyanta, dan Muhammad Azhar. “Hubungan Kemitraan Bagi Mitra Driver Online Antara Indonesia Dan Inggris Di Era Gig Economy: Studi Komparasi.” *Jurnal Kewarganegaraan* 8, no. 1 (23 Januari 2024): 845–53. <https://doi.org/10.31316/jk.v8i1.6416>.

