E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2667-2678
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Remote Gig Worker Dalam Ekonomi Digital: Analisis Perlindungan Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Alista Nuraini

Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia
e-mai: career.alistanuraini@gmail.com

Abstract

This research examines remote gig workers in the digital economy, whose employment status remains legally ambiguous under Indonesian labor law, leaving them vulnerable to wage uncertainty, lack of social security, and weak bargaining positions against platform operators. This research aims to analyze the conceptual framework of remote gig workers and evaluate existing forms of legal protection from the perspective of Islamic Economic Law. This study employs library research with a normative juridical approach, using primary and secondary data collected through documentation and analyzed descriptively qualitative. The findings reveal that remote gig workers face chronic legal uncertainty as positive law has not fully accommodated platform-based work arrangements, necessitating a more adaptive regulatory framework. From the perspective of Islamic Economic Law, worker protection must be grounded in the principles of justice ('adalah), public interest (maslahah mursalah), and balance (tawazun) to achieve sustainable and dignified welfare (falah) for all parties.

Keywords: Remote Gig Worker; Digital Economy; Worker Protection; Islamic Economic Law; Maslahah

Abstrak

Penelitian ini mengkaji fenomena *remote gig worker* dalam ekosistem ekonomi digital yang status hukumnya masih ambigu dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, sehingga rentan terhadap ketidakpastian upah, minimnya jaminan sosial, dan lemahnya posisi tawar terhadap operator platform digital. Penelitian ini bertujuan menganalisis kerangka konseptual *remote gig worker* serta mengevaluasi bentuk-bentuk perlindungan hukumnya dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini menggunakan metode *library research* dengan pendekatan normatif yuridis, menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui dokumentasi dan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *remote gig worker* menghadapi ketidakpastian hukum yang sistemik karena hukum positif belum sepenuhnya mengakomodasi model kerja berbasis platform, sehingga diperlukan kerangka regulasi yang lebih adaptif. Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, perlindungan pekerja harus berlandaskan prinsip keadilan (*'adalah*), kemaslahatan (*maslahah mursalah*), dan keseimbangan (*tawazun*) guna mewujudkan kesejahteraan yang bermartabat (*falah*).

Kata Kunci: Remote Gig Worker; Ekonomi Digital; Perlindungan Pekerja; Hukum Ekonomi Syariah; Maslahah

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam pola kerja masyarakat modern. Kehadiran internet, platform digital, dan sistem kerja berbasis aplikasi melahirkan berbagai bentuk pekerjaan baru yang lebih fleksibel, salah satunya adalah *remote*

gig worker (Endah Pertiwi et al., 2025). Istilah ini merujuk pada pekerja yang melakukan pekerjaan jarak jauh dengan sistem kontrak atau proyek tertentu melalui platform digital. Fenomena tersebut semakin berkembang seiring meningkatnya kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang fleksibel, efisien, dan dapat diakses tanpa batas wilayah geografis (Balighoh et al., 2025).

Ekonomi digital mendorong munculnya berbagai platform kerja daring yang mempertemukan pemberi kerja dan pekerja secara cepat. Banyak masyarakat tertarik menjadi *remote gig worker* karena dianggap memberikan kebebasan waktu, peluang pendapatan tambahan, serta kesempatan bekerja lintas daerah bahkan lintas negara. Jenis pekerjaan yang termasuk dalam kategori ini antara lain penulis lepas, desainer grafis, penerjemah, programmer, admin media sosial, hingga pekerja kreatif digital lainnya. Sistem kerja tersebut menjadi alternatif baru di tengah tingginya kebutuhan lapangan pekerjaan dan perubahan pola kerja pascaperkembangan teknologi digital (Jayanegara et al., 2024).

Gig economy merupakan istilah yang menggambarkan perubahan pola dalam dunia kerja global sebagai alternatif dari sistem pekerjaan penuh waktu. Dalam model ini, pekerja tidak terikat pada hubungan kerja permanen, tetapi lebih banyak bekerja melalui sistem kontrak, proyek, atau paruh waktu. Perkembangan *gig economy* tidak dapat dipisahkan dari kemajuan teknologi yang berkembang pesat sejak awal abad ke-21 (Latri et al., 2024). Inovasi teknologi memberikan peluang baru bagi masyarakat untuk meningkatkan taraf kesejahteraan melalui pemanfaatan platform digital. Melalui internet dan aplikasi digital, pekerja mandiri kini dapat dengan mudah terhubung dengan pemberi kerja dari berbagai wilayah bahkan lintas negara. Fleksibilitas waktu kerja serta karakteristik pekerjaan yang tidak terikat secara tetap menjadikan banyak pekerja dalam sistem ini berstatus sebagai kontraktor independen (Kennedy, 2022).

