

**Perjanjian Kerja Pada Sistem *Gig Economy* Dalam Perspektif Perlindungan
Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi di CV Sigma Production)**

SKRIPSI

Oleh:

Mochammad Alwi

NIM. 210202110070



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**Perjanjian Kerja Pada Sistem *Gig Economy* Dalam Perspektif Perlindungan
Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi di CV Sigma Production)**

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 baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapatkan predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 27 Mei 2025

Penulis,



Mochammad Alwi

NIM 210202110070

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Putra Mochammad Alwi NIM 210202110070 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

Perjanjian Kerja Pada Sistem *Gig Economy* Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi di CV Sigma Production)

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

Malang, 27 Mei 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing



Dr. Fakhruddin, M.Hl.
NIP. 197408192000031002



Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
NIP. 197805242009122003

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Mochammad Alwi NIM. 210202110070 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Mualana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Perjanjian Kerja Pada Sistem Gig Economy Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi di CV Sigma Production)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada 17 Juni 2025.

Dengan Penguji:

1. Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H.
NIP. 199103132019032036

(.....)
Ketua

2. Dr. Musataklima, S.HI., M.SI
NIP. 198304202023211012

(.....)
Penguji Utama

3. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
NIP. 197805242009122003

(.....)
Sekertaris

Malang, 23 Juni 2024

Dekan Fakultas Syariah



Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.

NIP. 197708222005011003

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mocahmmad Alwi

NIM : 210202110070

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : Dr. Khoirul Hidayah, M.H

Judul Skripsi : Perjanjian Kerja Pada Sistem Gig Economy Dalam
Perspektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di
Indonesia (Studi di CV Sigma Production)

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 16 Januari 2025	Revisi judul dan rumusan masalah	
2	Senin, 20 Januari 2025	Revisi latar belakang	
3	Jum'at, 24 Januari 2025	Revisi metode penelitian	
4.	Kamis, 30 Januari 2025	ACC seminar proposal	
5.	Rabu, 16 April 2025	Revisi proposal skripsi	
6.	Sabtu, 26 April 2025	Konsultasi Bab IV	
7.	Rabu, 30 April 2025	Revisi Bab I - IV	
8.	Kamis, 22 Mei 2025	Revisi Bab IV B	
9.	Senin, 25 Mei 2025	Revisi bab IV dan V	
10	Selasa, 27 Maret 2025	ACC naskah skripsi	

Malang, 27 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.Hl.

NIP. 197408192000031002

MOTTO

“Janganlah takut Untuk Melawan ketidakadilan. Jika kita tidak pernah sama sekali berani melawan, kita tidak akan pernah merasakan kemenangan”

-TAN MALAKA-

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, telah sampai saya di ujung penulisan skripsi yang berjudul: Perjanjian Kerja Pada Sistem Gig Economy Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi di CV Sigma Production). Dengan rahmat dan rahimnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, dan telah menolong saya dari kata menyerah. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah menolong kita dari kebodohan dan lebih memikirkan kita dari nyawanya sendiri. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Aamin.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

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

4. Dr. Khoirul Hidayah, M.H. selaku dosen wali penulis dan dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
6. Kepada seluruh staf dan karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis mengucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian tesis ini.
7. Gelar sarjana ini saya persembahkan untuk ibunda tercinta, Ibu Liyas. Terima kasih yang tak terhingga atas segala pengorbanan, kasih sayang, doa yang tiada henti, serta nasihat dan semangat yang Ibu berikan selama ini. Terima kasih telah menjadi tempat kembali yang penuh ketulusan ketika saya berada di titik terendah. Terimakasih atas doa yang tiada henti yang selalu ibu panjatkan, tanpa doa ibu jalan menuju gelar ini mungkin sulit untuk saya gapai.
8. Kepada almarhum Ayahanda, Bapak Ismail, puji syukur saya panjatkan karena akhirnya anak bungsumu ini dapat menyelesaikan pendidikan sarjana dan memenuhi salah satu harapanmu. Mohon maaf karena semasa Bapak hidup, saya belum mampu membahagiakan Bapak sepenuhnya. Terima kasih atas didikan dan teladan yang menjadikan saya pribadi yang tangguh dan berprinsip.

9. Kepada kakak tercinta, Fitriya Ramadhani, terima kasih atas dukungan dan motivasi yang tiada henti, serta atas kesabaran dan kehadiranmu di saat saya membutuhkan. Semoga kasih sayang dan perhatianmu selalu dibalas dengan kebaikan yang berlipat.
10. Kepada teman-teman bimbingan skripsi yakni Mas Rofek, Mas Fafa, Mas Kopet, Mas Tito, Bang Daffa, Mas Astro, Mas Prima, Mas Gibran, Mas Ajev, Mas Wikan, Mas Afir terimakasih telah menjadi teman rasa saudara. terima kasih telah menjadi teman seperjalanan yang tidak hanya memberikan semangat dan motivasi, tetapi juga rasa persaudaraan yang tulus. Terima kasih atas diskusi, arahan, dan pengetahuan yang kalian bagi, yang telah membantu saya memahami hal-hal yang belum saya ketahui sebelumnya.
11. Kepada seseorang yang saya temui ketika magang di OJK Kota Malang, terimakasih telah membantu berkontribusi banyak bagi penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu. Terimakasih atas dukungan yang tidak ada henti-hentinya dan memberikan saran atas masalah yang dihadapi penulis
12. Kepada Tito Yudha, terima kasih atas bantuan dan peran pentingnya dalam mempertemukan saya dengan pihak CV Sigma Production, sehingga mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
13. Kepada Manajer CV Sigma Production serta seluruh narasumber yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi dalam kegiatan wawancara dan observasi, saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. UMUM

Transliter adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia atau tulisan Latin, bukan terjemahan bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan transliter ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliter yang dapat digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional, maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliter yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1987 No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliter Bahasa Arab *A Guide Arabic Transliteration*.

B. KONSENAN

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	`	ط	t
ب	B	ظ	z
ت	T	ع	`
ث	Th	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	H	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	s	ي	y
ض	d		

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

C. VOKAL

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أئ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أو	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauḷa*

D. MADDAH

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ اِي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِ اِي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
اُ اِي	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

E. TA MARBŪṬAH

Transliterasi untuk ta marbūṭah ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

F. SYADDAH (TASYDĪD)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ـَـ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمَّ : *nu''ima*

عَدُوُّ : *'aduwwu*

Jika huruf ع ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharkat kasrah (ـَـ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī). Contoh:

عَلِيَّ : *'Alī* (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

G. KATA SANDANG

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

H. HAMZAH

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

I. PENULISAN KATA ARAB YANG LAZIM DIGUNAKAN DALAM BAHASA INDONESIA

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī ṣilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafẓ lā bi khuṣūṣ al-sabab

J. LAFẒ AL-JALĀLAH (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun ta marbūṭah di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

K. HURUF KAPITAL

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur’ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BUKTI KONSULTASI	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
الملخص.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional	9
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Tardahulu.....	15
B. Kajian Pustaka.....	31
BAB III.....	54
Metode Penelitian.....	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Pendekatan Penelitian	55
C. Lokasi Penelitian.....	55
D. Jenis dan Sumber Data	55
E. Metode Pengumpulan Data	57

F. Metode Pengolahan Data	58
BAB IV	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum CV Sigma Production.....	61
B. Perlindungan hak pekerja bagi pekerja <i>gig</i> yang terikat perjanjian kerja di CV Sigma Production ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.	62
C. perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem <i>Gig Economy</i> di CV Sigma Production ditinjau menurut hukum Islam	79
BAB V.....	87
PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. SARAN.....	89
Daftar Pustaka.....	90
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Pertanyaan Wawancara	97
Lampiran 2 Surat Pengantar izin Penelitian CV Sigma Production	99
Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara	100

ABSTRAK

Mochammad Alwi, 210202110170, 2025, **Perjanjian Kerja Pada Sistem Gig Economy Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi di CV Sigma Production)**, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dr. Khoirul Hidayah, M.H.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja; *Gig Economy*; Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Perkembangan teknologi telah mendorong transformasi dalam sistem ketenagakerjaan global, termasuk munculnya sistem *gig economy*. Di Indonesia, model ini semakin banyak diterapkan, terutama dalam sektor industri kreatif. Namun, ketidakjelasan regulasi menyebabkan pekerja *gig* sering menghadapi ketidakpastian terkait hak-hak dasar seperti upah, jaminan sosial, dan kepastian hukum. Kondisi ini juga terjadi di CV Sigma Production, sebuah perusahaan MICE di Malang yang menerapkan sistem kerja *gig economy*. Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis bentuk perjanjian kerja dalam sistem *gig economy* di CV Sigma Production dan meninjau perlindungan hukumnya berdasarkan peraturan perundang-undangan Indonesia dan perspektif Hukum Islam

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi yang kemudian dikelola lewat beberapa tahapan metode yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan / verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja dalam sistem *gig economy* di CV Sigma Production dilaksanakan secara lisan dan bersifat sementara sesuai kebutuhan proyek. Bentuk perjanjian ini sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 11 Tahun 2020 yang membolehkan perjanjian kerja secara lisan. Pekerja *gig* termasuk kategori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 10 PP Nomor 35 Tahun 2021. Perusahaan telah memenuhi sebagian perlindungan hukum secara non-formal, seperti pemberian upah, kompensasi kecelakaan kerja, pemenuhan kebutuhan kerja, serta penyelesaian perselisihan melalui mekanisme bipartit. Namun, karena tidak adanya kontrak tertulis dan belum adanya jaminan sosial ketenagakerjaan, perjanjian kerja tersebut secara normatif belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam hukum Islam, hubungan kerja ini sah sebagai akad *Ijarah*, karena memenuhi rukun dan syarat seperti manfaat, upah (*ujrah*), serta prinsip kerelaan (*antaradhin*). Meskipun sah menurut hukum negara dan Islam, penguatan regulasi perlindungan tetap dibutuhkan demi keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja

ABSTRACT

Mochammad Alwi, 210202110170, 2025. **Employment Agreement in the Gig Economy System from the Perspective of Labor Law Protection in Indonesia (Study at CV Sigma Production)**, Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Dr. Khoirul Hidayah, M.H

Keywords: Employment Agreement; Gig Economy; Labor Law Protection in Indonesia

Technological advancements have driven a transformation in global employment systems, including the emergence of the gig economy. In Indonesia, this model is increasingly applied, particularly in the creative industry sector. However, regulatory ambiguity has led gig workers to frequently face uncertainty regarding fundamental rights such as fair wages, social security, and legal protection. This condition is also evident at CV Sigma Production, a MICE company based in Malang that implements a gig economy work system. This study aims to examine and analyze the form of employment agreements within the gig economy system at CV Sigma Production and to review the legal protection provided, both from the perspective of Indonesian labor regulations and Islamic Law.

The research method used is empirical juridical with a qualitative, descriptive approach. Data were obtained through interviews and documentation, and processed through several stages: data reduction, data presentation, and conclusion/verification.

The results show that employment agreements in the gig economy system at CV Sigma Production are conducted orally and are temporary, based on project needs. This form of agreement complies with Article 51 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 in conjunction with Law Number 11 of 2020, which permits oral employment agreements. Gig workers at the company fall under the category of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) as regulated in Article 59 paragraph (1) of the Manpower Law and Article 10 of Government Regulation Number 35 of 2021. The company has fulfilled several aspects of legal protection informally, such as wage payment, compensation for work-related injuries, provision of operational needs, and conflict resolution through bipartite mechanisms. However, due to the absence of written contracts and the exclusion of gig workers from national social security programs, the employment agreements are not yet fully aligned with the legal standards for labor protection in Indonesia. From the perspective of Islamic Law, this employment relationship is considered valid as an Ijarah contract, as it meets the required elements such as benefit (manfa'ah), agreed-upon wages (ujrah), and mutual consent (antaradhin). Although considered valid under both national and Islamic legal frameworks, regulatory strengthening remains essential to ensure justice and legal certainty for gig workers.

الملخص

محمد ألوي، ٢٠٢٥، ٢١٠٢٠٢١١٠١٧٠، عقد العمل في نظام اقتصاد العمل الحر من منظور حماية القانون العمالي في إندونيسيا (دراسة في شركة سيفي سيغما برودكشن)، رسالة جامعية، برنامج دراسات قانون الاقتصاد الشرعي، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: الدكتور خير الحداية، الماجستير

لقد أدى تطوّر التكنولوجيا إلى إحداث تحوّل في نظام العمل على المستوى العالمي، بما في ذلك ظهور نظام "الجيج" وفي إندونيسيا، أصبح هذا النموذج يُطبّق بشكل متزايد، لا سيّما في قطاع الصناعات الإبداعية. ومع "إيكونومي ذلك، فإنّ غموض اللوائح التنظيمية جعل العاملين في هذا النظام يواجهون عدم وضوح في حقوقهم الأساسية مثل ، وهي شركة تعمل في الأجور العادلة، والضمان الاجتماعي، والحماية القانونية. وتظهر هذه الحالة أيضًا في شركة في مدينة مالانج، وتطبّق نظام العمل القائم على الجيج إيكونومي. وتهدف هذه الدراسة إلى مجال تنظيم الفعاليات مناقشة وتحليل شكل عقد العمل في نظام الجيج إيكونومي في هذه الشركة، ومراجعة الحماية القانونية الممنوحة بناءً على القوانين الإندونيسية ومن منظور الشريعة الإسلامية.

تمّ استخدام المنهج البحثي القانوني التجريبي (الشرعي-الواقعي) مع مقارنة نوعية ذات طابع وصفي. وقد تمّ جمع البيانات من خلال المقابلات والتوثيق، ثمّ معالجتها عبر مراحل: تقليص البيانات، عرض البيانات، والاستنتاج / التحقق.

يتم شفهيًا وبشكل مؤقت حسب تشير نتائج البحث إلى أنّ عقد العمل في نظام الجيج إيكونومي في شركة احتياجات المشروع. ويتوافق هذا الشكل مع المادة (٥١) الفقرة (١) من القانون رقم (١٣) لسنة (٢٠٠٣) والمعدّل بالقانون رقم (١١) لسنة (٢٠٢٠)، والذي يميز إبرام عقود العمل شفهيًا. ويُعتبر العاملون في هذا النظام وفقًا للمادة (٥٩) الفقرة (١) من قانون العمل والمادة (١٠) من اللائحة "ضمن فئة "عقد العمل لمدة معيّنة وقد لبّت الشركة بعض جوانب الحماية القانونية بشكل غير رسمي، مثل دفع. الحكومية رقم (٣٥) لسنة (٢٠٢١) الأجور، والتعويض عند وقوع إصابة أثناء العمل، وتوفير احتياجات العمل أثناء تنفيذ المهام، وحلّ النزاعات من ومع ذلك، فإنّ غياب العقد المكتوب وعدم إدراج العمال ضمن نظام الضمان الاجتماعي. خلال آلية ثنائية أمّا. الوطني يجعل هذه العقود غير متوافقة تمامًا مع أحكام حماية العمال المنصوص عليها في اللوائح الإندونيسية من منظور الشريعة الإسلامية، فإنّ علاقة العمل هذه تُعتبر صحيحة بموجب عقد الإجارة، لأنّها تستوفي أركان وشروط العقد مثل المنفعة، والأجرة (الأجر المتفق عليه)، ومبدأ التراضي (الأنتراضين). وعلى الرغم من أنّ هذا العقد يعتبر صحيحًا من الناحية الشرعية والقانونية، فإنّ تعزيز الأنظمة التنظيمية لا يزال ضروريًا لضمان العدالة واليقين القانوني للعاملين في هذا النظام

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi di era globalisasi membawa perubahan yang begitu signifikan bagi lanskap sistem perekonomian global. Teknologi memungkinkan efisiensi dan produktivitas yang tinggi sehingga menyebabkan perusahaan-perusahaan global menciptakan inovasi produk/layanan yang lebih efisien dan efektif dalam pemenuhan kebutuhan konsumen. Transformasi ekonomi global yang semakin pesat ini memicu berbagai perubahan dalam tatanan kegiatan ekonomi, salah satu aspek ekonomi yang terpengaruh ialah sistem ketenagakerjaan¹.