Meskipun memberikan fleksibilitas dalam bekerja, sistem *gig economy* di Indonesia juga menimbulkan persoalan hukum karena para pekerja umumnya diposisikan sebagai “mitra” atau independen kontraktor sehingga berada di luar perlindungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibatnya, banyak pekerja tidak memperoleh hak sebagaimana pekerja formal, seperti kepastian pendapatan, jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta kepastian hukum dalam hubungan kerja. Selain itu, hubungan kerja yang berlangsung melalui platform digital sering kali menimbulkan ketidakjelasan mengenai status dan tanggung jawab antara pekerja dan perusahaan platform. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tantangan dalam pemenuhan perlindungan hak-hak pekerja di tengah pesatnya perkembangan ekonomi digital (Satria, 2025).

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, nilai keadilan (*al-‘adl*) dan kemaslahatan (*maṣlaḥah*) menjadi prinsip dasar yang harus diwujudkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan ketenagakerjaan. Islam mengajarkan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja harus dibangun atas dasar keadilan agar hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat terlaksana secara proporsional. Prinsip tersebut selaras dengan ajaran Al-Qur’an yang memerintahkan manusia untuk berlaku adil dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi dan hubungan sosial. Dalam dunia kerja, penerapan keadilan tidak hanya terbatas pada pemberian imbalan yang layak, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap hak pekerja, tanggung jawab profesional, serta penghormatan terhadap martabat manusia (Sahida et al., 2013).

Fenomena *remote gig worker* menjadi penting untuk dikaji karena menghadirkan pola hubungan kerja baru yang belum diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di tengah pesatnya perkembangan ekonomi digital, diperlukan konsep perlindungan pekerja yang mampu mengikuti perubahan zaman tanpa mengesampingkan prinsip keadilan. Oleh sebab itu, penelitian mengenai *Remote Gig Worker dalam Ekonomi Digital: Analisis Perlindungan Pekerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah* penting dilakukan guna memahami bagaimana perlindungan terhadap pekerja dapat diwujudkan melalui pendekatan syariah di era transformasi kerja digital. Berdasarkan uraian tersebut, setidaknya

terdapat dua permasalahan penting yang perlu dikaji dalam penelitian ini. Pertama, mengenai konsep remote gig worker dalam ekonomi digital. Kedua, mengenai perlindungan *remote gig worker* dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Dan Dasar Hukum Perlindungan Pekerja

Perlindungan pekerja merupakan upaya negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta menciptakan hubungan kerja yang berkeadilan antara pekerja dan pemberi kerja(Basofi & Fatmawati, 2023). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan pekerja diatur secara komprehensif melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. Perlindungan tersebut mencakup tiga dimensi utama: perlindungan teknis (keselamatan dan kesehatan kerja), perlindungan ekonomis (upah, jaminan sosial, pesangon), dan perlindungan sosial (kebebasan berserikat dan berunding) (Yitawati et al., 2024).

Persoalan Status Hukum Gig Worker

Permasalahan mendasar yang dihadapi *remote gig worker* adalah ketidakjelasan status hukum mereka dalam klasifikasi ketenagakerjaan yang berlaku. Hukum ketenagakerjaan Indonesia mengenal dua kategori utama hubungan kerja, yaitu hubungan kerja berbasis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang keduanya mensyaratkan adanya unsur perintah (*gezag verhouding*), upah, dan pekerjaan (Farianto, 2021). *Gig worker* yang bekerja melalui platform digital kerap tidak memenuhi unsur-unsur tersebut secara formal, sehingga tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja konvensional. Kondisi ini menciptakan vakum hukum (*legal vacuum*) yang merugikan pihak pekerja.

Urgensi Regulasi Adaptif

Berbagai negara mulai mengadopsi regulasi adaptif untuk menjawab tantangan ini. Inggris melalui putusan *Uber BV v. Aslam* [2021] UKSC 5 menetapkan bahwa pengemudi Uber berstatus *worker* - kategori antara *employee* dan *independent contractor* - sehingga berhak atas upah minimum dan cuti berbayar (Kholifah, 2026). Perkembangan ini menjadi preseden penting bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam mengakomodasi realitas ekonomi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelaah berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan objek kajian (Subagiya, 2023). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif. Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum positif dan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dalam sistem *gig economy* (Rahman & Yuhadi, 2026). Pendekatan ini berfokus pada kajian terhadap norma hukum, asas, dan konsep keadilan dalam hubungan kerja, baik berdasarkan peraturan perundang-undangan maupun sumber hukum Islam seperti Al-Qur'an dan hadis.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer meliputi Al-Qur'an, hadis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja dan ekonomi digital. Adapun data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu, artikel ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, mencatat, dan mengkaji berbagai dokumen serta sumber tertulis yang berkaitan dengan penelitian (Sari, 2021). Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menjelaskan fenomena *remote gig worker* serta menganalisis perlindungan pekerja berdasarkan perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Remote Gig Worker Dalam Ekonomi Digital

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi telah membawa perubahan besar terhadap pola hubungan kerja di masyarakat. Aktivitas kerja yang sebelumnya dilakukan secara konvensional kini semakin bergeser menuju sistem kerja berbasis platform digital yang lebih fleksibel dan dinamis. Kemajuan internet, aplikasi digital, serta meningkatnya kebutuhan pasar terhadap layanan yang cepat dan praktis turut mendorong lahirnya berbagai model pekerjaan baru. Perubahan tersebut kemudian melahirkan fenomena gig economy yang menghadirkan pola kerja berbasis proyek, kontrak jangka pendek, dan fleksibilitas waktu maupun tempat kerja.

Gig economy merupakan bentuk aktivitas ekonomi yang melibatkan pekerja paruh waktu maupun pekerja lepas dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, terutama pada sektor jasa dan pelayanan. Model kerja ini berkembang seiring meningkatnya kecenderungan masyarakat untuk tidak terikat pada satu pekerjaan tetap serta adanya kebutuhan terhadap fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Perkembangan gig economy juga didorong oleh kemajuan teknologi digital yang memperluas akses terhadap pasar kerja berbasis platform dan tugas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ekonomi gig digital mengalami pertumbuhan yang pesat dan diperkirakan akan terus berkembang, sehingga mencerminkan perubahan struktur ketenagakerjaan menuju sistem kerja yang lebih fleksibel dibandingkan hubungan kerja konvensional (Utomo, 2021).

Istilah *gig* pada mulanya memiliki sejarah penggunaan yang cukup beragam dan belum diketahui secara pasti asal-usulnya. Secara bahasa, istilah tersebut sering dikaitkan dengan kata *whirligigs* yang berarti pusaran dan *giggles* yang bermakna tawa atau kegembiraan. Dari pemaknaan tersebut, gig kemudian dipahami sebagai sesuatu yang dinamis sekaligus berkaitan dengan suasana hiburan yang ramai. Pada awal abad ke-20, istilah ini mulai digunakan oleh musisi jazz untuk menyebut pertunjukan musik atau kegiatan manggung yang mempertemukan musisi dengan penontonnya. Di Indonesia sendiri, istilah gig juga identik dengan acara pentas musik atau pertunjukan hiburan. Dalam konteks tersebut, gig dipahami sebagai aktivitas pertunjukan, sedangkan platform dapat dimaknai sebagai tempat atau wadah berlangsungnya kegiatan tersebut.

Dalam perkembangannya, makna gig tidak lagi terbatas pada dunia musik, tetapi mengalami perubahan seiring munculnya unsur komersialisasi. Pada awalnya, pertunjukan musik independen umumnya diselenggarakan secara kolektif melalui iuran bersama untuk memenuhi kebutuhan tempat maupun peralatan, sehingga kegiatan tersebut lebih berorientasi pada kesenangan dan ekspresi komunitas. Namun, ketika perusahaan mulai terlibat untuk memperoleh keuntungan, aktivitas gig berubah menjadi lebih komersial melalui penyediaan panggung, promosi, pembayaran musisi, hingga penjualan tiket kepada penonton. Perubahan tersebut kemudian melahirkan konsep kerja gig dalam arti yang lebih luas, terutama melalui platform digital yang mempertemukan penyedia jasa dengan pengguna layanan dalam sistem kerja berbasis proyek, tugas, atau kontrak jangka pendek (Keban et al., 2021).

Menurut Stanford dalam tulisan Muhammad Yorga Permana dkk., ekonomi gig memiliki beberapa karakteristik utama, Pertama, pekerjaan dilakukan berdasarkan permintaan dari klien. Kedua, sistem pembayaran diberikan berdasarkan hasil kerja atau output, bukan berdasarkan lamanya jam kerja. Ketiga, pekerja umumnya menggunakan alat produksi milik pribadi untuk menjalankan pekerjaannya. Keempat, terdapat pihak perantara yang menghubungkan pekerja dengan pengguna jasa. Kelima, peran perantara tersebut dijalankan

oleh platform digital yang tidak hanya mempertemukan pekerja dan klien, tetapi juga mengawasi proses kerja serta memfasilitasi transaksi pembayaran. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa kemunculan ekonomi gig tidak semata-mata dipengaruhi oleh perkembangan teknologi internet dan hadirnya platform digital, melainkan juga merupakan bagian dari perubahan pola pengorganisasian kerja yang telah berkembang sejak akhir abad ke-20 (Ario, 2025).