Sistem ketenagakerjaan yang sebelumnya hanya menggunakan sistem hubungan kerja yang bersifat formal dan berbasis hirarki dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat menyebabkan kemunculan sistem hubungan baru di dunia kerja yang memiliki sifat *fleksibel* dan tidak ada ikatan secara formal yang sering disebut sebagai sistem *Gig Economy*. *Gig economy* merupakan sistem pasar tenaga kerja dimana pekerja dibayar berdasarkan jumlah barang atau layanan yang dikerjakan melalui perantara pihak ketiga². *Gig economy* memiliki ciri identik karyawan kontrak jangka

¹ Anisa Zulfani, "GIG Economy: UNTUNG ATAU RUGI ?" , KIME FEB UNNES, 2024. <https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2024/07/gig-economy-untung-atau-rugi/>

² Novianto, A., Keban, Y. T., & Hernawan, A. "Mendorong Kerja Layak & Adil bagi Pekerja Gig: Kajian Awal tentang Ekonomi Gig di Indonesia". Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia, Hal - vii

pendek atau pekerja lepas (freelancer) tanpa ditopang jaminan-jaminan dan fleksibilitas tenaga kerja yang tinggi. Fenomena *gig economy* di Indonesia ditandai dengan kehadiran industri transportasi *online*, pekerja ketrampilan tertentu dengan basis *platform digital*, perusahaan startup dan industri kreatif³. Berdasarkan hasil penelitian dari Sakernas (2019), pekerja *gig* mencapai 2,33 juta orang atau mencapai 1,7 persen dari total angkatan kerja di Indonesia yang beraktivitas pada sektor transportasi serta sektor jasa lainnya⁴.

Mayoritas orang tertarik dengan fleksibilitas kerja dalam sistem *gig economy* dikarenakan mereka tidak terikat dengan kontrak formal perusahaan dan memiliki kebebasan untuk menyelesaikan tugas tanpa mengikuti jam kerja^{5,6}. Hal ini memungkinkan pekerja untuk mengambil pekerjaan di platform lain yang juga membutuhkan tenaga mereka. Akan tetapi, dibalik fleksibilitas yang ditawarkan oleh *gig economy* tersebut, pekerja *gig* di Indonesia sering menghadapi ketidakadilan dan ketidakpastian terkait perlindungan hak-hak pekerja. Kerentanan tersebut dikarenakan absnya peraturan regulasi hukum ketenagakerjaan yang mengatur secara spesifik mengenai sistem tenaga kerja yang berbentuk *gig economy*⁷ sehingga membuat

³ Nuraeni, Y. (2020). Analisis terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ketenagakerjaan, hal 2

⁴ Permana, M. Y., Izzati, N. R., & Askar, M. W. (2023). Measuring the *gig economy* in Indonesia: typology, characteristics, and distribution. Jurnal Manajemen Teknologi, 21(3). Hal 19

⁵ Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. Jurnal PolGov Vol, 3(1) hal. 197

⁶ Novianto, A., Keban, Y. T., & Hernawan, A. (2021). "Mendorong Kerja Layak & Adil bagi Pekerja *Gig*: Kajian Awal tentang Ekonomi *Gig* di Indonesia". Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi *Gig* di Indonesia. Hal-vi

⁷ Nastiti, A. D. (2021). "Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi *Gig*". Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi *Gig* di Indonesia IGPA Press. Hal 22

kerancuan pada kedudukan hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja *gig* di Indonesia.

Regulasi yang selama ini dilaksanakan di Indonesia berkaitan dengan sistem ketenagakerjaan, berpatokan pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “*bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Nilai-nilai yang tercantum pada pasal ini menjadi ketentuan yang harus di implementasikan oleh pemerintah dalam menetapkan sebuah peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Regulasi dibawahnya terkait dengan ketenagakerjaan diatur oleh Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja yang merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini didasari regulasi yang tidak relevan lagi dengan perkembangan sistem ketenagakerjaan di dunia usaha nasional dan internasional⁸, serta upaya untuk dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan menarik investasi⁹. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirubah melalui klaster ketenagakerjaan yang tergabung dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 (*Omnibus Law*). Namun, Undang-undang ini dinilai belum memberikan perlindungan

⁸ Izzati, F. F., & Apinino R. (2021). “Ekonomi *Gig*, Pandemi COVID-19, dan Pekerja Industri Kreatif di Indonesia”. Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi *Gig* di Indonesia* hal - 108

⁹ Iskandar, Deni, Nurul Amalia, and Muhammad Misbakul Munir. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam." *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 2, no. 1 (2024). Hal-250

hukum yang lebih baik bagi sistem ketenagakerjaan khususnya hubungan kerja informal seperti Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing*¹⁰.

Sebagai pihak pelaksana dalam sistem *gig economy*, pekerja *gig* diklasifikasikan sebagai pekerja tidak tetap yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini didasarkan oleh Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan turunan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 yang menjelaskan bahwa pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu tertentu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat diklasifikasikan sebagai PKWT dengan perjanjian kerja harian atau yang sering disebut dengan pekerja lepas (*freelance*). Pekerja lepas dalam sistem *gig economy* ini disebut dengan *gig worker*, dimana sistem kerja mereka terikat dengan kontrak untuk jangka pendek/ kemitraan dan memberikan layanan kerjanya secara *on demand* atau hanya dibutuhkan perkegiatan tertentu oleh perusahaan penyedia jasa¹¹.

Hadirnya *gig economy* tentu membawa dampak positif bagi Indonesia, terutama dalam memanfaatkan momentum bonus demografi. Namun, potensi eksploitasi juga meningkat karena sebagian besar pekerja *gig* bekerja melalui hubungan kemitraan atau tanpa adanya kontrak kerja formal. Kondisi ini membuka peluang bagi pelaku usaha untuk meminimalisir tanggung jawab regulasi terhadap hubungan antara pekerja dan penyedia kerja. Situasi ini

¹⁰ Izzati, R. Risfa. (2021) "EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA". Masalah-Masalah Hukum, Jilid 50 No.3, Hal- 300)

¹¹ Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. Jurnal PolGov Vol, 3(1). Hal-200

relevan dengan temuan dari peneliti sebelumnya yang menyebutkan bahwa pekerja *gig* di sektor transportasi *online* mengalami masalah pengupahan penghasilan rata-rata dibawah Upah Minimum Kota¹². Selain itu, pada sektor ekonomi kreatif juga banyak ditemukan berbagai kerentanan yang dialami oleh pekerja *gig*, seperti ketidaksesuaian perjanjian kerja hingga persoalan jam kerja yang cenderung panjang dan tidak terdapat jaminan sosial¹³.

Meskipun ruang lingkup hukum ketenagakerjaan khususnya dalam lingkup perjanjian kerja mempunyai ikatan erat dengan *personengbied* (pribadi), namun hak dan kewajiban pekerja perlu dibatasi oleh kaidah hukum ketenagakerjaan yang berlaku¹⁴ karena pekerja memiliki posisi tawar yang rendah dibanding pelaku usaha. Pada penelitian terdahulu oleh Didjeng Famelia Soerjadi menunjukkan pada industri kreatif berbentuk Event Organizer di DKI Jakarta Selatan, pekerja *gig* sering tidak memiliki perjanjian kerja atau kontrak kerja tertulis yang menyebabkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja menjadi tidak jelas. Akibatnya, muncul berbagai kondisi kerja yang buruk, seperti keterlambatan pembayaran upah, pembayaran yang tidak sesuai, jam kerja yang tidak terbatas, serta kurangnya perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja.¹⁵ Kerentanan dan ketidakadilan yang dialami

¹² Nadzah, S., Agustin, I., Prismadifa, R., Ayu, N., & Sholihatin, E. (2022). Studi Komparasi Pendapatan Driver Gojek dan Maxim Terhadap Upah Minimum di Kota Surabaya. *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), hal-147.

¹³ Izzati, F. Fildzah., Larasati, R. S., Laksana, B, K. C., Apinino, R., & Azali, K. (2021). Pekerja Industri Kreatif Indonesia: Flexploitation, Kerentanan dan Sulitnya Berserikat. *Sindikasi x FNV Mondiaal* hal-58

¹⁴ Alex de Ruyter, Martyn Brown dan John Burgess, “*Gig Work and The Fourth Industrial Revolution: Conceptual and Regulatory Challenges*”, *Journal of International Affairs* 72, Nomor 1, 2019, h. 38-40.

¹⁵ Diadjeng Famelia Soerjadi. *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Gig Worker Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0.* (BS

oleh pekerja *gig* pada industri kreatif ini menjadi alasan kuat untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai perlindungan pekerja *gig* yang menggunakan hubungan kontrak kerja, namun dengan objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini akan berfokus pada studi kasus di industri kreatif MICE yang berbadan hukum CV (Persekutuan Komenditer) di Kota Malang, dengan mengambil CV Sigma Production sebagai objek penelitian yang menggunakan tenaga kerja *gig*.

Perlindungan hukum pekerja dalam perjanjian kerja pada pekerja *gig* merupakan bagian dari kewajiban moral dan hukum yang harus dipenuhi oleh semua pihak yang terlibat dalam transaksi ekonomi. Prinsip-prinsip dasar dalam Hukum Islam, seperti keadilan (*al-'adl*), transparansi (*ash-shafāfiyyah*), dan kemaslahatan (*al-maslahah*), menjadi landasan penting dalam menjamin kesejahteraan pekerja¹⁶, termasuk dalam konteks *gig economy*. Keadilan dalam hubungan kerja berarti bahwa hak dan kewajiban antara pemberi kerja (platform digital) dan pekerja (*gig worker*) harus seimbang. Upah yang adil, kesepakatan yang transparan, dan perlindungan terhadap eksploitasi adalah elemen penting dari prinsip ini. Ketidakseimbangan yang merugikan salah satu pihak, seperti sistem tarif yang tidak proporsional atau pemotongan pendapatan yang tidak jelas, bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain itu, transparansi dalam akad kerja antara pekerja *gig* dan platform digital menjadi

thesis. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), Hal-4

¹⁶ Iskandar, D., Amalia, N., & Munir, M. M. (2024). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam. Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora, 2(1), hal-264

penting untuk memastikan kejelasan dalam segala hal, termasuk ketentuan upah, perhitungan insentif, dan potensi risiko kerja.

Maka dari itu, Penulis merasa perlu untuk membahas dan mengangkat penelitian berjudul ***Perjanjian Kerja Pada GIG WORKER Dalam Persepektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus “CV Sigma Production”)*** dan menghubungkannya dengan konsep Hukum Islam

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perjanjian kerja dalam sistem Gig Economy di CV Sigma Production ditinjau menurut perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem *Gig Economy* di CV Sigma Production ditinjau menurut hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perjanjian kerja dengan sistem *Gig Economy* di CV Sigma Production telah sesuai dengan perlindungan hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem *Gig Economy* di CV Sigma Production ditinjau menurut hukum Islam

D. Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, serta mampu memperkuat aturan ketenagakerjaan yang dimana sistem ketenagakerjaan banyak berubah seiring dengan kemajuan ekonomi yang terpengaruh oleh teknologi. Adapun manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan konsep hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perubahan dinamika pasar tenaga kerja. Selain itu, juga diharapkan penelitian ini bisa memberikan kontribusi teoritis dalam memperjelas status hukum pekerja *gig* dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia

2. Secara Praktis

a. Bagi Pekerja *gig*

Dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada pekerja *gig* tentang hak dan kewajiban pekerja. Sehingga, pekerja *gig* tidak tereksplorasi lagi dan mereka mengetahui perlindungan kerja yang harusnya mereka dapat dari hubungan kerja bersistem *gig economy* seperti upah yang layak, jaminan kesehatan, dan keselamatan kerja.

b. Bagi Pemilik Pengusaha

Dapat membantu pengusaha dalam memahami dan mematuhi kewajiban yang harus dipenuhi dalam memperkerjakan pekerja *gig*, sebagaimana yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada. Sehingga, tidak terjadi suatu hubungan kerja yang bisa merugikan bagi pihak pekerja *gig* dan meningkatkan citra perusahaan pengusaha sebagai entitas yang bertanggung jawab secara sosial dan etis.

c. Bagi Pemerintah

Dapat memberikan pemahaman kepada pemerintah mengenai kondisi lapangan yang dihadapi oleh pekerja *gig*, sehingga pemerintah dapat merancang kebijakan yang lebih responsif dan tepat sasaran. Dengan adanya kebijakan yang sesuai kebutuhan diharapkan ekosistem *gig economy* di Indonesia dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan manfaat ekonomi yang lebih luas.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penarikan bahasan yang lebih substansif dari sebuah konsep, sehingga pembaca bisa menyamakan persepsi variabel sebuah konsep yang didefinisikan. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa penjelasan terkait judul yang diangkat:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau penguasa untuk memberikan perlindungan kepada setiap

individu atau kelompok berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan tujuan mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak seseorang serta memastikan adanya kepastian hukum, keadilan, dan kesejahteraan dalam kehidupan bermasyarakat.

perlindungan hukum tidak hanya bersifat menyesuaikan (adaptif) dengan kondisi yang sudah terjadi dan mampu menyesuaikan dengan berbagai perubahan (fleksibel), tetapi juga harus mampu memprediksi (prediktif) potensi pelanggaran hukum yang mungkin timbul di masa depan serta mengambil langkah-langkah pencegahan (antisipatif) sebelum pelanggaran tersebut benar-benar terjadi.

2. *Gig Economy*

Gig Economy ialah sistem ekonomi ketenagakerjaan yang berkembang di era revolusi industri 4.0. Seringkali *Gig Economy* diartikan sebagai bentuk ekonomi yang berjalan karena input teknologi digital, namun sistem *gig economy* sebenarnya sudah eksis sebelum maraknya digital ekonomi yang berkembang pada era sekarang. Istilah *gig* berasal dari istilah untuk mengartikan musisi (indie) yang manggung hanya untuk kesenangan mereka sendiri tanpa ada komodifikasi dan komersialisasi. Akan tetapi setelah acara *gig* dikomodifikasi dengan tujuan mendapatkan keuntungan, istilah *gig* kemudian digunakan untuk menyebutkan bentuk ekonomi dalam bisnis uber. Dengan pergeseran istilah *gig* tersebut, inti dari *Gig Economy* ialah sistem pasar tenaga kerja dimana pekerja dibayar

berdasarkan jumlah barang atau layanan bukan dihitung melalui jam waktu kerja, dan pekerjaan didapatkan melalui perantara pihak ketiga.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian ini menjadi dasar hukum yang mengatur bagaimana hubungan kerja dijalankan, sehingga menciptakan kepastian dan perlindungan hukum bagi kedua pihak. Suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai perjanjian kerja apabila mencakup beberapa elemen yang meliputi pekerja/buruh, pengusaha atau pemberi kerja, syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan aspek penting dalam sebuah ketenagakerjaan karena melalui perjanjian kerja ini perlindungan hukum terhadap pekerja bisa dikatakan legal/berkedudukan hukum.

4. Hukum Islam

Hukum Islam adalah aturan yang bersumber dari pada wahyu Allah dan sunah rasul yang mengatur tingkah laku manusia yang diakui dan diyakini mengikat untuk semua yang beragama islam untuk tujuan kemaslahatan di dunia dan di akhirat. Hukum islam dikategorikan menjadi dua bagian yaitu syariat (ketentuan-ketentuan Islam yang jelas dan rinci, seperti masalah ibadah, pernikahan, ketentuan warisan dan seterusnya) dan

fiqh (ketentuanketentuan Islam yang diformulasikan melalui penguraian akal)¹⁷.

F. Sistematika Pembahasan

Pada sub bab ini, peneliti mencoba memaparkan gambaran sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penulisan skripsi. Pembahasan sistematika ditujukan supaya pembaca mendapatkan gambaran yang jelas penelitian dan terarah secara terstruktur meliputi beberapa bab yang masing-masing saling berkaitan satu sama lain dengan menyesuaikan pokok permasalahan bahasan. Uraian sistematika pembahasan tersebut ialah:

BAB I Pendahuluan. Bab ini terdiri beberapa sub bab pembahasan yang diantaranya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan pada penulisan skripsi. Latar belakang berisi mengenai permasalahan yang timbul sehingga diuraikan dalam pokok-pokok penelitian serta sebab dan alasan peneliti ingin meneliti atau menelaah secara mendalam masalah yang telah dipilih dipilih. Rumusan masalah adalah perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan peneliti, yang jawabannya dicari melalui penelitian yang akan dilakukan. Tujuan penelitian berisi pernyataan peneliti sebagai penyelesaian masalah dalam rumusan masalah yang ditujukan untuk mengembangkan, menemukan, membuktikan sebuah pengetahuan. Kemudian pada manfaat penelitian berisikan harapan dan

¹⁷ Yusuf Al-Qardlawi, Madkhal li dirasah asy-syari'ah al-Islmiya, (Kairo: Maktabah wahbah, 2009), 161-163

juga keinginan peneliti dari manfaat penelitian skripsi. Yang terakhir yakni sistematika penulisan sebagai gambaran dari penelitian yang terstruktur

BAB II Tinjauan Pustaka. Pada sub bab penelitian ini diawali dengan bab penelitian terdahulu berisikan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebagai acuan dan juga referensi penulis agar tidak ada kesamaan penelitian serta dapat menghasilkan penelitian dan pemikiran baru. Setelah itu, kerangka teori yang berisikan tentang teori dan/atau konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis masalah, dimana dalam penelitian ini meliputi Perlindungan Hukum Pekerja, *Gig Economy*, Perjanjian Kerja, dan Hukum Islam.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini berisi mengenai jenis penelitian yang berupa yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dan pendekatan kualitatif sebagai pendekatan analisis data. Lokasi penelitian dilaksanakan. Jenis dan sumber data penelitian meliputi wawancara, observasi dan juga dokumentasi, serta data sekunder yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan tersier. Dan yang terakhir adalah proses teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Bab IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan. pada bab ini berisi tentang penjelasan dari hasil penelitian tentang Perjanjian Kerja Pada Sistem *Gig Economy* Dalam Persepektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus CV Sigma Production), serta membahas tentang hasil

analisis antara penelitian dengan teori dalam hukum positif yaitu hukum ketenagakerjaan dan hukum islam.

Bab V, Penutup. bab terakhir ialah bagian yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang disimpulkan oleh peneliti sebagai jawaban dari permasalahan yang ditetapkan dalam penelitian. Kemudian setelah dua sub bab tersebut terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber yang pernah diteliti sebelumnya oleh peneliti lain yang kemudian digunakan oleh peneliti sebagai pembanding dengan peneliti yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu memiliki peran penting bagi tulisan penelitian karena selain menjadi sumber inspirasi, penelitian terdahulu berfungsi sebagai bukti bahwa sebuah penelitian yang akan dilaksanakan merupakan penelitian yang orisinal dan juga baru. Maka dari itu, penelitian yang mempunyai hubungan atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

1. Skripsi berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP *GIG* WORKER DI EVENT ORGANIZER DAERAH KHUSUS IBUKOTA (DKI) JAKARTA SELATAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0”, oleh DIADJENG FAMELIA SOERJADI (2020). Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative, dan sumber data yang digunakan lewat studi kepustakaan dalam memperoleh data dan wawancara. Hasil dari penelitian ini ialah Pekerja harian lepas (*gigworker*) di Event Organizer dikategorikan PKWT, akan tetapi pelaksanaan Perjanjian Kerja baik secara lisan maupun tertulis dinilai belum memberikan perlindungan bagi para Pekerja Harian Lepas di perusahaan Event Organizer. Serta, ketidaktahuan pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja dan itikad buruk dari

pengusaha yang tidak memfasilitasi perjanjian kerja menyebabkan perselisihan hubungan industrial.¹⁸

2. Skripsi berjudul “IMPLEMENTASI PERJANJIAN KEMITRAAN BERBASIS EKONOMI *GIG* DIPERUSAHAAN GOJEK DI KOTA PEKALONGAN” oleh REGHINA RIZKY NOVI AMANDA (2022). Penelitian ini menggunakan metode Yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Kesimpulan penelitian ini ialah pelaksanaan perjanjian kemitraan gojek di Kota Pekalongan belum sesuai atau belum terpenuhinya hak dan kewajiban yang sesuai dalam ketentuan pasal 1337 KUHPerdara, dan Secara substansial perjanjian kemitraan di perusahaan gojek tersebut dapat disimpulkan pada hakikatnya perjanjian kemitraan antara perusahaan gojek dengan mitra berbasis *gig* ekonomi di Kota Pekalongan ini menurut hukum perjanjian dikatakan syarat sah cakap tidak terpenuhi maka dapat dibatalkan perjanjian kemitraan.¹⁹
3. Skripsi berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM KULI BANGUNAN YANG TERIKAT KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN LISAN PERSPEKTIF PERATURAN PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 DAN HUKUM ISLAM” oleh Meggamillada Ichlasul Ummah (2022). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis-empiris, dengan cenderung menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif. Hasil

¹⁸ Soerjadi, D. F. (2020). Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap *Gig Worker* Di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0 (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

¹⁹ Amanda, R. R. N. (2023). Implementasi perjanjian kemitraan berbasis ekonomi *gig* di perusahaan gojek di Kota Pekalongan (Doctoral dissertation, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan).

dari penelitian ini Perlindungan hukum kuli bangunan yang bekerja dengan perjanjian secara lisan di CV. Mutiara Indonesia berdasarkan pasal-pasal yang ada Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 dapat dikatakan masih belum terlaksana sepenuhnya dan jika dikaitkan dengan hukum islam maka semua aspek dapat dikatakan memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*²⁰

4. Skripsi berjudul “PELAKSANAAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA HARIAN LEPAS DI PIZZA HUT DELIVERY FATMAWATI (PT. SARI MELATI KENCANA)” oleh Mutiara Sari (2019). Jenis penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini adalah kualitatif eksploratif sedangkan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan perundang-undangan. Kesimpulan dari penelitian ini pelaksanaan hukum mengenai hak-hak pekerja harian lepas dalam perjanjian kerja di Pizza Hut Delivery Fatmawati belum sepenuhnya dilakukan karena masih banyaknya temuan kebijakan Perusahaan yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja harian lepas apabila mengalami kerugian dari tindak pelaksanaan hak-hak pekerja adalah dengan musyawarah dengan pelaku usaha dan apabila masih belum terselesaikan maka pekerja bisa menempuh jalur non-litigasi/ litigasi.²¹

²⁰ Ummah, M. I. (2022). Perlindungan hukum kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

²¹ Sari, M. Pelaksanaan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Harian di Pizza Hut Delivery Fatmawati (PT. Sari Melati Kencana) (Bachelor's thesis, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

5. Jurnal Ekonomi berjudul “Analisis Tingkat Kesejahteraan Pekerjaan *GIG* di Indonesia oleh Aurelia Ananda Sitorus”, Yenny Kornitasari (2024). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini ialah Perlindungan kerja terhadap kesejahteraan pekerja *gig* di Indonesia berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Pekerja *gig economy* menyatakan setuju bahwa waktu kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental mereka. Kemudian, pendapatan berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Semakin besar pendapatan yang didapat, maka semakin meningkat pula kesejahteraan pekerja *gig*. Akan tetapi, jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja *gig* di Indonesia. peran jaminan sosial ini masih terhalang beberapa hambatan seperti kurangnya sosialisasi dari pemerintah dan minimnya literasi²².
6. Jurnal Politik dan Pemerintahan dengan judul “Mahasiswa dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik” oleh Afifa Yustisia Firdasanti, Afiyati Din Khailany, Nur Ahmad Dzulkirom, Tiur Maulina Putri Sitompul, dan Amalinda Savirani (2021). penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran (*mix method*), yakni gabungan antara kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini ialah para mahasiswa freelancer justru memiliki motivasi kerja yang mayoritas bertujuan untuk mencari pengalaman atau belajar hal

²² Sitorus, A. A., & Kornitasari, Y. (2024). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN PEKERJA *GIG* DI INDONESIA. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 3(2), 537-551.,

baru, bukan semata-mata karena motif ekonomi. Hal ini menjadi dasar bagi para freelancer untuk menormalisasi adanya eksploitasi dalam lingkungan kerja. Selain itu, tenaga kerja terdidik menjadi pekerja lepas yang rentan oleh eksploitasi karena tingginya persaingan kerja sehingga menghasilkan struktur kuasa yang timpang antara pemberi kerja dengan pekerja yang berlanjut pada terbukanya peluang eksploitasi dari pemberi kerja dan juga para mahasiswa adalah tenaga kerja fleksibel yang terdidik (*skilled labour*) yang terus mengalami informalisasi, dimana jangkauan negara semakin jauh dalam meregulasinya.²³

7. Jurnal hukum berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam” oleh Deni Iskandar, Nurul amalia, Muhammad Misbakul Munir. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian yuridis normatif yaitu penelitian kepustakaan yang menganalisa bahan-bahan kepustakaan dan menghasilkan suatu Kesimpulan. Hasil dari peneliti perlindungan hukum pekerja PKWT di PT. Astra Otoparts menunjukkan Hubungan kerja terbentuk melalui Perjanjian Kontrak yang dicatat dan ditandatangani, sesuai definisi Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan apabila dilihat dari perspektif hukum Islam, penerapan PKWT di PT.

²³ Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). Mahasiswa dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. Jurnal PolGov Vol, 3(1).

Astra Otoparts mematuhi prinsip Hukum Islam, mencerminkan asas ikhtiyari/sukarela dan taswiyah/kesetaraan,²⁴

8. Jurnal Hukum berjudul “EKSISTENSI YURIDIS DAN EMPIRIS HUBUNGAN KERJA NON-STANDAR DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA” oleh Nabiyla Risfa Izzati (2021). Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yang bersifat yuridis empiris dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Simpulan dari jurnal ini bahwa terdapat dua bentuk hubungan kerja non-standar yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni hubungan kerja dengan sistem kontrak (PKWT) dan hubungan kerja outsourcing. Namun ada dua bentuk hubungan kerja informal yang secara empiris belum diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yakni kerja *parttime* atau *on-call* dan *disguised employment relationship*. Maka, diperlukan pengaturan hubungan kerja non-standar dalam hukum nasional mengingat peningkatan jumlah pekerja dalam hubungan kerja non-standar akibat revolusi industri 4.0²⁵.
9. Jurnal Hukum dengan Judul “Hak Pekerja Di Era *Gig Economy*: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak” oleh Akhdan Adityo Latri, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, Muhammad Gaung Syah Arjuna (2024). Metode penelitian yang

²⁴ Iskandar, D., Amalia, N., & Munir, M. M. (2024). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam. Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora, 2(1), 249-261.

²⁵ Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Masalah-Masalah Hukum, 50(3), 290-303.

digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif, yang lebih banyak diketahui sebagai penelitian hukum kepustakaan. Kesimpulan dari pembahasan Jurnal Penelitian Hukum Ini bahwa *Gig economy*, juga dikenal sebagai ekonomi digital, memberikan dampak penting terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi Indonesia. Akan tetapi, belum ada undang-undang di Indonesia yang secara khusus mengatur perlindungan pekerja di sektor *gig economy*, juga belum ada perkembangan pengaturan yang signifikan terkait dengan hubungan kemitraan di Indonesia.²⁶

10. Jurnal Hukum berjudul “Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja *Gig Economy* di Indonesia, Belanda, dan Inggris” oleh Qolbi Hanif Fadhlullo, Aidul Fitriciada Azhari, dan Rizka dari Universitas Muhammadiyah Surakarta (2023). Metode penelitian yang digunakan ialah hukum normatif atau disebut yuridis normatife, dan pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan. Hasil dari pembahasan ini ialah di Inggris dan Belanda pekerja *gig* memiliki regulasi perlindungan hukum secara tertulis lewat putusan *Supreme Court UK* dalam kasus *Uber BV v Aslam* (2018) EWCA Civ 2748 dan *Rechtbank Amsterdam Zaaknummer 8937120 CV EXPL 20-22882*. Sedangkan, di Indonesia meskipun semakin meningkat profesi pekerja yang menggunakan sistem *Gig Economy* akan tetapi perlindungan hak pekerja *gig* masih terbatas karena kurangnya regulasi khusus yang

²⁶ Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., & Arjuna, M. G. S. (2024). Hak Pekerja di Era *Gig Economy*: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).

mengatur. Sehingga Diperlukan upaya pemerintah dalam pengambilan kebijakan mengenai tenaga kerja *gig* agar tercipta ekosistem *gig economy* yang adil dan berkelanjutan

Tabel Persamaan dan Perbedaan dari sepuluh penelitian terdahulu

No	Identitas	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Diadjeng Famelia Soerjadi (2020), Skripsi Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulla	Perlindungan Hukum Ketenagakerj aan Terhadap <i>Gig Worker</i> di Event Organizer Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era Revolusi Industri 4.0	Dua penelitian ini sama-sama membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja <i>gig</i> di Indonesia. Dan absennya peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan yang mengatur mengenai tenaga kerja <i>gig</i> sehingga membuat pengusaha	Pada penelitian terdahulu objek penelitian ialah <i>gig worker</i> pada event organizer di daerah DKI, sedangkan objek pada penelitian yang dilakukan oleh penelitian ialah pada jasa pelayan MICE di sebuah perusahaan CV di kota Malang. metode penelitian terdahulu

	h Jakarta 1441 H/2020 M		sering memanfaatkan sistem ini untuk mengeksplorasi tenaga kerja <i>gig</i>	menggunakan penelitian yuridis normative, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan yuridis empiris
2	REGHINA RIZKY NOVI AMANDA, (2023) Skripsi Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri K.H Abdurrahm	IMPLEMEN TASI PERJANJIA N KEMITRAA N BERBASIS EKONOMI <i>GIG</i> DIPERUSA HAAN GOJEK DI KOTA	Persamaan dua penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai hak-hak ketenagakerjaan yang harusnya diperoleh pekerja pada sistem <i>gig</i> <i>economy</i> dan dua penelitian ini sama menggunakan metode yuridis empiris	Pada penelitian terdahulu lingkup pekerjaan <i>gig</i> <i>economy</i> yang dibahas berfokus pada pekerja <i>gig</i> yang terhubung karena kemitraan, sedangkan pada penelitian yang akan diteliti berfokus pada pekerja <i>gig</i> yang terhubung

	an Wahid Pekalongan	PEKALONG AN		karena perjanjian kerja
3	Meggamilla da Ichlasul Ummah, Skripsi Program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	PERLINDU NGAN HUKUM KULI BANGUNA N YANG TERIKAT KERJA BERDASAR KAN PERJANJIA N LISAN PERSPEKTI F PERATURA N PEMERINT AH NO. 35 TAHUN 2021 DAN	Dua penelitian ini sama-sama berfokus pada pembahasan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan juga sama menggunakan metode yuridis empiris	Subjek yang ada pada penelitian terdahulu ini terfokus pada kuli bangunan, sedangkan penelitian selanjutnya berfokus pada pekerja <i>freelance</i> dengan sistem <i>gig economi</i>

		HUKUM ISLAM		
4	Mutiara Sari (2019). Skripsi Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulla h Jakarta	PELAKSAN AAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA HARIAN LEPAS DI PIZZA HUT DELIVERY FATMAWAT I (PT. SARI MELATI KENCANA)	Penelitian terdahulu ini memiliki persamaan bahasan penelitian yaitu mengenai hak-hak tenaga kerja yang harusnya didapatkan oleh pekerja, dan metode penelitian yang dipakai sama menggunakan metode yuridis normative	Perbedaan antara ke dua penelitian ini ialah fokus pembahasan penelitian terdahulu lebih ke pekerja harian lepas yang sudah memiliki aturan yang jelas, sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus pada pekerja <i>gig</i> yang belum memiliki peraturan yang jelas
5	Aurelia Ananda Sitorus, (2022) JUORNAL	Analisis Tingkat Kesejahtera an Pekerjaan	Persamaan antara ke dua penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai pekerja <i>gig</i> yang	Penelitian terdahulu ini menggunakan pendekatan ilmu ekonomi sedangkan penelitian yang akan

	OF DEVELOP MENT AND SOCIAL STUDIES	<i>GIG</i> di Indonesia	sering terkena eksploitasi mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh pekerja	diteliti menggunakan pendekatan hukum positif dan hukum islam
6	Afifa Yustisia Firdasanti, Afiyati Din Khailany, Nur Ahmad Dzulkirom, Tiur Maulina Putri Sitompul, dan Amalinda Savirani (2021). Journal of	Mahasiswa dan <i>Gig</i> Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik	Dua penelitian ini sama – sama membahas mengenai kerentanan pekerja <i>gig</i> yang tidak memiliki payung hukum yang pasti	Penelitian terdahulu ini menggunakan pendekatan ilmu politik sedangkan penelitian yang akan diteliti menggunakan pendekatan hukum positif dan hukum islam

	Politics and Government			
7	Deni Iskandar, Nurul amalia, Muhammad Misbakul Munir. MANDUB: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora (2024)	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam	Memiliki pembahas yang sama terkait hukum ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja PKWT, yang dimana <i>Gig Economy</i> bisa dikategorikan sebagai pekerja PKWT. Dan dua penelitian ini sama menggunakan perspektif UU ciptaker yang merupakan peraturan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia yang berlaku sekarang	Metode penelitian yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan penelitian yuridis normative sedangkan penelitian yang akan diteliti menggunakan penelitian yuridis empiris.