Gig economy pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu gig economy fisik dan gig economy digital. Gig economy fisik merupakan sistem kerja yang menggunakan platform digital sebagai sarana untuk menawarkan pekerjaan dan melakukan pembayaran, tetapi pelaksanaan pekerjaan tetap dilakukan secara langsung atau tatap muka. Contohnya ialah pengemudi ojek online, kurir layanan pengantaran makanan, jasa kebersihan rumah, maupun layanan perbaikan teknis yang mengharuskan pekerja hadir secara fisik di lokasi pelanggan. Sementara itu, gig economy digital atau *online gig economy* merupakan sistem kerja yang seluruh proses transaksinya dilakukan melalui platform digital dalam ruang virtual. Dalam model ini, pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dari jarak jauh tanpa harus bertemu langsung dengan pemberi kerja. Contohnya ialah penulis lepas, desainer grafis, penerjemah, programmer, editor video, admin media sosial, dan freelancer digital lainnya yang bekerja melalui platform daring (Kennedy, 2022).

Dinamika Status *Remote Gig Worker*

Dalam praktiknya, pekerja gig umumnya diposisikan sebagai kontraktor independen dan bukan sebagai karyawan tetap dalam hubungan kerja formal (Tarumingkeng, 2024). Status tersebut menyebabkan pekerja gig tidak memperoleh berbagai hak yang lazim diterima oleh pekerja tetap, seperti jaminan sosial, tunjangan kesehatan, cuti, upah tetap, maupun perlindungan ketenagakerjaan lainnya. Selain itu, hubungan kerja yang berbasis kemitraan membuat perusahaan platform sering kali tidak memiliki kewajiban hukum sebagaimana pemberi kerja pada umumnya. Kondisi ini menempatkan pekerja gig pada posisi yang rentan karena mereka tetap menjalankan pekerjaan secara terus-menerus, tetapi tidak memiliki kepastian hak dan perlindungan sebagaimana pekerja dalam sistem kerja konvensional.

Perkembangan platform digital yang semakin pesat telah mendorong lahirnya berbagai bentuk pekerjaan baru dalam sistem gig economy. Namun, perkembangan tersebut belum diimbangi dengan pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang memadai. Sistem hukum di Indonesia masih cenderung berorientasi pada hubungan kerja konvensional sehingga status pekerja gig sering berada dalam wilayah abu-abu dan belum memperoleh perlindungan hukum secara optimal. Padahal, pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia terus mengalami peningkatan. Laporan *e-Conomy SEA* tahun 2022 yang disusun oleh Google, Temasek, dan Bain & Company mencatat bahwa nilai ekonomi digital Indonesia mencapai USD 77 miliar pada tahun 2022 dan diproyeksikan meningkat menjadi USD 130 miliar pada tahun 2025. Pertumbuhan tersebut banyak didorong oleh sektor berbasis aplikasi seperti transportasi daring, layanan pengiriman, dan jasa freelance digital yang bergantung pada pekerja gig.

Di sisi lain, belum adanya regulasi yang jelas menyebabkan pekerja gig menghadapi berbagai risiko, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, minimnya perlindungan kecelakaan kerja, dan tidak terpenuhinya jaminan sosial. Status hukum yang tidak pasti juga membuat pekerja gig sulit terintegrasi dalam sistem perlindungan sosial nasional, termasuk BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini sekaligus membuka peluang bagi perusahaan digital untuk menghindari kewajiban normatif melalui skema kemitraan yang mengaburkan hubungan kerja. Apabila tidak diikuti dengan reformasi hukum yang adaptif, keadaan tersebut berpotensi melahirkan kelompok pekerja yang bekerja penuh waktu tetapi belum memperoleh pengakuan dan perlindungan yang layak secara hukum maupun sosial (Tarumingkeng, 2024).

Pekerja gig economy masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan. Berbeda dengan pekerja formal yang memperoleh jaminan kesehatan melalui perusahaan, pekerja gig economy umumnya harus menanggung sendiri biaya premi asuransi karena belum adanya regulasi yang mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan perlindungan tersebut.

Selain itu, tingginya beban kerja dan panjangnya jam kerja juga menjadi persoalan yang sering dialami. Batas antara waktu bekerja, waktu istirahat, dan kehidupan pribadi sering kali menjadi kabur sehingga pekerja dituntut untuk terus produktif. Kondisi tersebut bahkan kerap dianggap sebagai bentuk loyalitas dan dedikasi terhadap pekerjaan. Survei resmi menunjukkan bahwa 31,98 persen pekerja ekonomi kreatif bekerja lebih dari 48 jam per minggu, sedangkan 45,72 persen bekerja selama 35-48 jam per minggu. Persentase ini lebih tinggi dibandingkan pekerja pada sektor umum, yaitu sebesar 26,32 persen untuk pekerja dengan jam kerja lebih dari 48 jam per minggu dan 42,08 persen untuk pekerja dengan jam kerja 35-48 jam per minggu. Kondisi tersebut menunjukkan masih lemahnya perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja dalam sistem gig economy (Tarumingkeng, 2024).