8	Nabiyla Risfa Izzati (2021), jurnal Masalah- Masalah Hukum	Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non- standar dalam Hukum Ketenagekerj aan Indonesia	Penelitian ini sama- sama menggunakan metode penelitian hukum yang bersifat yuridis empiris. Selain itu kerangka teori penelitian dalam dua penelitian sama-sama menggunakan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	Perbedaan dua penelitian ini yaitu fokus pembahasan, dimana penelitian terdahulu berfokus pada seluruh Hubungan Kerja Non-standar sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus pada pekerja dengan menggunakan sistem <i>gig</i> di industry MICE
9	Akhdan Adityo Latri, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus,	Hak Pekerja Di Era <i>Gig</i> Economy: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak	Penelitian terdahulu memiliki fokus penelitian yang sama dengan penelitian yang akan diteliti yakni, mengenai perlindungan hak-	Perbedaannya penelitian yang akan diteliti oleh peneliti tidak hanya menggunakan perspektif hukum ketenagakerjaan saja melainkan juga

	Muhammad Gaung Syah Arjuna (2024). Jurnal Media Hukum Indonesia (MHI		hak pekerja <i>gig</i> pada hukum ketenagakerjaan Indonesia	menggunakan Hukum Islam dengan objek penelitian pekerja <i>gig</i> . Selain itu metode penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian yuridis normatife sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode yuridis empiris
10	Qolbi Hanif Fadhlullo, Aidul Fitriciada Azhari, dan Rizka dari Universitas Muhammad iyya	Perbandingan Kedudukan Hukum Pekerja <i>Gig</i> Economy di Indonesia, Belanda, dan Inggris	Penelitian terdahulu memiliki persamaan pembahasan mengenai Hukum Pekerja <i>Gig</i> Economy di Indonesia.	Penelitian terdahulu lebih berfokus mengenai perbandingan aturan hukum Pekerja <i>Gig</i> Economy antara Indonesia, Belanda, dan Inggris. Dan metode penelitian

	Surakarta, Jurnal Ilmiah Hukum (2023)			yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan yuridis normative dan penelitian peneliti menggunakan yuridis empiris
--	---	--	--	--

Penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan signifikan dibandingkan dengan 10 penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut berada di objek penelitian, pendekatan penelitian dan fokus pembahasan penelitian. Penelitian sebelumnya cenderung membahas pekerja *gig* secara umum dengan menggunakan pendekatan yuridis normative. Sedangkan, penelitian yang akan dilakukan lebih spesifik mengkaji pekerja *gig* di sektor MICE dengan pendekatan yuridis empiris. Selain itu, penelitian ini menambah perspektif hukum dengan menambahkan analisis dari sudut pandang hukum islam, sehingga memunculkan kontribusi baru terhadap kajian ketenagakerjaan dalam konteks *Gig Economy*.

B. Kajian Pustaka

1. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian menurut Sudikno Mertokusumo adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan dengan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat dari hukum.²⁷ Sedangkan, R. Subekti menyatakan bahwasannya suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dalam artian kedua orang tersebut saling melakukan perjanjian untuk melakukan sesuatu dari peristiwa ini sehingga timbul hubungan perikatan²⁸. Dari dua pendefinisian tersebut menjelaskan bahwa perjanjian menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban, dan jika salah satu diantara keduanya melanggar kesepakatan tersebut maka akan ada akibat hukum di dalamnya.

Perjanjian kerja mulanya diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER 02/ MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu tertentu, yang kemudian peraturan tersebut dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²⁹. Pada pasal 1 Angka 14 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat

²⁷ Sudikno Mertokusumo, "Mengenal Hukum", (Yogyakarta: Liberty). 82

²⁸ R. Subekti, "Hukum Perjanjian", (Jakarta: Intermasa, Intermasa) 1

²⁹ F.X. Djumaldji S.H., M. Hum, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika 2006), H. 7

syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian pasal tersebut menjelaskan suatu perjanjian bisa dikatakan perjanjian kerja apabila meliputi 3 unsur sebagai berikut:³⁰

1) Ada Orang Dibawah Pempinan Orang Lain

Unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan terhadap orang lain dalam perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).

2) Unsur Penunain kerja

Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain

3) Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 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.

b. Syarat Sah Perjanjian Kerja

³⁰ *Ibid*, H. 7-8

Syarat sah sebuah perjanjian kerja sama dengan syarat sah sebuah perjanjian yang diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yakni:

1) Sepakat untuk mengikat diri

Sepakat untuk mengikat diri berarti para pihak harus memiliki kebebasan berkontrak, dimana para pihak tidak ada paksaan atau tekanan yang mengakibatkan adanya cacat dalam melakukan kehendaknya. Kesepakatan dikatakan tidak sah apabila mengandung paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*) dan penipuan.

2) Kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian

Seorang dianggap cakap ketika sudah berumur 21 tahun keatas, namun jika orang dalam pengampuan seperti buta, dungu, sakit ingatan atau pemboros maka tidak dianggap cakap hukum. Pada pasal 1330 KUH Perdata disebutkan orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah Orang-orang yang belum dewasa, Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan, Wanita yang sudah bersuami.

3) Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu ialah adalah obyek dari perjanjian itu sendiri. Objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi dapat berupa kewajiban untuk menyerahkan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu

4) Suatu sebab Halal

Sebab Halal dalam konteks perjanjian ialah isi dari perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, norma-norma agama, kesusilaan dan juga ketertiban umum.

Adapun dalam peraturan yang secara khusus mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu pada pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menjelaskan bahwa syarat sah sebuah perjanjian kerja ialah:

- 1) kesepakatan kedua belah pihak
- 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku

c. Jenis-jenis perjanjian kerja

Menurut pasal 56 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebuah perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu,

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³¹ Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan *“Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”*.

Perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya pekerjaannya diperkirakan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang sementara sifatnya

2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT³². Dalam perjanjian untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selama paling lama 3 bulan, dan ini masa ini pengusaha tidak diperkenankan untuk membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan sudah dilewati maka pekerja tersebut berganti status menjadi pekerja tetap yang juga memiliki hak

³¹ F.X. Djumaldji S.H., M. Hum, Perjanjian Kerja, (Jakarta: Sinar Grafika 2006). Hal-11

³² *Ibid.*

sebagaimana yang sudah diatur dalam perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.³³

d. Bentuk Perjanjian Kerja

Secara yuridis formal, bentuk perjanjian diatur dalam pada Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan *“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku”*

1) Perjanjian Lisan

Perjanjian Kerja Lisan merupakan suatu hubungan kerja tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, hal ini dikarenakan tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan kerja tersebut akan mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku

2) Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja bentuk tertulis dibuat dalam berbahasa Indonesia/bahasa asing dan apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini ditujukan untuk terciptanya suatu kepastian hukum dan agar terjaminnya hal-hal yang tidak dikehendaki selama pelaksanaan perjanjian kerja.

³³ Sentosa Sembiring, “Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan”, (Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005). 38

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3 (tiga) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. 1 (satu) eksemplar perjanjian kerja waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.³⁴ Ketentuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur dalam Pasal 54 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Hak asasi manusia ialah hak dasar yang melekat di manusia yang diperoleh ketika lahir di dunia. Hak asasi manusia tersebut meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak berkomunikasi, hak keamanan, dan hak kesejahteraan. Menurut Immanuel Kant negara bertugas menegakkan hak-hak dan kebebasan warganya sehingga kemakmuran dan kebahagiaan rakyat merupakan tujuan negara dan hukum.³⁵ Oleh karena itu, negara memiliki peran besar dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar manusia, dan hak-hak tersebut tidak boleh dihalangi atau dikurangi oleh negara dalam kondisi apa pun.

³⁴ F.X. Djumaldji S.H., M. Hum, Perjanjian Kerja, (Jakarta: Sinar Grafika 2006). Hal-22

³⁵ Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak, & Markus Y. Hage, Teori Hukum. Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang Generasi, Jakarta: Genta Publishing, 2010, hlm. 75.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan hukum adalah kosakata yang terdiri dari perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi, dan hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah³⁶. Berdasarkan kedua pengertian tersebut maka arti perlindungan hukum ialah upaya melindungi yang dilakukan penguasa/pemerintah dengan menetapkan peraturan yang bersifat mengikat dan pelaksanaannya dapat dipaksakan dengan sebuah sanksi.

Phillipus M. Hadjon mendefinisikan perlindungan hukum ialah selalu berkaitan dengan dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan bagi si lemah (eko-nomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha³⁷. Philipus menyatakan sarana perlindungan hukum ada dua yaitu: sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif, Sarana perlindungan hukum preventif terutama erat kaitannya dengan asas *freis ermesen* sebagai bentuk perlindungan hukum secara umum. Sedangkan sarana perlindungan hukum represif di Indonesia ditangani oleh badan-badan:

³⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), VI Daring

³⁷ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan dalam simposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum dalam rangka Dies Natalies XL/Lustrum VII, Universitas Airlangga, 3 November 1994.

Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi dan badan-badan khusus.³⁸

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja merupakan hal penting yang perlu dilindungi karena tenaga kerja merupakan pihak yang memiliki daya tawar rendah, Zainal Asikin menyebutkan *"Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburu-han yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis"*³⁹. Imam Soepomo dalam kutipan Agusmidah membagi perlindungan pekerja menjadi 3 macam⁴⁰, yaitu:

- 1) Perlindungan Ekonomi, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya perlindungan ini disebut jaminan social
- 2) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengeyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada

³⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.10

³⁹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, 1993, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.5

⁴⁰ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2010), Hlm 61.

umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya atau yang biasa disebut kesehatan kerja

- 3) Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja

- a. Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, hubungan pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang sama apabila dilihat didepan hukum. Namun, apabila dilihat secara sosial ekonomi kedudukan antara pekerja dan pengusaha adalah tidak sama, dimana buruh ialah seorang yang tidak mempunyai bekal hidup sehingga terpaksa bekerja pada orang lain. Oleh karena itu, perlindungan hukum perlu hadir sebagai upaya pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja⁴¹.

Seorang pekerja dan pengusaha diikat satu sama lain oleh sebuah hubungan kerja, dimana hubungan tersebut dibuat melalui sebuah perjanjian kerja dengan berisikan hak dan kewajiban yang disetujui kedua belah pihak. Hubungan kerja dalam aturan ketenagakerjaan terdiri dari 3 jenis pekerjaan yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja waktu

⁴¹ HP. Radjagukguk, 2000, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Codetermination)* makalah, hlm 5

tidak tertentu, dan alih daya (outsourcing). Adapun hak-hak pekerja perkerjaan waktu tidak tetentu yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

1) Hak atas upah yang adil

Hak atas upah yang adil adalah hak yang harus diterima dan dituntut seseorang pekerja ketika mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha. Hal ini diatur dalam pasal 88 kelaster ketenagakerjaan UU No.11 Tahun 2020 tentang perubahan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi *“Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Selain itu pengaturan pengupahan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

2) Hak untuk berserikat dan berkumpul

Tenaga kerja berhak untuk bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka dalam peraturan hukum ketenagakerjaan diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 104 yang berbunyi *“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”*

3) Hak perlindungan kerja

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - b) Moral dan Kesusilaan.
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai– nilai agama
- 4) Hak atas Istirahat dan cuti

Berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan, buruh/tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat selama 4 jam terus menerus dan tidak terhitung dengan jam kerja. Sedangkan cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Namun pekerja tidak berhak untuk mendapatkan upah selama mas cuti.

5) Hak Jaminan Sosial

Jamian Sosial bagi tenaga kerja diatur dalam pasal 99 UU No 13 Tahun 2003. Jaminan sosial merupakan hal yang penting bagi perlindungan pekerja karena merupakan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia⁴².

⁴² Situmorang, B. (2010). Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, hlm-xivi.

6) Hak untuk mogok kerja

Berdasarkan Pasal 137 Undang-Undang Ketenagakerjaan, para buruh/tenaga kerja dapat melakukan mogok kerja apabila terjadi kegagalan kesepakatan yang merugikan pihak pekerja. Hal ini dapat dilakukan selama pekerja tetap berperilaku tertib dan tidak melakukan tindakan yang berlawanan dengan hukum maupun yang dilarang dalam peraturan.

Hak-hak dasar tenaga kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut merupakan usaha pemerintah dalam upaya *intervensi* pengusaha agar tidak berbuat semena-mena terhadap hak-hak pekerja. meskipun demikian bukan berarti kewajiban pekerja dikesampingkan oleh hak-hak dalam undang-undang karena hakikat hubungan kerja ialah mengatur/memuat hak dan kewajiban pekerja antara pekerja dan pengusaha. Kewajiban-kewajiban pekerja diantaranya:

- 1) Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUHPerdara)
- 2) Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUHPerdara)
- 3) Menaati peraturan dalam pelaksanaan pekerjaan (Pasal 1603 b KUHPerdara)
- 4) Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/ditempat majikan bila pekerja tinggal di sana (Pasal 1603 c KUHPerdara)

- 5) Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603 KUHPerdara)
- 6) Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601 w KUHPerdara)

3. *Gig Economy*

Transformasi ekonomi modern beberapa tahun terakhir mengalami banyak model perubahan, salah satunya ialah konsep ekonomi *gig* yang trend pada akhir-akhir ini. *Gig economy* menurut Wilson menegaskan bahwa *gig economy* adalah pekerjaan yang ditandai dengan kontrak jangka pendek⁴³. Sedangkan, *World Economic Forum* mengartikan ekonomi *gig* sebagai pelibatan interaksi antara pekerja dan individu atau perusahaan melalui platform digital yang secara aktif memediasi pencocokan antara penyedia jasa dan konsumen dalam waktu singkat dan pembayaran dilakukan berdasarkan tugas yang diselesaikan⁴⁴.

Sayers dalam studi linguistiknya melihat asal-usul istilah *gig* berasal dari dua kata yang berbeda makna, yaitu *whirligigs* (pusaran air) atau *giggles* (cekikikan). Dari asal-usul itu, *The Oxford English Dictionary* mengartikan “*gig*” dalam dua makna, yaitu “sesuatu yang berputar” dan “keadaan kegembiraan dan kesenangan yang riuh”⁴⁵. Awalnya, pada abad 20 musisi jaz

⁴³ Wilson, B. (2017). What is the 'gig' economy? BBC News. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/business-38930048>

⁴⁴ Habib Hidayat, “*Gig Economy: Pengertian, Dampak, dan Contoh Pekerjaannya*”, 2023 Diakses pada tanggal 9 Juni 2024. <https://myrobin.id/untuk-pekerja/gig-economy>

⁴⁵ Novianto, A., Keban, Y. T., & Hernawan, A. (2021). “Mendorong Kerja Layak & Adil bagi Pekerja *Gig*: Kajian Awal tentang Ekonomi *Gig* di Indonesia”. Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. Hal-iv

menggunakan istilah tersebut untuk menunjukkan adanya acara pentas musik untuk bergembira dan bersenang-senang. Kemudian seiring perkembangannya acara *gig* yang mulanya tujuan untuk senang-senang dan agenda acara menggunakan dana milik pribadi musisi atau penikmat musik menjadi acara yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan oleh perusahaan modal. Perusahaan tersebut menyediakan panggung, membayar musisi untuk pentas, melakukan promosi, dan menjual tiket kepada para penikmat musik. Bentuk komodifikasi inilah yang populer pada abad-21 untuk menjelaskan bentuk ekonomi dalam bisnis Uber.

Ekonomi *gig* memiliki pola ciri tersendiri daripada pola sistem ekonomi lainnya, Stanford melalui penelitiannya mengidentifikasi ciri-ciri *gig economy* menjadi 5⁴⁶, antara lain:

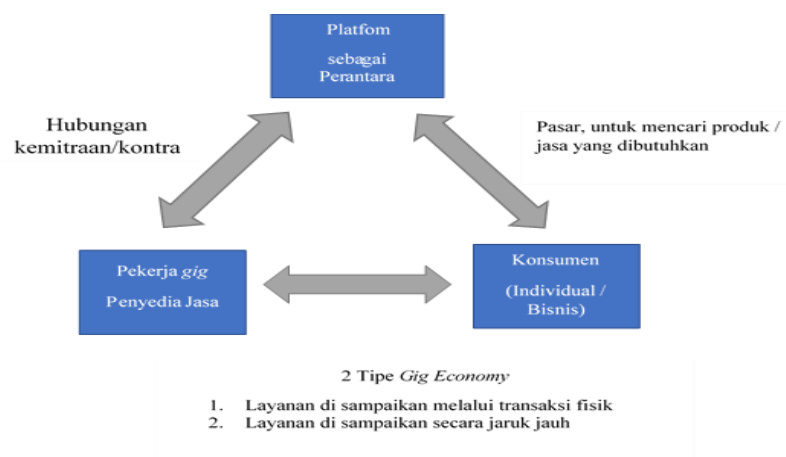
- (1) pekerjaan dilakukan berbasis permintaan klien
- (2) kompensasi dibayarkan berbasis hasil, diukur oleh keluaran kerja bukan jam kerja
- (3) Pekerja diminta menyediakan alat produksinya sendiri
- (4) Adanya mediator yang menghubungkan pekerja dan klien, serta
- (5) Platform digital berperan sebagai mediator tersebut, yang bertugas melakukan supervisi kerja dan memfasilitasi transaksi pembayaran.

Dengan 5 ciri tersebut bisa disimpulkan bahwa kemunculan ekonomi *gig* tidak hanya didorong oleh kemajuan teknologi internet dan munculnya

⁴⁶ Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., & Arjuna, M. G. S. (2024). Hak Pekerja di Era *Gig Economy*: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), hal-376.

perusahaan platform aplikasi perantara. akan tetapi, ekonomi *gig* merupakan kelanjutan dari tren baru dalam perancangan sistematis sebuah sistem kerja yang telah dimulai sejak akhir abad kedua puluh. Sehingga inti dari ekonomi *gig* adalah bentuk ekonomi yang membayar pekerja berdasarkan jumlah barang/layanan yang dikerjakan, bukan berdasar waktu kerja.

Gambar Sistem Hubungan Ekonomi *GIG* ⁴⁷



Sumber: Permana, etc. Measuring the *gig* economy in Indonesia: typology, characteristics, and distribution.

Tantangan globalisasi membuat perusahaan tidak lagi berfokus pada bidang yang bukan dari inti sektor perusahaan sehingga sebagian pekerjaan dialihdayakan dengan menggunakan kontrak yang tidak standart. Alihdaya inilah yang disebut ekonomi *gig* dimana perusahaan agensi menyediakan pekerja alihdaya yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pola ekonomi ini menggunakan pekerja lepas dimana pemberi kerja tidak memiliki kewajiban

⁴⁷ Permana, M. Y., & Izzati, N. R. (2023). Measuring the *gig* economy in Indonesia: typology, characteristics, and distribution. Media Wahyudi, Measuring the *Gig* Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution (February 6, 2023), hal-4.

memberi jaminan-jaminan sebagaimana dipahami dalam konsep kerja yang klasik. Selain itu, tenaga kerja diberikan keleluasaan untuk menyelesaikan pekerjaannya kapan saja dan di mana saja. Hal ini membuat pekerja tidak memiliki kepastian dan kerentanan dalam pekerjaan.

Ekonomi *gig* memiliki dua pengklasifikasian pekerja. Pertama, ekonomi *gig* berbasis online dimana seluruh pekerjaan disampaikan tanpa melalui interaksi tatap muka. Model bisnis ini menurut Kassi dan Lehdonvirta didalam jurnal Permana dkk dibagi menjadi 6 kategori pekerjaan yaitu jasa profesional, input data dan administrasi, multimedia dan kreatif, sales dan marketing, pengembangan software dan teknologi, serta penulisan dan penerjemah. Model pekerjaan seperti ini yang dimiliki Indonesia ialah Project.co.id dan Sribulencer. Kedua ekonomi *gig* berbasis lokasi dimana pekerjaan tetap diselesaikan melalui interaksi tatap muka. Model yang paling umum sering ditemui adalah penyedia layanan jasa transportasi, pengantar makanan dan jasa kurir. Contoh pekerjaan model seperti ini di Indonesia ialah Gojek dan Grab.⁴⁸

4. Ketenagakerjaan dalam Hukum Islam

a. Pengertian *Ijarah*

Sebagai makhluk yang dikaruniai akal dan pikiran yang sempurna oleh Allah SWT, manusia menempati posisi sentral dalam setiap aspek kehidupan sehingga seluruh dimensi kehidupan manusia termasuk kegiatan ekonomi telah

⁴⁸ Permana, M. Y., & Izzati, N. R. (2023). Measuring the *gig* economy in Indonesia: typology, characteristics, and distribution. Media Wahyudi, Measuring the *Gig* Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution (February 6, 2023). Hlm 4

diatur secara menyeluruh dalam ajaran Islam⁴⁹. Salah satu aspek penting dalam ekonomi adalah ketenagakerjaan, yang dalam perspektif Islam dikategorikan sebagai kegiatan *Ijarah*.

Ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri. Menurut Ulama hanafiyah *Ijarah* adalah akad untuk memperbolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan. Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa *Ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Adapun ulama Malikiyyah dan Hanabilah menyatakan bahwa *Ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.⁵⁰

Secara bahasa *Ijarah* berasal dari isim masdar dari lafadz *أجر - يؤجر* berarti memberi hadiah/ upah dan dalam arti lain *Ijarah* berasal dari lafadz *الجيار* yang berarti sewa-menyewa⁵¹. Sedangkan *Ijarah* secara istilah berarti akad yang dilakukan sebagai bentuk pemindahan manfaat atau dapat disebut dengan hak guna yang dilakukan atas suatu jasa dan atau barang dengan adanya upah dan waktu tertentu, serta tidak adanya pemindahan kepemilikan atas suatu barang⁵².

Sistem ketenagakerjaan/ perburuan menurut kajian fiqh diklasifikasikan

⁴⁹ Yunus Assagaf, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam*, (Manado: Institut Agama Islam Negeri Manado, 2016), hlm. 15

⁵⁰ Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), h. 121-122.

⁵¹ Mohammad Nadzir, *Fiqh Muamalah Klasik*, (Semarang: CV. Karya Abadi Jaya, 2015), 69.

⁵² M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), h. 179.

sebagai *Ijarah al-dzimmah*, dimana objek transaksi dalam akad *Ijarah* ialah jasa seseorang yang berupa skill/kelebihan melakukan suatu pekerjaan pada bidang ekonomi. *al-ujrah*/ pengupahan pada *Ijarah al-dzimmah* harus ditentukan dan diketahui oleh para pihak yang berakada (pekerja dan pemberi kerja), baik terkait jumlah maupun teknis pembayarannya.

b. Dasar Hukum *Ijarah*

1) Al-Qur'an

Dasar hukum *Ijarah* dalam Al-Qur'an terdapat pada surat At-Thalaq ayat 6 dan Al-Qashas ayat 26:

سَكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَىٰ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُكْرِوهُنَّ بِبَيْنِكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَ فَسُتْرِضْ لَهُ ۖ أُخْرَىٰ

Artinya:

"Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." (Surat At-Thalaq: 6)⁵³

2) Hadist

Dasar Hukum *Ijarah* dalam ketentuan hadist berbunyi:

⁵³ NU Online, Quran Nu, <https://quran.nu.or.id/at-thalaq/6>

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ
 اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ
 طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya:

Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah.⁵⁴

c. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Rukun Akad *Ijarah* menurut jumhur ulama ada empat yang harus dipenuhi, antara lain:⁵⁵

- 1) Muta'qidain yaitu para pihak yang melakukan perjanjian. Dalam hal ini adalah mu'jir/ajir (penyedia jasa) dan musta'jir (penyewa). Syarat yang harus dipenuhi oleh Mut'Aqidain ialah sudah berakal.
- 2) Sighat/ijab dan qabul. Syarat dipenuhinya sighat yakni kesesuaian antara ijab dan qabul, tidak adanya jarak waktu yang lama antara keduanya dan tidak diantungkan (di-ta'liq).
- 3) Manfa'ah yaitu jasa atau manfaat benda yang disewakan. Syarat dari manfaah ialah bernilai komersial, mampu menyerahkannya kepada musta'jir agar nilai manfaatnya dapat digunakan, dapat dirasakan

⁵⁴ Al-Hafidh Ibnu Hajar Asqalany, Tarjamah Bulughul Maram, hadits no.940

⁵⁵ Jurnal Ma'had al-Jami'ah al-Aly, *AKAD IJARAH DALAM KACAMATA FIQH KLASIK*, (MSAA UIN MALANG: 2019). <https://msaa.uin-malang.ac.id/2019/10/10/akad-ijarah-dalam-kaca-mata-fiqh-klasik/>

oleh musta'jir, dalam pemanfaatan barang, dan diketahui secara jelas dan rinci oleh muta'aqidain.

- 4) *Ujrah*; ongkos atau upah. Hakikatnya, upah yang dimaksud adalah manfaat yang dimiliki melalui akad *Ijarah*, sehingga syaratnya sama dengan syarat tsaman dalam jual beli yaitu suci, memiliki nilai manfaat, dapat diserahterimakan, diketahui oleh kedua belah pihak. (I'anatut Tazkiyah)

Sedangkan, beberapa syarat sebuah akad *Ijarah* menurut M. Ali Hasan ialah:⁵⁶

- 1) baligh dan berakal (Mazhab Syafi'i dan Hambali). Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal seperti anak kecil atau orang gila menyewa hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka *Ijarah* nya tidak sah. Berbeda dengan Mazhab Hanafi dan maliki bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah mumayyiz pun boleh melakukan akad *Ijarah* dengan ketentuan disetujui oleh walinya.
- 2) Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kerelaan (antaradhin) untuk melakukan akad, apabila salah seorang keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah

⁵⁶ M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 227

- 3) Manfaat dari objek *Ijarah* harus diketahui secara jelas, jika manfaatnya tidak jelas. Maka, akad itu tidak sah
- 4) Objek *Ijarah* itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, ulama fiqh sepakat mengatakan bahwa tidak boleh menyewa sesuatu yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa.
- 5) Objek *Ijarah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara. Oleh sebab itu ulama fikih sependapat bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir, tidak boleh menyewa orang untuk membunuh (pembunuh bayaran), tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat berjudi atau tempat prostitusi (pelacuran).

d. Macam-Macam Akad *Ijarah*

Secara umum *Ijarah* terbagi menjadi dua macam jenis, yaitu:

- 1) Atas manfaat atau disebut sewa-menyewa. Objek akad dalam jenis akad *Ijarah* ini yakni manfaat yang didapatkan dari suatu benda.
- 2) *Ijarah* atas pekerjaan atau disebut dengan upah-mengupah. Objek akad dalam jenis akad *Ijarah* jenis ini ialah amal tau pekerjaan seseorang. Akad *Ijarah* atas pekerjaan dibedakan menjadi 2 macam yaitu:⁵⁷
 - a) Ajir (tenaga kerja) khusus merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan pada masa tertentu terhadap seseorang lainnya.

⁵⁷ M. Yazid Afandi, Fiqh Muamalah, h. 185

- b) Ajir (tenaga kerja) musytarak merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan terhadap lebih dari satu orang, sehingga bersekutu dalam pemanfaatan jasa dan tenaganya.

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis-empiris/hukum empiris. Penelitian yuridis empiris ialah jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji perilaku masyarakat yang timbul akibat interaksi dengan sistem norma yang ada.⁵⁸ Data yang diperoleh pada penelitian empiris diidentifikasi dengan tujuan menyelesaikan permasalahan yang diteliti berdasarkan dengan peraturan perundangundangan sehingga data primer merupakan kunci pada penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yang menggunakan sumber data primer agar peneliti mengetahui implementasi perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja *gig* yang menggunakan perjanjian kerja dan juga riview terhadap kontrak kerja yang digunakan pada pekerja *Gig Economy* di CV Sigma Production. Kemudian, tinjauan hukum dilakukan dengan menganalisis dan mengkaji keterkaitan pelaksanaan perlindungan hukum pekerja *gig* menggunakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berkaitan, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

⁵⁸ Achmad, Y., & Fajar, M. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 51

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif karena peneliti bertujuan untuk memahami dan mengungkap fakta-fakta secara mendalam sebuah fenomena dengan berdasar karakteristik ilmiah dari individu atau kelompok.⁵⁹ Pendekatan ini menggunakan penelitian lapangan yang bertujuan supaya memperoleh pengetahuan hukum secara empiris terhadap implementasi perjanjian kerja pekerja *gig* perspektif perlindungan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan supaya peneliti dapat menentukan ada atau tidaknya hubungan mengenai suatu gejala tertentu dengan yang lainnya terjadi dilapangan.⁶⁰

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Angrek Vanda No.5, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141 yang merupakan tempat kedudukan badan hukum CV. Sigma Production. Penulis menetapkan lokasi tersebut karena terdapat beberapa pertimbangan mengenai perlindungan hukum tenaga kerja *gig* dengan hubungan perjanjian kerja.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian empiris terdiri dari data primer, sekunder dan tersier. Adapun Sumber data tersebut, diantaranya:

⁵⁹ Ibid, Hal 53

⁶⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada), h. 25.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama.⁶¹ Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil data yang diperoleh dari wawancara langsung yang mendalam. Wawancara langsung ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat terhadap pelaksanaan perjanjian kerja pada sistem *gig economy* perspektif perlindungan hukum ketenagakerjaan. Data lapangan tersebut kemudian diteliti lebih dalam dengan menggunakan perspektif regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan konsep Hukum Islam.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari pencarian kajian pustaka sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah sejumlah peraturan pelaksana perundang-undangan hukum ketenagakerjaan yang dikeluarkan lembaga resmi negara. Peraturan pelaksana tersebut yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu data sekunder yang digunakan peneliti ialah buku-buku, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi,

⁶¹ Sujono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: Universitas Indonesia Press.1986), hal-12.

tesis, jurnal ilmiah dan artikel-artikel yang berhubungan dengan objek hukum yang diteliti.

c. Sumber Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan gambaran maupun penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti, kamus-kamus hukum, ensiklopedia, indeks kumulatif, internet dan lain-lain.⁶²

E. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara ialah proses seseorang menggali informasi melalui narasumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang sudah disusun untuk mendapatkan jawaban yang relevan dengan rumusan masalah⁶³. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan panduan daftar pertanyaan/ wawancara terstruktur.

Peneliti mewawancarai terhadap beberapa pihak. Pihak pertama ialah Pekerja yang dikategorikan pekerja *gig* di CV Sigma Production diantaranya Tito Yudha, Alvian Nurdiansyah, dan Nastiti Alifvia. Pihak Kedua yakni platform yang mempekerjakan pekerja *gig*, yaitu dalam penelitian ini diwakili Manager Marketing Communication CV Sigma Production Bapak Riesza Ari. Adapun tujuan dari dilakukannya wawancara ini adalah untuk menghimpun beberapa informasi data-data

⁶² Mestika zed, metode penelitian kepustakaan (Jakarta: Rajawali press, 2010) h. 151

⁶³ Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", (2006; PT. Raja Grafindo Persada), Hlm. 30

yang dibutuhkan terkait Perjanjian Kerja Pada sistem *Gig Economy* Dalam Persepektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus CV Sigma Production).

d. Dokumentasi

Dokumentasi/kepuustakaan merupakan studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada⁶⁴. Dokumenr-dokumen yang dikaji meliputi buku referensi, artikel-artikel dari beberapa jurnal, arsip, hasil penelitian ilmiah, peraturan perundang-undangan, laporan, teori-teori, media masa seperti koran, internet dan bahan hukum kepuustakaan lainnya yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Bahan hukum sekunder ini digunakan peneliti untuk melakukan studi secara mendalam terhadap perjanjian kerja pada sistem *Gig Economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum islam.

F. Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan makna apa pun bagi tujuan penelitian sehingga diperlukan adanya pengolahan data. Pengelolahan data yaitu mengelola data sedemikian rupa sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut, sistematis,

⁶⁴ Soerjono Soekanto, op.cit, hlm. 251.

sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis.⁶⁵ Menurut Miles dan Huberman membagi tahapan analisis data ebagai berikut:⁶⁶

1. Reduksi data

Reduksi data adalah proses memilih, menyederhanakan, mengabstraksi, memfokuskan maupun mengubah data empiris yang telah diperoleh agar menghasilkan data yang lebih relevan dengan penelitian. Data primer dalam penelitian yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan para pekerja *gig* di CV Sigma Production diringkas, disusun lebih sistematis dan ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan peneilitian.

Tahap ini dilakukan supaya mempermudah peneliti dalam memperjelas analisis, mengorganisir informasi, dan mempermudah penarikan kesimpulan. Proses ini dilakukan secara bertahap dan terus-menerus ketika penelitian berlangsung agar data yang didapat akurat dan mendukung tujuan penelitian.⁶⁷

2. Penyajian data

Penyajian data adalah proses di mana data disusun secara terorganisir dan ringkas untuk memudahkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif pada penelitian yang

⁶⁵ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2010. "Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris" (Yogyakarta: Pustaka pelajar) 180

⁶⁶ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johnny Saldana, 2014. "Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook" (Arizona State University: SAGE Publications, Inc)

⁶⁷ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, Johnny Saldana, 2014. "Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook" (Arizona State University: SAGE Publications, Inc) 32

berjudul Perjanjian Kerja Pada Sistem *Gig Economy* Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi di CV Sigma Production) dilakukan dengan memaparkan data dalam bentuk kalimat teks naratif yang runtun, efektif, logis dan tidak kontradiktif.⁶⁸

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah proses merumuskan makna hasil penelitian secara singkat dan jelas, dengan memastikan kesimpulan relevan dan konsisten dengan judul, tujuan, dan masalah penelitian. Kesimpulan yang diambil selama penelitian berlangsung, dimulai dengan kesimpulan sementara setelah data cukup, dan diakhiri dengan kesimpulan akhir setelah data lengkap.⁶⁹

⁶⁸ Robert K. Yin, 2016. "Qualitative Research from Start to Finish: Second Edition" (New York: The Guilford Press) 274

⁶⁹ Sharan B. Merriam, 2009. "Qualitative research: a guide to design and implementation" (San Francisco: John Wiley & Sons, Inc) 210

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV Sigma Production

CV Sigma Production adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa MICE (Meetings, Incentives, Conventions, and Exhibitions) yang berdomisili di Malang, Jawa Timur. MICE merupakan singkatan dari Meetings, Incentives, Conventions, and Exhibitions, yang dapat diartikan sebagai industri jasa yang bergerak dalam penyelenggaraan pertemuan, pelayanan insentif, konvensi, dan pameran. Industri ini biasanya melibatkan sekelompok orang yang berkumpul untuk membahas kepentingan atau keperluan tertentu yang sama. Namun, dalam masyarakat umum, MICE lebih dikenal dengan istilah event organizer, karena aktivitasnya identik dengan penyelenggaraan berbagai bentuk acara atau kegiatan.