Lebih jauh, skema perjanjian kemitraan yang diterapkan umumnya bersifat sepihak dan tidak memberikan ruang bagi proses negosiasi. Hal ini menciptakan ketimpangan dalam hubungan kontraktual karena pekerja tidak memiliki daya tawar dalam penyusunan perjanjian kerja yang sepenuhnya ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya, meskipun secara formal disebut sebagai mitra yang mandiri, pekerja digital pada kenyataannya berada dalam posisi yang subordinatif. Kondisi ini memperlihatkan munculnya bentuk subordinasi baru yang dikenal sebagai subordinasi algoritmik, yaitu pengendalian kerja yang dilakukan melalui sistem teknologi tanpa keterlibatan langsung manusia. Bentuk kontrol semacam ini memperkuat pandangan bahwa hubungan kerja tetap ada secara substansial meskipun disamarkan dalam pola kemitraan formal, sehingga penilaian hukum seharusnya lebih menitikberatkan pada substansi hubungan kerja daripada bentuk formalnya (Mediana & Sukmaningsih, 2026).

Perlindungan Pekerja *Remote Gig Economy* Dalam Hukum Positif Indonesia

Perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan pada dasarnya bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak, keselamatan, serta kesejahteraan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Perlindungan hukum tersebut diperlukan agar pekerja memperoleh rasa aman, kepastian, dan perlakuan yang adil dalam lingkungan kerja. Keberadaan perlindungan pekerja juga menjadi penting di tengah perkembangan sistem kerja modern, termasuk dalam gig economy, yang sering kali menempatkan pekerja pada posisi rentan akibat minimnya jaminan sosial, kepastian pendapatan, dan perlindungan kerja lainnya. Oleh karena itu, perlindungan pekerja menjadi salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan.

Dasar hukum perlindungan pekerja di Indonesia dapat ditemukan dalam UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), serta dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja beserta aturan turunannya. Regulasi tersebut menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk pengaturan mengenai upah, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial bagi pekerja. Melalui aturan tersebut, negara berupaya menghadirkan sistem perlindungan yang menyeluruh bagi tenaga kerja.

Bentuk perlindungan pekerja secara umum mencakup aspek perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Perlindungan ekonomis berkaitan dengan jaminan upah yang layak dan kepastian penghasilan, perlindungan sosial mencakup jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan seperti BPJS, sedangkan perlindungan teknis berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja. Ketiga aspek ini menjadi satu kesatuan yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, adil, dan sejahtera bagi pekerja (Junaidi et al., 2023).

Namun dalam perkembangannya, muncul tantangan baru terkait perlindungan pekerja dalam ekonomi digital, khususnya bagi *remote gig worker*. Hal ini terjadi karena Undang-Undang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya mengakomodasi bentuk pekerjaan berbasis platform digital yang bersifat fleksibel dan non-konvensional. Dalam sistem ini, banyak pekerja ditempatkan sebagai mitra sehingga tidak memperoleh perlindungan sebagaimana pekerja formal. Status yang belum jelas tersebut mengakibatkan pekerja gig tidak selalu mendapatkan

jaminan sosial, kepastian pendapatan, maupun perlindungan hukum yang memadai. Akibatnya, posisi pekerja menjadi lebih rentan terhadap berbagai risiko kerja yang sepenuhnya ditanggung secara individu.

Sebaliknya, sejumlah negara lain telah menerapkan langkah yang lebih progresif dalam menghadapi perkembangan ekonomi digital dan gig economy. Di Jerman, sistem ketenagakerjaan sangat menekankan perlindungan sosial serta penguatan pelatihan vokasi melalui model *dual system*, yaitu integrasi antara pendidikan formal dan pelatihan kerja berbasis industri, yang bertujuan menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi perubahan teknologi. Sementara itu, di Australia, pekerja gig economy mulai mendapatkan perlindungan melalui regulasi khusus yang mencakup hak atas jaminan sosial, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang lebih inklusif. Di Singapura, pemerintah lebih berfokus pada pengembangan keterampilan digital melalui program *SkillsFuture*, yang memberikan kesempatan bagi pekerja untuk terus meningkatkan kompetensi agar tetap relevan di tengah dinamika pasar kerja yang cepat berubah. Selain itu, Singapura juga menerapkan pendekatan regulasi yang adaptif, sehingga mampu memberikan perlindungan hukum yang lebih baik terhadap berbagai bentuk hubungan kerja non-tradisional (Herman et al., 2025).

Kekosongan norma hukum di Indonesia dalam mengantisipasi dinamika *gig economy* telah menimbulkan *legal vacuum* yang pada praktiknya berdampak pada terabaikannya perlindungan terhadap hak-hak konstitusional pekerja platform. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur hukum nasional saat ini belum sepenuhnya mampu mengimbangi percepatan perubahan sosial yang didorong oleh digitalisasi ekonomi yang berkembang sangat pesat dan masif. Akibatnya, terdapat kesenjangan yang cukup signifikan antara realitas praktik kerja berbasis platform digital dengan regulasi ketenagakerjaan yang masih berorientasi pada sistem kerja konvensional, sehingga diperlukan pembaruan hukum agar mampu menjawab tantangan ekonomi digital secara lebih adaptif dan responsif (Ramania & Lie, 2026).

Perlindungan *Remote Gig Worker* Dalam Pandangan Hukum Ekonomi Syariah

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, perlindungan terhadap *remote gig worker* perlu dianalisis secara komprehensif dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip utama seperti keadilan (*al-'adl*), kemaslahatan (*maṣlaḥah*), serta keseimbangan dalam hubungan kerja, karena Islam menempatkan setiap aktivitas ekonomi sebagai bagian dari ibadah yang harus bebas dari unsur ketidakpastian (*gharar*), eksploitasi, maupun ketidakadilan. Oleh sebab itu, setiap bentuk hubungan kerja, termasuk dalam sistem ekonomi digital yang bersifat fleksibel seperti gig economy, tetap dituntut untuk menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban secara adil, memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja, serta memastikan tidak adanya pihak yang dirugikan dalam praktik kerja yang berlangsung.

Tujuan adanya syariat adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia (*jalb al-mashalih wa dar' al-mafasid*), yaitu mendatangkan kebaikan dan mencegah kerusakan dalam kehidupan. Dalam konteks Hukum Ekonomi Syariah, tujuan ini tercermin dalam perlindungan terhadap lima aspek pokok (*maqāṣid al-syarī'ah*), yaitu menjaga agama (*hifz al-din*), jiwa (*hifz al-nafs*), akal (*hifz al-'aql*), keturunan (*hifz al-nasl*), dan harta (*hifz al-mal*) (Auda, 2013). Oleh karena itu, setiap aktivitas ekonomi, termasuk hubungan kerja dalam sistem *remote gig worker*, harus diarahkan untuk menjaga kesejahteraan, keadilan, dan perlindungan hak manusia agar tidak menimbulkan kerugian maupun ketimpangan bagi salah satu pihak.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. al-Qashash ayat 77 Ayat tersebut menjelaskan tentang pentingnya keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat, di mana manusia diperintahkan untuk tetap berorientasi pada kebahagiaan akhirat tanpa mengabaikan kebutuhan dan bagian kehidupan di dunia. Selain itu, ayat ini juga menegaskan kewajiban untuk selalu berbuat baik kepada sesama sebagai bentuk rasa syukur atas nikmat dan kebaikan yang telah Allah berikan. Lebih jauh, ayat ini memberikan larangan tegas untuk tidak melakukan kerusakan di muka bumi dalam bentuk apa pun, baik dalam aspek sosial, ekonomi, maupun lingkungan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, setiap aktivitas manusia harus

membawa kemaslahatan, menciptakan kebaikan, dan tidak menimbulkan mudarat, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Hadis Rasulullah SAW juga menjelaskan bahwa pekerja dipandang sebagai saudara bagi pemberi kerja dan berada dalam tanggung jawabnya, sehingga pemberi kerja wajib memperlakukan mereka dengan baik (Nasution, 2019). Sebagaimana dinyatakan dalam hadis berikut:

Telah menceritakan kepada kami Musaddad berkata, telah menceritakan kepada kami Isa ibn Yunus berkata, telah menceritakan kepada kami Al A'masy dari Al Ma'rur ibn Suwaid ia berkata, "Aku menemui Abu Dzar di Rabdzah, saat itu ia mengenakan kain yang sama dengan kain yang dikenakan oleh budaknya. Maka kami pun bertanya, “Wahai Abu Dzar! Sekiranya engkau ambil kain budakmu untuk engkau kenakan, lalu ia engkau berikan kain yang lain saja.” Abu Dzar berkata, “Aku mendengar Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “(Mereka) adalah saudara-saudara kalian, Allah menjadikan mereka ada dalam tanggungan kalian. Maka barangsiapa yang saudaranya ada dalam tanggungannya, hendaklah ia beri makan sesuai dengan apa yang ia makan, dan memberinya pakaian sesuai dengan pakaian yang ia pakai. Jangan memberi beban di luar kemampuannya, jika ia memberi beban di atas kemampuannya, maka hendaklah ia menolongnya. “Abu Dawud berkata,” Ibnu Numair meriwayatkannya dari Al A'masy seperti itu (HR. Abu Dawud).