Perusahaan Sigma Production berbentuk badan usaha CV (Pesekutuan Komenditer) yang didirikan atas inisiatif lima orang pertemanan yang juga sekaligus menjadi tim inti manajemen perusahaan. Layanan yang ditawarkan mencakup perencanaan hingga pelaksanaan berbagai jenis acara, baik dalam skala kecil maupun besar, seperti seminar, peluncuran produk, peresmian bangunan, workshop, hingga kegiatan promosi dan hiburan lainnya.

Dalam pelaksanaan operasionalnya, CV Sigma Production memiliki lima orang pekerja tetap yang sekaligus bertindak sebagai tim manajemen inti perusahaan. Di luar itu, perusahaan juga mempekerjakan pekerja lepas sebagai

manpower untuk mendukung pelaksanaan proyek, dengan jumlah yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan setiap acara. Pekerja lepas ini menempati berbagai posisi seperti *logistic project officer*, *registrator crew*, *floor crew*, *liaison officer*, *runner crew*, hingga *logistic crew*. sifat pekerjaannya yang bersifat sementara dan berbasis proyek tersebut serta sistem kerja fleksibel dan tidak tetap membuat CV Sigma Production sebagai perusahaan yang menggunakan sistem yang berarti *gig worker*.

B. Perlindungan hak pekerja bagi pekerja *gig* yang terikat perjanjian kerja di CV Sigma Production ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Seiring dengan dinamika kebutuhan masyarakat dan perkembangan pola hubungan kerja, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengalami berbagai perubahan. Perkembangan hukum ketenagakerjaan tersebut menunjukkan pergeseran yang signifikan dari waktu ke waktu. Berbagai undang-undang dan peraturan telah diberlakukan untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta untuk melindungi hak, kepentingan, dan kesejahteraan tenaga kerja. Salah satu regulasi utama yang menjadi dasar hukum hubungan industrial di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, peraturan perusahaan, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan. Namun, dalam rangka menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi global dan meningkatkan iklim investasi, pemerintah kemudian

memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), yang membawa perubahan signifikan terhadap sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Perubahan yang dihadirkan melalui UU Cipta Kerja mencakup penyederhanaan perizinan investasi, fleksibilitas dalam pengaturan pengupahan, serta penyesuaian mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tujuannya adalah menciptakan iklim usaha yang lebih kondusif, meningkatkan daya saing nasional, serta memperluas kesempatan kerja. Namun, dalam realitanya, perubahan ketentuan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja justru cenderung mengurangi perlindungan hukum bagi jenis pekerja non-standar, khususnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja alih daya (outsourcing), yang semakin banyak digunakan oleh pengusaha di era revolusi industri 4.0.

Seiring dengan perubahan regulasi tersebut, sistem ketenagakerjaan berbasis *gig economy* mulai berkembang, dengan ditandai tingginya fleksibilitas kerja dan dominasi kontrak jangka pendek atau hubungan kerja lepas (freelancer). Banyak pengusaha memilih model ini sebagai strategi efisiensi biaya untuk mengurangi beban administratif dan finansial yang biasanya melekat pada hubungan kerja tetap, seperti kewajiban pemberian tunjangan dan jaminan sosial. Model ketenagakerjaan ini banyak ditemukan digunakan di sektor industri kreatif, seperti desain, periklanan, produksi konten, hingga penyelenggaraan acara (event), yang cenderung mengandalkan tenaga kerja lepas berbasis proyek. Hubungan kerja yang digunakan umumnya

tidak dituangkan dalam perjanjian tertulis, melainkan hanya didasarkan pada kesepakatan lisan antara pekerja dan pemberi kerja. Ketiadaan kontrak tertulis ini menjadi ciri khas yang membedakan pola kerja di sektor industri kreatif dengan hubungan kerja formal, dan berdampak pada minimnya perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada para pekerja.

Kondisi serupa juga terlihat di CV Sigma Production. Perusahaan ini hanya memiliki lima orang sebagai karyawan tetap, sementara untuk kebutuhan tenaga kerja tambahan, perusahaan merekrut pekerja lepas yang bersifat fleksibel dan hanya bekerja hingga proyek atau event selesai sehingga jumlah pekerja lepas bersifat naik dan turun menyesuaikan dengan skala dan kebutuhan setiap penyelenggaraan event. Alasan perusahaan menggunakan sistem kerja tersebut karena mereka hanya dibutuhkan pada situasi atau proyek tertentu. Selain itu, mempekerjakan pekerja untuk posisi yang bersifat sementara atau selesai dalam satu kali kegiatan sebagai karyawan tetap dinilai akan membebani anggaran perusahaan secara signifikan dan kurang efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rieska Arisaka selaku Manager Marketing Communication, dijelaskan bahwa:⁷⁰

“Alasan utama menggunakan pekerja lepas karena kita belum mampu membayar karyawan secara tetap dan kebutuhan akan pekerja lepas hanya dibutuhkan ketika menghandle event yang besar, sedangkan apabila eventnya kecil kita cukup 5 karyawan tetap sigma sendiri sudah bisa membackup”

Pernyataan tersebut diperkuat oleh keterangan salah satu pekerja lepas di CV Sigma Production, Nastiti Alvia, yang menjelaskan:

⁷⁰ Riesza Arisaka, (Malang : 13 Maret 2025)

“Sistem bekerja kami, saya selaku pekerja bekerja ketika ada panggilan event dan upah diberikan setelah event selesai. Untuk perjanjian kerja dilakukan secara lisan, tidak tertulis, dan sejak awal sudah dijelaskan bahwa kami hanya bekerja ketika dibutuhkan atau istilahnya per panggilan.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dilihat bahwa pola kerja pekerja lepas di CV Sigma Production memenuhi karakteristik pekerja gig. Pertama, pekerjaan dilakukan berbasis klien, di mana keterlibatan pekerja ditentukan oleh adanya permintaan event. Kedua, kompensasi dibayarkan berdasarkan hasil kerja, bukan berdasarkan jumlah jam kerja. Upah diberikan setelah event selesai dan disesuaikan dengan skala serta kompleksitas acara. Dengan demikian, hubungan kerja antara pekerja lepas dan perusahaan CV Sigma Production dalam praktiknya menunjukkan pola kerja gig economy yang berkembang di sektor industri kreatif.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam sistem *gig economy* di Indonesia hingga saat ini belum diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kebanyakan hubungan pekerja dengan pengusaha di era *gig economy* menggunakan hubungan yang sejajar atau bersifat kemitraan. Namun, pola kerja yang diterapkan pada pekerja di sektor industri kreatif khususnya event organizer di era *gig economy* menunjukkan kesamaan dengan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya dalam aspek fleksibilitas waktu serta sistem pengupahan yang didasarkan pada hasil atau layanan yang diselesaikan. Karakteristik tersebut menunjukkan kesamaan dengan ketentuan Pasal 59 ayat 1 point (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;”

Sehingga, pekerja yang memiliki sistem pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dikategorikan sebagai pekerja dengan model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Mengenai ketentuan bentuk perjanjian kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) telah diatur dalam pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan “*Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan*”. Artinya pengusaha yang memperkerjakan pekerja yang dikategorikan sebagai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) diperbolehkan menggunakan bentuk perjanjian kerja tidak tertulis/lisan selama tidak bertentangan dengan ketentuan pasal 52 ayat 1:

“kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”.

Banyak ditemukan di era *Gig Economy* pekerja lepas khususnya di industri kreatif diikat hanya dengan perjanjian lisan, hal ini diwajibkan karena menurut pengusaha proses produksi yang dilakukan dengan cepat sehingga membutuhkan seorang *Gig Worker* yang dapat dipercaya untuk mengikatkan diri dalam melaksanakan tugas/perbuatan yang berkaitan dengan harta kekayaan. Di CV Sigma Production sendiri pekerja lepas dikontrak dengan perjanjian lisan. Sesuai dengan keterangan Tito Yuda mengungkapkan⁷¹.

“kontraknya secara lisan sesuai kesepakatan. Kesepakatanannya ya kayak yang dikehendakkan pak reza, saya ikutin. Saya setuju karena direkrut

⁷¹ Tito Yudha (Malang : 25 Maret 2025)

dengan model tidak secara formal karena a saya kebetulan waktu itu saya pernah kerja bareng dengan pak reza di perusahaan lain dan kemudain diajak ke CV ini, kebetulan saya juga bawahannya beliau di perusahaan lain tersebut sehingga saya merasa percaya degan pak reza”

Rieszza Arisaka selaku manager mengungkapkan bahwa ia lebih memilih merekrut pekerja melalui perjanjian kerja secara lisan, karena model tersebut dianggap lazim dalam industri kreatif. Ia juga menekankan pentingnya merekrut pekerja yang dapat dipercaya serta mampu beradaptasi dengan cepat, baik dari segi komitmen kerja maupun keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Oleh sebab itu, perjanjian lisan dinilai sebagai bentuk yang paling praktis dan efisien untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Secara hukum, kesepakatan lisan antara CV Sigma Production dan para pekerja lepas dalam menetapkan prestasi kerja telah memenuhi asas konsensualisme, yaitu prinsip bahwa suatu perjanjian dianggap sah apabila para pihak telah mencapai kata sepakat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwasannya perjanjian kerja secara lisan pada dasarnya telah memberikan perlindungan bagi para pekerja *gig* yang bekerja di CV Sigma Production, jika pelaksanaan perjanjian kerja tidak menyimpang dari ketentuan undang-undangan, serta melaksanakan hak dan kewajiban yang telah ditentukan. Penggunaan perjanjian kerja secara lisan kerap dianggap lumrah dalam industri kreatif seperti Event Organizer, namun praktik ini sejatinya tidak dapat dijadikan sebagai bentuk perjanjian yang ideal dalam hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Praktik ini berisiko membuka celah bagi pengusaha untuk beritikad buruk dengan tidak memberikan kejelasan atas hak-hak pekerja.

Sebagai pekerja dengan sistem kerja yang memiliki kemiripan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pekerja *gig* dalam industri Event Organizer pada dasarnya telah memperoleh dasar hukum atas hak-haknya secara implisit melalui regulasi ketenagakerjaan. Salah satu pengaturan tersebut tercantum dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan:

“PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap yakni pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran”.
 Sehingga, Hak-hak yang diperoleh mencakup upah yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku dan disesuaikan dengan jumlah jam kerja, jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan pola kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib memenuhi hak-hak pekerja, termasuk hak atas program jaminan sosial.

Untuk mengetahui sejauh mana hak-hak pekerja *gig* terpenuhi melalui hubungan kerja dengan bentuk perjanjian lisan, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa pekerja *gig* di CV Sigma Production terkait pelaksanaan hak-hak pekerja *gig* di perusahaan, sebagai berikut:

a. Upah yang adil

Setiap pekerjaan pada dasarnya dilakukan manusia untuk mendapatkan upah yang digunakan untuk memenuhi kesejahteraannya. Pada pasal 88 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja menjelaskan setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak atas upah yang adil adalah hak yang harus diterima dan dituntut seseorang pekerja ketika mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha. Maka dari itu peneliti mencari tahu bagaimana sistem pengupahan di CV Sigma Production sebagai perusahaan yang menggunakan pekerja *gig* dalam operasionalnya. Melalui wawancara dengan menjelaskan:⁷²

“upah yang diberikan kepada pekerja lepas hitungannya per-event, untuk besarnya minimal 500 sampai 1 juta lebih per event, tergantung besar/kecilnya event. tapi ini bukan patokan ya. Karena setiap EO itu beda ada yang EO yang merasa karena eventnya sedikit jadi dia dikasih misal 500 tapi eventnya banyak jadi dilebihin”

Tito Yudha selaku pekerja lepas di CV sigma production membertarkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan demikian adanya, sesuai dengan yang dituturkan:

“untuk sistem pembayaran di perusahaan ini per project, jadi setiap selesai event baru dibayarkan kerjanya per hari. untuk nominalnya ya kalo besarnya tergantung karena setiap event nominalnya beda-beda, ada event skala besar, sedang, kecil. Kalo skala kecil 500-an, sedang diatas itu, kalo besar diatas 1 juta. untuk besarnya sebenarnya tergantung besar kecilnya event sama jangka waktu”

Upah bagi pekerja *gig* di CV Sigma Production dibayarkan antara H+1 hingga maksimal H+3 setelah event selesai dilaksanakan. Rata-rata pekerja *gig* di perusahaan ini memperoleh penghasilan minimal sekitar Rp3.000.000 per

⁷² Riesza Arisaka, (Malang : 13 Maret 2025)

bulan, dan bisa lebih tinggi apabila jumlah proyek atau event yang mereka tangani melebihi rata-rata event pebulannya, yaitu 3 event. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Malang yang berkisar Rp3.500.000, penghasilan tersebut memang tampak berada di bawah standar upah minimum. Namun, apabila ditinjau dari aspek waktu kerja, pekerja *gig* di CV Sigma Production tidak bekerja setiap hari seperti pekerja tetap, melainkan hanya saat ada proyek tertentu. Oleh karena itu, dilihat dari keseimbangan antara hak dan kewajiban maka masih dapat dikatakan adil.

Regulasi di Indonesia yang mengatur sistem upah berdasarkan hasil atau proyek tercantum dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa upah bagi pekerja yang dibayar berdasarkan satuan hasil ditetapkan oleh pengusaha berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Ketentuan ini memberikan fleksibilitas dalam sistem pengupahan, namun juga dapat menimbulkan celah regulasi apabila perjanjian hanya dilakukan secara informal atau lisan. Sehingga, pengusaha berpotensi menyalahgunakan kondisi dengan tidak memberikan kejelasan mengenai besaran upah, khususnya dalam sistem kerja *gig economy* yang umumnya menggunakan pola pembayaran berbasis hasil atau proyek.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan bagi pekerja *gig* di CV Sigma Production menerapkan pola pembayaran berdasarkan proyek (per-event) yang disesuaikan dengan skala dan durasi pekerjaan. Meskipun nominal upah yang diterima belum sepenuhnya setara dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Malang, sistem tersebut dinilai

cukup adil apabila dikaitkan dengan beban kerja dan waktu kerja yang tidak bersifat penuh waktu. Namun demikian, ketentuan dalam Pasal 18 PP No. 36 Tahun 2021 masih menyisakan potensi kerugian bagi pekerja, terutama jika tidak disertai dengan perjanjian yang jelas, tertulis, dan transparan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, kejelasan dalam mekanisme pengupahan menjadi penting untuk memastikan perlindungan hak pekerja *gig* secara menyeluruh.

b. Jaminan Keselamatan & Kesehatan Kerja

Tidak menutup kemungkinan segala bentuk pekerjaan akan mengalami sebuah kecelakaan kerja sehingga keselamatan kerja ialah faktor yang penting dalam upaya menanggulangi potensi sebuah kecelakaan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk menjaga keselamatan para pekerja atau buruh agar produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Upaya yang bisa dilakukan dengan melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian risiko di lingkungan kerja, promosi kesehatan, serta penyediaan layanan pengobatan dan rehabilitasi. Maka dari itu, regulasi jaminan kerja ialah hal mutlak bagi perlindungan pekerja karena:

- (1) Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja.
- (2) Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- (3) Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya ter-jamin keselamatannya.
- (4) Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan diper- gunakan secara aman dan berdaya guna.