Ketentuan dalam Al-Qur’an dan hadis yang menekankan nilai keadilan, perlindungan, serta larangan berbuat zalim dapat dijelaskan secara lebih sistematis melalui konsep maqashid al-syari‘ah, khususnya maqāṣid al-khamsah sebagai dasar utama dalam menjaga dan melindungi hak-hak manusia secara menyeluruh. Keterkaitan maqashid al-khamsah dengan perlindungan pekerja sangat erat karena kelima tujuan utama syariat tersebut pada dasarnya berorientasi pada perlindungan hak dan kesejahteraan manusia. Salah satu prinsip utamanya adalah penjagaan agama yang menegaskan bahwa pekerjaan harus bersifat halal dan tidak melibatkan unsur yang dilarang seperti riba, perjudian, maupun aktivitas yang bertentangan dengan syariah, serta menuntut adanya kejelasan dan transparansi dalam setiap bentuk kerja sama agar tidak menimbulkan ketidakpastian yang merugikan salah satu pihak.

Selain itu, maqashid syariah juga mencakup penjagaan jiwa yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar pekerja tidak mengalami tekanan berlebihan, penjagaan akal yang mendorong peningkatan kompetensi dan keterampilan di tengah perkembangan teknologi, serta penjagaan harta yang mengharuskan transaksi dilakukan secara halal dan pengelolaan pendapatan secara bijak. Lebih jauh, prinsip keadilan dalam maqashid syariah juga berfungsi untuk mencegah praktik eksploitasi terhadap pekerja digital dengan menjamin hak-hak dasar seperti upah yang layak, kepastian pendapatan, dan kondisi kerja yang manusiawi. Dengan demikian, penerapan maqashid syariah dalam kerja online menjadi dasar penting dalam membangun sistem kerja digital yang lebih adil, seimbang, dan berorientasi pada kemaslahatan (Shesa et al., 2024).

Dalam pandangan Islam, sistem *gig economy* tidak semata-mata diarahkan pada pencapaian keuntungan materi, tetapi juga harus berlandaskan pada nilai keadilan (*‘adl*) dan kemaslahatan (*maṣlaḥah*). Islam menegaskan bahwa prinsip keadilan merupakan fondasi utama dalam seluruh aktivitas muamalah, termasuk dalam praktik ekonomi berbasis digital seperti *gig economy*. Hal ini menunjukkan bahwa setiap bentuk kegiatan ekonomi harus dijalankan secara seimbang, tidak merugikan salah satu pihak, serta tetap memperhatikan nilai-nilai etika dan kemanusiaan. Al-Qur’an secara tegas menyatakan: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan” (QS. An-Nisa: 135). Ayat ini menegaskan bahwa keadilan merupakan prinsip yang wajib ditegakkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam aktivitas ekonomi. Dalam konteks *gig economy*, prinsip keadilan tersebut harus diwujudkan melalui pembagian keuntungan yang seimbang dan proporsional, adanya kejelasan serta kepastian dalam hubungan kerja, serta terpenuhinya perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tidak terjadi ketimpangan atau eksploitasi dalam sistem kerja digital.

Sistem kerja tersebut juga tidak boleh mengabaikan hak-hak dasar pekerja. Islam secara tegas melarang segala bentuk eksploitasi dan kecurangan dalam transaksi, sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Muthaffifin ayat 1-3 yang artinya: “Celakalah bagi orang-orang yang curang, (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dipenuhi, dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi.” Ayat ini menunjukkan kecaman keras terhadap segala bentuk ketidakadilan dalam aktivitas ekonomi yang merugikan pihak lain. Oleh karena itu, platform *gig economy* dituntut untuk menerapkan sistem kerja yang fleksibel namun tetap menjamin keadilan, perlindungan, dan kesejahteraan pekerja agar tidak terjadi praktik eksploitasi dalam hubungan kerja digital (Septiani et al., 2025).

Solusi Perlindungan Pekerja Digital Berbasis Syariah

Dalam era transformasi ekonomi digital, perlindungan terhadap pekerja digital menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan, terutama dalam sistem *gig economy* yang masih menyisakan berbagai ketimpangan dan ketidakpastian hukum (Herman et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tidak hanya bersifat normatif positif, tetapi juga berbasis nilai, salah satunya melalui perspektif hukum ekonomi syariah yang menekankan prinsip keadilan, kemaslahatan, dan perlindungan terhadap hak manusia. Dalam konteks ini, relevansi nilai-nilai syariah menjadi landasan penting dalam merumuskan solusi perlindungan pekerja digital yang lebih adil, manusiawi, dan sesuai dengan tujuan syariat Islam.