Salah satu bentuk perlindungan pekerja di Indonesia yang ditetapkan oleh pemerintah ialah melalui Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Kesehatan kerja juga tidak kalah penting dari keselamatan kerja, tujuan

dari kesehatan kerja adalah:

- (1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social
- (2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kesehatan
- (3) menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerja dengan tenaga kerja
- (4) Meningkatkan produktivitas kerja⁷³

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek yang wajib diterapkan di setiap tempat kerja karena keduanya saling berkaitan. Namun, masih banyak perusahaan terutama yang menerapkan sistem *gig economy* yang belum memahami pentingnya kedua aspek tersebut. Kondisi ini disebabkan

⁷³ Sedjum H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 87

oleh ketidakjelasan regulasi ketenagakerjaan yang mengatur model *gig economy*, serta sifat pekerjaan *gig* yang fleksibel dan bergantung pada ketersediaan proyek. Akibatnya, para pelaku usaha cenderung mengabaikan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam upaya menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja lepas, CV Sigma Production menyelenggarakan pelatihan terlebih dahulu sebelum para pekerja diberikan tanggung jawab atau job desk. Perusahaan juga memastikan pemenuhan seluruh kebutuhan pekerja lepas selama menjalankan tugas hingga pekerjaan selesai. Hal ini dijelaskan oleh Riesza Arisaka:⁷⁴

“Pekerja lepas selama itu berhubungan/ dalam proses bekerja kecelakaanya maka kami harus tanggung jawab. Dan juga terkait kebutuhan pekerja lepas seperti konsumsi, uang perdin dari kami sudah di cover semua itu”

Pekerja lepas juga memperkuat bahwa apa yang telah diucapkan oleh bapak

Riesza demikian adanya, hal senada sesuai yang di ungkapkan oleh salah satu pekerja lepas bernama Tito:⁷⁵

“Kalo jaminan keselamatan kerja, secara kayak BPJS gaada ya memang, cuma ketika event berlanngsung terkait kebutuhan misal makanan, uang bensin itu semua dananya dicover oleh perusahaan, dan apabila semisal event yang dilakukan memiliki resiko kecelakaan lebih maka perusahaan pun menyediakan alat keselamatan yang lengkap. Selain itu, pernah juga terjadi kecelakaan terhadap salah satu pekerja lepas, dari perusahaan bena-benar menanggung semuanya sampai pekerja tersebut sembuh”

Dari pemaparan di atas dapat diketahui CV Sigma Production sudah menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, dengan cara melakukan pelatihan kepada pekerja lepas dan memastikan pemenuhan seluruh

⁷⁴ Riesza Arisaka, (Malang : 13 Maret 2025)

⁷⁵ Tito Yudha (Malang : 25 Maret 2025)

kebutuhan pekerja lepas selama menjalankan tugas hingga pekerjaan selesai sehingga pekerja merasa aman.

c. Jaminan Sosial

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja dimaksudkan supaya produktivitas tenaga kerja meningkat dan tenaga kerja dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Oleh karena itu, pemberian perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan pekerja melalui jaminan sosial dirasa perlu untuk menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Pasal 99

“(1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, pekerja *gig* yang terlibat dalam kegiatan Event Organizer pun seharusnya memperoleh jaminan sosial sebagai bagian dari perlindungan kerja yang dijamin oleh negara. Selain itu, diperkuat juga oleh pasal 12 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa pekerja dengan pola kerja yang tidak tetap, baik dari segi waktu, volume pekerjaan, maupun sistem pembayaran berbasis kehadiran, tetap berhak atas jaminan sosial dari perusahaan. Dalam hal ini Kak Riesza

Arisaka selaku manager di CV Sigma Production menjelaskan dalam wawancaranya:

“kalau pekerja yang tetap sudah ada bpjs ketenagakerjaan, sedangkan untuk yang pekerja lepas selama itu berhubungan atau dalam proses bekerja terjadi suatu hal yang tidak diinginkan pada pekerja lepas maka kami berkomitmen harus bertanggung jawab mengenai biaya perawatan dan penyembuhannya.

Berdasarkan wawancara tersebut perusahaan belum memberikan jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan. Namun, apabila pekerja *gig* mengalami kecelakaan kerja maka perusahaan akan bersedia menanggung semua biaya mengenai perawatan dan penyembuhan perkerja. Hal ini juga dibenarkan oleh pekerja *gig* Alvian Nurdiansya, seperti tuturnya:

“Untuk yang freelance, kita ga dapet. Cuman selama itu berhubungan atau dalam proses bekerja terjadi suatu kecelakaan pada pekerja seperti saya maka perusahaan bertanggung jawab mengenai biaya perawatan dan penyembuhannya, intinya kalo ketika dalam rangka event tetap dicover perusahaan”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pekerja *gig* di CV Sigma Production hingga saat ini belum didaftarkan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh pemerintah, yakni BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan memang memberikan perlindungan berupa jaminan kecelakaan kerja dengan menanggung biaya perawatan apabila kecelakaan terjadi saat proses bekerja. Namun, perlindungan ini masih bersifat informal dan tidak terlembagakan dalam sistem jaminan sosial nasional.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan pertanggunggaan yang disediakan pemerintah guna menyediakan jaminan tertentu kepada seseorang atau anggota masyarakat yang menderita kerugian dalam memperjuangkan hidupnya atau

keluarganya. Untuk itu, pemerintah menetapkan regulasi sebagai dasar hukum dalam pelaksanaan program jaminan sosial yaitu Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Jaminan sosial yang diberikan oleh CV Sigma Production kepada pekerja *gig* memang menunjukkan adanya upaya perlindungan dari perusahaan terhadap risiko kerja, khususnya dalam bentuk penanggungan biaya apabila terjadi kecelakaan saat bekerja. Namun, bentuk perlindungan tersebut masih bersifat informal dan belum mengacu pada sistem jaminan sosial yang diatur secara resmi oleh pemerintah. Kondisi ini bertentangan dengan asas kepastian hukum, karena setiap perlindungan ketenagakerjaan idealnya harus berlandaskan perjanjian atau mekanisme formal yang memiliki dasar hukum jelas. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya mengikuti skema jaminan sosial resmi yang telah ditetapkan melalui regulasi, seperti BPJS Ketenagakerjaan, agar seluruh pekerja lepas mendapatkan perlindungan yang adil, pasti, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, pemerintah sebagai regulator perlu menyusun dan menguatkan regulasi khusus untuk pekerja *gig*, sehingga hak dan kewajiban mereka, termasuk mekanisme jaminan sosial, diatur secara tegas dan tidak menimbulkan celah hukum.

d. Penyelesaian hubungan industrial

Setelah mengkaji pelaksanaan perlindungan normatif bagi pekerja *gig* di CV Sigma Production yang meliputi hak atas upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial, maka penting pula untuk dianalisis bagaimana bentuk perlindungan represif yang dapat diberikan apabila terjadi pelanggaran

hak-hak tersebut. Perlindungan represif merupakan bentuk perlindungan hukum yang diberikan setelah terjadi pelanggaran hak pekerja, dengan tujuan utama untuk memulihkan kondisi seperti semula dan memberikan keadilan bagi pihak yang dirugikan. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, bentuk perlindungan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Bentuk-bentuk perselisihan yang diatur dalam UU PPHI meliputi:

Pasal 2

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diawali dengan proses bipartit, yaitu perundingan langsung antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan dalam waktu paling lama 30 hari kerja, maka salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk ditindaklanjuti melalui mekanisme tripartit, yang meliputi mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila belum juga tercapai kesepakatan, maka perselisihan dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan syarat upaya tripartis sudah dilaksanakan sebagaimana Pasal 83 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut:

“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat”

Dalam perusahaan CV Sigma production, diketahui bahwa jika terjadi perselisihan atau ketidaksesuaian dalam hubungan kerja maka penyelesaiannya dilakukan secara internal melalui komunikasi langsung antara pekerja dan manajemen perusahaan, sebagaimana wawancara dengan Nastiti Alifvia:

“Kalau selama ini sih lebih di selesaikan diinternal perusahaan sendiri ya. Mediasinya secara langsung. Jadi enggak sampe keranah hukum gitu. Karena dari kami juga menyadari mengenai keterlambatan upah itu merupakan hal wajar”

Hal ini juga diperkuat dengan ungkapan Manager Communication bapak

Bapak Riesza Ari:

“cara menyelesaikannya kalau di kami tentunya dengan cara berkomunikasi dengan karyawan tersebut dan harus diselesaikan juga secara baik. Tapi kami tentunya meskipun tidak ada patokan mengenai gaji kami berusaha memberi gaji terhadap karyawan sesuai dengan rasa kemanusiaan, anggapannya kita yang digaji sama orang pantes atau tidak gitu sih”

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja gig dan perusahaan di CV Sigma Production dilakukan melalui musyawarah langsung antara kedua belah pihak, yang dalam mekanisme ketenagakerjaan dikenal sebagai penyelesaian bipartit. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perusahaan telah menerapkan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sejalan dengan ketentuan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Namun demikian, untuk memberikan kepastian hukum yang lebih kuat bagi pekerja, perlu adanya pembakuan mekanisme penyelesaian tersebut dalam bentuk dokumentasi sederhana atau kesepakatan kerja tertulis yang dapat dijadikan dasar hukum apabila di kemudian hari terjadi perselisihan yang lebih kompleks. Langkah ini tidak

hanya memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas bagi pekerja gig, tetapi juga menjadi bentuk tanggung jawab perusahaan dalam membangun hubungan kerja yang adil, transparan, dan berkelanjutan.

C. perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem *Gig Economy* di CV Sigma Production ditinjau menurut hukum Islam

Ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, karena keduanya menjadi unsur utama dalam proses kerja. Dalam islam hubungan ini menempatkan pekerja dan pemberi kerja/ pengusaha sebagai mitra sehingga wajib bagi pemberi kerja memperlakukan pekerja seperti memperlakukan dirinya. Hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah SAW dari riwayat Abu Daud yang menjelaskan posisi budak sebagai saudara majikannya, dan budak merupakan tanggungan majikan sehingga mereka harus diberi makan sesuai dengan apa yang dimakan majikannya, dan diberi pakaian sesuai dengan pakaian yang dipakai majikan, mereka tidak boleh diberi beban di luar kemampuannya, atau kalau terpaksa diberikan, hendaklah ia ditolong⁷⁶. Nilai-nilai tersebut kini sudah diganti dengan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang diatur dalam sebuah perjanjian kerja

Perjanjian kerja dalam hukum islam disebut juga dengan akad *Ijarah*. Secara istilah *Ijarah* ialah akad pemindahan hak guna(manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembaran upah, tanpa diikuti

⁷⁶ Abu Daud Sulaiman ibn 'Asy'as alSajistany al-Azdy, Sunan Abi Daud, (Beirut: Dar Ibn Hazm, 1887), Juz 5, hal. 227

pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Perjanjian kerja dikatakan *Ijarah* karena didalam perjanjiannya seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan ketrampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti pekerjaanya.⁷⁷

Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja *gig* di CV Sigma Production termasuk dalam kategori akad *Ijarah*. Hal ini karena perusahaan berkedudukan sebagai pihak yang memberikan upah atas jasa yang diberikan, atau dalam istilah disebut sebagai mu'jir (pihak yang menyewakan jasa), sedangkan pekerja *gig* berperan sebagai musta'jir (pihak yang menyewakan tenaganya). Dalam akad ini, pekerja *gig* memberikan jasa atau tenaga kerja untuk menyelesaikan proyek tertentu, sementara perusahaan memberikan imbalan atas jasa tersebut sesuai dengan kesepakatan.

Dasar hukum diperbolehkan perjanjian kerja dengan menggunakan akad *Ijarah* telah diatur dalam Al-Qur'an Surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ
فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

⁷⁷ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizqi Putra, 2009), 83

Menurut Ibnu Katsir dalam buku Pengantar Fiqh Muamalah karangan Diyamuddin Djuwaini lafadz saling menggunakan di maknai agar manusia saling mempergunakan satu samalain dalam melakukan pekerjaan atau hal lain yang menunjang kehidupan mereka⁷⁸. Manusia sebagai makhluk sosial pastinya saling membutuhkan sesuatu yang berada dalam kepemilikan orang lain. Oleh karenanya, manusia bisa memperoleh kepemilikan orang lain dengan adanya akad, salah satunya adalah dengan *Ijarah* atau upah-mengupah.

Akad *Ijarah* dalam sewa menyewa ketenagakerjaan dikategorikan sebagai *Ijarah al-dzimmah*, yang dimana kontraknya berkaitan dengan jasa yang mesti dipenuhi oleh mu'jir (penyedia jasa). Kemudian, akad ini dinyatakan sah dan tidak batal demi hukum selama rukun dan syarat *Ijarah* terpenuhi oleh para pihak yang berakad.

Rukun *Ijarah* menurut jumhur ulama dibagi menjadi empat yang harus dipenuhi:

1. ***Muta'qidain*** atau dua orang yang bertransaksi yaitu mu'jir/ajir (penyedia jasa) dan musta'jir (penyewa). Dalam hal ini di CV. Sigma Production dalam sistem ketenagakerjaan dengan menggunakan pekerja lepas ada dua pihak yang terlibat yakni Pihak perusahaan sebagai Mu'jir (Pemberi Upah) dan pekerja *gig* sebagai Musta'jir (Penerima upah)

⁷⁸ Diyamuddin Djuwaini, Pengantar Fiqih Muamalah, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), 154.

2. ***Sighah*** ialah Lafadz ijab dan qabul. Dalam hal ini Kesepakatan Ijab dan Qabul yang terjadi diantara kedua belah pihak antara perusahaan dan Pekerja *gig* dengan secara lisan, tidak secara tertulis.
3. ***Ujrah***/ Upah yang dimaksud adalah tsaman (uang/harga) manfaat yang dimiliki melalui akad *Ijarah*. Upah di CV Sigma Production bagi pekerja *gig* ditentukan berdasarkan volume dan skala pekerjaan, serta dibayarkan setelah proyek atau event selesai dilaksanakan. Besaran nominal yang diterima bervariasi, tergantung pada tingkat kompleksitas dan cakupan kegiatan. Untuk proyek berskala kecil, pekerja *gig* menerima upah sekitar Rp500.000, sedangkan untuk proyek berskala besar, nominalnya berkisar antara Rp1.000.000 hingga Rp1.500.000.
4. ***Manfa'ah*** atau jasa atau manfaat benda yang disewakan. Dalam hal ini Manfa'ah pekerja *gig* di CV Sigma Production ialah Tenaga dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Sistem kerja *gig* yang diterapkan di CV Sigma Production dapat dikategorikan sesuai dengan rukun akad *Ijarah*. Hal ini terlihat dari terpenuhinya unsur-unsur penting dalam akad tersebut, yaitu adanya pihak pemberi upah (pengusaha) yang bertindak sebagai mu'jir, pihak pekerja yang bersedia memberikan tenaganya sebagai musta'jir, adanya imbalan atau *ujrah* (upah), serta adanya objek pekerjaan yang menjadi manfaat dari akad tersebut.

Dengan demikian, seluruh rukun *Ijarah* dalam praktik kerja antara perusahaan dan pekerja *gig* di CV Sigma Production telah terpenuhi.

Rukun pada akad *Ijarah* memiliki syarat-syarat tertentu sehingga membuat transaksi *Ijarah* bisa dianggap sah. Syarat-syarat tersebut meliputi

1. *Muta'qidain*

Kedua orang yang berakad/ mu'jir dan musta'jir disyaratkan balig dan sudah berakal yang artinya tidak dalam pengampuhan sehingga mampu membedakan baik dan buruk. Pekerja *gig* di CV Sigma Production baik pengusaha dan pekerja telah memenuhi ketentuan perjanjian, dimana pihak yang melakukan akad diktakan baik secara fisik dan batin.

2. *Sighat* akad antara mu'jir dan musta'jir

Syarat-syarat *sighat* antara lain, adanya kesesuaian antara *ijab* dan *qabul*, tidak adanya jarak waktu yang lama antara keduanya, dan tidak digantungkan (*di-ta'liq*). Kesesuaian antara *ijab* diwujudkan dengan perkataan yang dinyatakan sesuai dengan nilai dan kehendak hari dan *sighat* bisa dilakukan secara lisan, tulisan dan isyarat dengan syarat memberikan kejelasan tentang *ijab* dan *qabul*. Pemilik CV Sigma Production sepakat melakukan *ijab* dan *qabul* dengan pekerja *gig* menggunakan perjanjian secara lisan, dan pihak pengusaha tidak memaksa dengan kebijakn tersebut, melainkan memberikan kebebasan kepada pekerja *gig* dalam mengambil keputusan.

3. *Ujrah/Upah*

Ujrah (upah) disyaratkan untuk diketahui secara jelas jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam akad sewa-menyewa maupun dalam pengupahan tenaga kerja. Namun, pada praktiknya di CV Sigma Production sistem pengupahan kepada pekerja *gig* telah dijelaskan prosedur pembayarannya tetapi tidak dijelaskan untuk nominal pasti upah yang diterima. Hal ini disebabkan oleh mekanisme perekrutan yang lebih mengandalkan rasa saling percaya antara pengusaha dan pekerja. Meskipun demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja *gig*, diketahui bahwa pekerja tidak pernah mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah, dan selalu merasa bahwa besaran upah yang diberikan sesuai serta layak dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepercayaan dan komitmen dari pihak perusahaan menjadi dasar utama dalam menjaga kelancaran dan kepuasan dalam hubungan kerja tersebut.

4. *Manfa'ah*

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan:

- a) Barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- b) Benda yang menjadi obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya.

- c) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang.
- d) Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Berdasarkan dari pemaparan tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya CV. Sigma Production telah melaksanakan perjanjian kerja sesuai ketentuan hukum islam. Bentuk perjanjian kerja secara lisan yang digunakan oleh pengusaha untuk mengontrak pekerja *gig* dalam islam diperbolehkan dan telah memenuhi rukun dan syarat dalam *Ijarah*. Kebolehan perjanjian secara lisan tentunya berkaitan dengan prinsi saling rela (*antaradhin*) antar pihak pengusaha dan pekerja *gig* di CV Sigma Production. Prinsip saling rela (*antharadhin*) memiliki dasar kaidaf fiqh, yakni:

الأصل في العقد رضي المتعاقين ونتيجته ما ألتزم به بلا تعاقد

Artinya: Hukum asal transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnyanya yang diakadkan⁷⁹

Prinsip saling rela (*antaradhin*) dalam praktik kerja di CV Sigma Production tercermin dari adanya kesepakatan antara para pihak di awal kerja. Dalam perjanjian tersebut, telah disepakati hal-hal penting seperti sistem kerja, waktu kerja, serta pemberian upah kepada pekerja *gig*. Meskipun tidak dituangkan dalam bentuk tertulis secara formal, kesepakatan ini tetap didasarkan pada kehendak masing-masing pihak tanpa adanya paksaan,

⁷⁹ Ahmad Djazuli, Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Praktis, (Jakarta: Pranata Media, 2006), 130

sehingga mencerminkan prinsip saling rela (antaradhin) sebagaimana diajarkan dalam hukum Islam. Pemenuhan prinsip saling rela (antaradhin) ini, menguatkan perlindungan pekerja *gig* di CV Sigma Production sudah memenuhi perlindungan ketenagakerjaan dalam hukum islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian mengenai perjanjian kerja pada sistem *gig econmy* dalam perspektif perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan studi kasus CV Sigma Production, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja dalam sistem *gig economy* di CV Sigma Production dilakukan secara lisan, bersifat fleksibel, berbasis proyek, dan hanya berlaku saat dibutuhkan. Pola ini sesuai dengan karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dari segi pelaksanaan, perusahaan telah memenuhi sebagian aspek perlindungan hukum secara non-formal, antara lain melalui pemberian upah, kompensasi apabila terjadi kecelakaan kerja, pemenuhan kebutuhan pekerja selama menjalankan tugas, serta penerapan penyelesaian hubungan industrial melalui mekanisme bipartit, yaitu musyawarah langsung antara pekerja dan pihak manajemen. Namun demikian, karena perjanjian kerja masih dilakukan secara lisan dan belum dituangkan dalam bentuk tertulis, serta pekerja belum didaftarkan dalam program jaminan sosial

ketenagakerjaan seperti BPJS, maka secara normatif perjanjian kerja tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan perlindungan hukum regulasi di Indonesia. Penyempurnaan pada aspek administratif dan perlindungan formal menjadi penting untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan yang menyeluruh bagi pekerja gig.

Ketiadaan kontrak tertulis membuka potensi pelanggaran hak dan tidak memberikan kepastian hukum yang kuat bagi pekerja. Oleh sebab itu, perjanjian kerja dalam sistem gig economy di CV Sigma Production perlu disempurnakan dalam aspek administratif (kontrak tertulis) dan substansi (jaminan sosial ketenagakerjaan), agar sesuai secara normatif dengan prinsip dan standar perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam regulasi nasional.

2. Ditinjau dari perspektif hukum Islam, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja *gig* di CV Sigma Production telah sesuai dengan prinsip akad *Ijarah*. Hubungan kerja ini memenuhi rukun dan syarat dalam akad *Ijarah* seperti adanya dua pihak yang berakad (mu'jir dan musta'jir), ijab qabul meskipun dilakukan secara lisan, manfaat jasa yang jelas, dan pemberian upah (*ujrah*) yang disepakati. Selain itu, prinsip *antaradhin* atau saling rela juga telah terpenuhi, karena tidak terdapat paksaan dalam proses kesepakatan kerja. Sehingga, meskipun perjanjian kerja masih belum tertulis namun apabila telah memenuhi prinsip keadilan dan saling ridha maka telah sesuai dengan prinsip hukum islam

B. SARAN

1. Untuk CV Sigma Production sebagai perusahaan yang mempekerjakan pekerja *gig*, disarankan agar mulai menerapkan perjanjian kerja secara tertulis kepada seluruh pekerja lepas, terutama bagi mereka yang bekerja dalam durasi di bawah 21 hari dalam satu bulan. Langkah ini penting untuk memberikan kepastian hukum serta mencegah terjadinya perselisihan kerja di kemudian hari. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat secara bertahap mengikutsertakan pekerja *gig* ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti BPJS Ketenagakerjaan, setidaknya dalam bentuk perlindungan dasar terhadap risiko kerja.
2. Bagi pemerintah sebagai pembuat regulasi, perlu dilakukan penyusunan kebijakan yang secara khusus mengatur sistem hubungan kerja dalam model *gig economy*. Hal ini mengingat bentuk kerja fleksibel dan tidak tetap seperti yang terjadi di industri kreatif saat ini masih belum secara eksplisit diatur dalam regulasi ketenagakerjaan. Pemerintah juga diharapkan meningkatkan pengawasan dan pembinaan kepada pelaku usaha agar lebih taat terhadap kewajiban ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek jaminan sosial dan perjanjian kerja. Selain itu, perlu dikembangkan skema perlindungan sosial alternatif bagi pekerja informal dan pekerja *gig* yang tidak memiliki hubungan kerja tetap, agar tetap memperoleh perlindungan hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai.

Daftar Pustaka

BUKU

Abu Daud Sulaiman ibn ‘Asy’as al-Sajistany al-Azdy, Sunan Abi Daud,
(Beirut: Dar Ibn Hazm, 1887)

Achmad, M. F, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Afandi, M. Y. (2009). Fiqh muamalah dan implementasinya dalam lembaga
keuangan syariah. Logung Pustaka.

Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan
Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor.

Al-Asqalani, A. H. I. H. (2007). Terjemah Lengkap Bulughul Maram. Akbar
Media.

Ali Hasan, Muhammad. 2003. Berbagai Macam Transaksi dalam Islam,
Fiqih

Ash-Shiddieqy, T. M. H. (2009). Pengantar Fiqh Muamalah; ed. Revisi.

Asikin, et.al, “Dasar-dasar Hukum Perburuhan”, 1993, Raja Grafindo
Persada, Jakarta.

Asikin, Z. (2004). Amiruddin. Pengantar Metode Penelitian Hukum.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Chapra, M. U. (2016). The future of economics: An Islamic perspective
(Vol. 21). Kube Publishing Ltd.

- Djazuli, A. (2006). Kaidah-kaidah fikih: Kaidah-kaidah hukum Islam dalam masalah-masalah yang praktis. Jakarta: Kencana.
- Djumialdji, F.X, 2006, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta
- ea Miles, H. A. (2014). Qualitative data analysis: A method source book.
- Izzati, F. F., & Apinino, R. (2021). “Ekonomi *Gig*, Pandemi COVID-19, dan Pekerja Industri Kreatif di Indonesia”. Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi *Gig* di Indonesia (hal. 103- 119). IGPA Press
- Izzati, F. F., Larasati, R. S., Laksana, R., Apinino, R., & Azali, K. (2021). Pekerja industri kreatif Indonesia: Flexploitation, kerentanan dan sulitnya berserikat. Jakarta: SINDIKASI & FNV Moondial.
- Manulang, S. H. (2001). Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Matthew B, M., & A Michael, H. (1994). Qualitative data analysis.
- Mertokusumo, S. (1999). Mengenal hukum. Yogyakarta: Liberty.
- Muamalah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nadzir, Mohammad. Fiqh Muamalah Klasik. Semarang: Karya Abadi Jaya,
- Rachmat, S. I. (2001). Fiqih muamalah. Bandung: Pustaka Setia, 1, 75.
- Rajagukguk, H. P. (2002). Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan: co-determination. Yayasan Obor Indonesia.
- Sembiring, S. (2008). Himpunan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia tentang telekomunikasi.

- Sharan, B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Wiley.
- Soekanto, S. (2015). *Pengantar Penelitian Hukum (Cet. Ke-III)*. Jakarta: UI Press.
- Tanya, L. (2010). Bernard. dkk. *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Wahyudi, E., & Yulianingsih, W. (2016). Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*.
- Zed, M. (2010). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Djuwaini, D. (2020). *Pengantar fiqh muamalah*.

Jurnal/ Skripsi

- Alex de Ruyter, Martyn Brown dan John Burgess, “*Gig Work and The Fourth Industrial Revolution: Conceptual and Regulatory Challenges*”, *Journal of International Affairs* 72, Nomor 1, 2019
- Amanda, R. R. N. (2023). *Implementasi perjanjian kemitraan berbasis ekonomi gig di perusahaan gojek di Kota Pekalongan (Doctoral dissertation, UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan)*.
- Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). *Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik*. *Jurnal PolGov* Vol, 3(1)
- Hadjon, Philipus M, 1994, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada simposium tentang Politik,

- Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam rangka Dies Natalis XL dan lustrum VIII Universitas Airlangga, Surabaya, 3 November 1994
- Iskandar, D., Amalia, N., & Munir, M. M. (2024). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam. *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 2(1), 249-261.
- Izzati, N. R. (2021). Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(3), 290-303.
- Latri, A. A., Riyanto, R. K., Firdaus, M. B., & Arjuna, M. G. S. (2024). Hak Pekerja di Era *Gig Economy*: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2).
- Nadzah, S., Agustin, I., Prismadifa, R., Ayu, N., & Sholihatin, E. (2022). Studi Komparasi Pendapatan Driver Gojek dan Maxim Terhadap Upah Minimum di Kota Surabaya. *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 147-157.
- Nastiti, A. D. (2021). Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi *Gig*. Dalam *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*, diedit oleh YT Kaban, A. Hernawan, dan A. Novianto, 21-46.
- Novianto, A., Kaban, Y. T., & Hernawan, A. (2021). Mendorong kerja layak & adil bagi pekerja *gig*: kajian awal tentang ekonomi *gig* di

- Indonesia. Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi *Gig* di Indonesia, 1-187.
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis terhadap Undang-Undang ketenagakerjaan Indonesia dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 1-12.
- Permana, M. Y., & Izzati, N. R. (2023). Measuring the *gig* economy in Indonesia: typology, characteristics, and distribution. *Media Wahyudi*, Measuring the *Gig* Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution (February 6, 2023).
- Sari, M. Pelaksanaan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Harian di Pizza Hut Delivery Fatmawati (PT. Sari Melati Kencana) (Bachelor's thesis, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Sitorus, A. A., & Kornitasari, Y. (2024). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN PEKERJA *GIG* DI INDONESIA. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 3(2), 537-551.,
- Situmorang, B. (2010). Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM, hlm, 90.
- Soerjadi, D. F. (2020). Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap *Gig* Worker Di Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Selatan Pada Era

Revolusi Industri 4.0 (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Ummah, M. I. (2022). Perlindungan hukum kuli bangunan yang terikat kerja berdasarkan perjanjian lisan perspektif Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Hukum Islam (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Assagaf, Y. (2016). Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam. Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, 3(1).

Perundang - Undangan

Undang – Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

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

Website

Anisa Zulfani, “*GIG Economy: UNTUNG ATAU RUGI ?*” , KIME FEB UNNES, 2024. <https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2024/07/gig-economy-untung-atau-rugi/>

Jurnal Ma'had al-Jami'ah al-Aly, AKAD *IJARAH* DALAM KACAMATA FIQH KLASIK, (MSAA UIN MALANG: 2019).
<https://msaa.uin-malang.ac.id/2019/10/10/akad-Ijarah-dalam-kacamata-fiqh-klasik/>

Habib Hidayat, “*Gig Economy*: Pengertian, Dampak, dan Contoh Pekerjaannya”, 2023 Diakses pada tanggal 9 Juni 2024.

<https://myrobin.id/untuk-pekerja/gig-economy>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), VI Daring

NU Online, Quran Nu, <https://quran.nu.or.id/at-thalaq/6>

Wilson, B. (2017). What is the 'gig' economy? BBC News. Retrieved from

<https://www.bbc.com/news/business-38930048>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Pertanyaan Wawancara

Pertanyaan untuk narasumber pihak perusahaan CV Sigma Production

1. Sebelumnya bisa diperkenalkan bapak/ibu dan posisinya sebagai apa di PT ini?
2. Apakah bisa anda ceritakan secara singkat terkait CV Sigma Production, seperti jenis layanan atau produk apa saja yang ditawarkan?
3. Ada berapakah perkiraan jumlah pekerja disini, dan pekerja tersebut terbagi di bagian apa saja?
4. Bagaimana sistem kerja yang digunakan oleh CV Sigma Production yang tergolong masuk dalam industri kreatif?
5. Apakah seluruh pekerja di CV Sigma Production ini adalah pekerja pekerja *gig* ?
6. Apa alasan perusahaan menggunakan tenaga kerja yang berbasis *gig economy*?
7. Apa saja kualifikasi yang dibutuhkan dan bagaimana prosesnya untuk recruitment pekerja *gig* di CV Sigma Production?
8. Apakah pada perjanjian/kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja baru?
9. Bagaimana ketentuan jam kerja untuk para pekerja di CV Sigma Production?
10. Bagaimana sistem pembayaran upah kepada pekerja *gig* di CV Sigma Production?
11. Apakah pekerja *gig* di CV Sigma Production diperbolehkan untuk mengambil pekerjaan selain diperusahaan ini?
12. Apakah pekerja pekerja *gig* di perusahaan ini mendapatkan jaminan seperti BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi kesehatan?
13. Jika terjadi kecelakaan kerja atau risiko lain, bagaimana perusahaan memberikan perlindungan bagi pekerja *gig* ?
14. Bagaimana mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan atau keluhan dari pekerja *gig*?
15. Apa tantangan utama yang dihadapi perusahaan dalam mengelola pekerja dengan sistem pekerja *gig*? dan apa harapannya untuk kebijakan/regulasi mengenai *gig economy*?

Pertanyaan untuk narasumber pihak pekerja di perusahaan CV Sigma Production

1. Apakah bisa perkenalan terlebih dahulu tentang kakak/saudara/saudari, dan sebagai apa (jabatan/ posisi) di perusahaan ini?

2. Sejak kapan Anda bekerja sebagai *gig worker* di CV Sigma Production?
3. Apa saja tugas dan tanggung jawab Anda di perusahaan ini?
4. Bagaimana proses awal Anda direkrut sebagai pekerja *gig worker* di CV Sigma Production?
5. Apakah Anda mendapatkan kontrak kerja tertulis/ kontrak secara lisan? Jika ada, dapatkan dijelaskan point” terkait kontrak kerja tersebut, seperti hak dan kewajiban anda yang diberikan perusahaan ini? (mungkin terkait benefit dll?)
6. Bagaimana pengaturan sistem kerja anda di perusahaan ini (jam kerja, target, fleksibilitas)?
7. Apakah Anda bekerja hanya di CV Sigma Production atau juga ada di platform lain?
8. Bagaimana sistem pembayaran atau upah yang diterapkan di CV Sigma Production? (harian, proyek, bulanan, atau lainnya)
9. Apakah upah yang Anda terima sesuai dengan kesepakatan awal dalam kontrak?
10. Apakah Anda menerima insentif tambahan atau bonus? Jika ya, bagaimana mekanisme pemberiannya?
11. Apakah pernah mengalami keterlambatan atau pemotongan upah tanpa alasan yang jelas?
12. Apakah Anda mendapatkan jaminan seperti BPJS ketenagakerjaan atau asuransi kesehatan dari perusahaan? (Jika tidak, bagaimana Anda melindungi diri dari risiko kecelakaan atau kesehatan selama bekerja?)
13. Bagaimana pandangan Anda terkait perlindungan hak-hak pekerja *gig worker* di perusahaan ini? Apakah anda merasa aman dan terlindungi selama bekerja di perusahaan ini?
14. Jika ada keluhan terkait hak-hak pekerja, apakah perusahaan memberikan atau menjelaskan cara kepada pekerja *gig worker* untuk menyampaikan pengaduan?
15. Apa tantangan utama yang Anda hadapi sebagai pekerja *gig worker* di perusahaan ini?

Lampiran 2 Surat Pengantar izin Penelitian CV Sigma Production



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

Nomor : 276 /F.Sy.1/TL.01/02/2025
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Malang, 20 Maret 2025

Kepada Yth.
Manager CV. Sigma Production
Jl. Anggrek Vanda 5b2

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Mochammad Alwi
NIM : 210202110070
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
Perjanjian Kerja pada “GIG WORKER” dalam Persepektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Kasus Platform Digital “CV. Sigma Production”), pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

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

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



u. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Saiful Mahmudi

Tembusan :

- 1.Dekan
- 2.Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
- 3.Kabag. Tata Usaha



Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara



Gambar 3.1 Wawancara dengan Riesza Arisaka, selaku Marketing Communication CV Sigma Production dan Owner



Gambar 3.2 Wawancara dengan Tito Yuda dan Alvian Nurdiansyah, selaku pekerja gig di CV Sigma Production

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	:	Mochammad Alwi
Jenis Kelamin	:	Laki – Laki
Tempat/Tanggal Lahir	:	Malang/ 27 April 2003
Agama	:	Islam
Perguruan Tinggi	:	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Alamat Rumah	:	Jl. Ngaglik Gang 4B No. 587, RT 14/RW. 01, Kel. Sukun, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur
Nomor Handphone	:	087840884975
Email	:	mapalwi27@gmail.com