Solusi perlindungan pekerja digital dalam perspektif syariah pada dasarnya diarahkan untuk menjawab berbagai persoalan yang muncul dalam praktik *gig economy*, seperti ketidakjelasan status hubungan kerja, ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan platform, serta minimnya jaminan perlindungan sosial. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk merumuskan pendekatan yang lebih komprehensif yang tidak hanya berfokus pada aspek keuntungan ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan nilai keadilan, kemaslahatan, dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, pembahasan mengenai solusi ini menjadi penting untuk melihat bagaimana prinsip-prinsip syariah dapat diintegrasikan dalam sistem kerja digital yang terus berkembang. Berikut beberapa solusi yang dapat diberikan:

Pengakuan Hak-Hak Pekerja Melalui Regulasi

Pengakuan hak-hak pekerja *gig economy* menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam kerangka perlindungan ketenagakerjaan di era digital. Pemerintah memiliki peran strategis dalam melakukan pembaruan regulasi ketenagakerjaan agar mampu mengakomodasi model kerja baru ini, termasuk dengan menetapkan standar minimum seperti upah yang layak, pembatasan jam kerja, serta perlindungan dari pemutusan kerja yang tidak adil. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, langkah tersebut sejalan dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan yang menuntut adanya perlindungan terhadap pihak yang lemah dalam hubungan kerja agar tidak terjadi ketimpangan dan eksploitasi (Puspita et al., 2025).

Hal ini juga selaras dengan nilai-nilai Al-Qur’an yang menegaskan pentingnya keadilan dalam seluruh aspek kehidupan, sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 58 yang artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaklah kamu menetapkannya dengan adil.” Ayat ini menunjukkan bahwa pengaturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah harus berlandaskan prinsip amanah dan keadilan, termasuk dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja dalam sistem kerja digital yang terus berkembang.

Optimasi Peran Platform Dalam Melindungi Pekerja

Regulasi terhadap platform digital menjadi penting untuk memastikan adanya perlindungan yang adil bagi para pekerja dalam sistem *gig economy*. Pemerintah dapat menetapkan kebijakan yang mewajibkan platform digital sebagai pihak pemberi kerja untuk memberikan perlindungan tertentu kepada para pekerjanya, seperti asuransi kesehatan, jaminan keselamatan kerja, atau jaminan sosial lainnya sebagai bagian dari tanggung jawab dalam hubungan kerja berbasis kemitraan. Hal ini bertujuan agar pekerja tidak sepenuhnya

menanggung risiko kerja secara individu, melainkan juga memperoleh perlindungan yang layak dari pihak platform yang memperoleh manfaat dari tenaga kerja mereka (Ratna Indayatun, 2025).

Dalam perspektif Islam, kewajiban tersebut sejalan dengan prinsip keadilan dan pemenuhan amanah dalam hubungan kerja, sebagaimana ditegaskan dalam QS. An-Nahl ayat 90 yang artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan.” Ayat ini menegaskan bahwa setiap bentuk interaksi, termasuk hubungan antara platform sebagai pemberi kerja dan pekerja, harus dibangun atas dasar keadilan, tanggung jawab, dan perlindungan terhadap hak-hak pihak yang terlibat, sehingga tidak terjadi eksploitasi dalam praktik ekonomi digital.

Standarisasi Kontrak Digital

Standarisasi kontrak digital menjadi salah satu upaya penting dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan transparan antara platform digital dan pekerja. Dalam hal ini, pemerintah bersama dengan platform digital perlu merumuskan standar kontrak kerja yang jelas dan mengikat, sehingga dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat. Kontrak tersebut harus secara tegas mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk ketentuan mengenai upah yang layak, batasan jam kerja, serta jaminan kondisi kerja yang aman dan manusiawi bagi pekerja digital.

Dalam perspektif Islam, hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dan kejelasan akad dalam muamalah, sebagaimana setiap transaksi dan kerja sama harus bebas dari unsur ketidakpastian (*gharar*) dan potensi kerugian bagi salah satu pihak. Dengan demikian, keberadaan kontrak yang transparan dan berstandar tidak hanya memberikan perlindungan hukum secara formal, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan yang menjadi dasar dalam hukum ekonomi syariah (Rosadi, 2025).

Mengutamakan Kemaslahatan Bersama

Islam mengajarkan bahwa setiap aktivitas ekonomi harus didasarkan pada maslahah (kemaslahatan bersama), di mana keputusan ekonomi harus memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi masyarakat, bukan hanya untuk kepentingan segelintir individu (Bahruddin, 2024). Dalam gig economy, penting untuk memastikan bahwa sistem ini memberikan manfaat tidak hanya bagi pekerja dan pemilik modal, tetapi juga bagi masyarakat luas. Pemerintah dan institusi syariah perlu terlibat dalam pengembangan kebijakan yang mendukung kesejahteraan sosial, seperti pengembangan infrastruktur yang mendukung kesejahteraan pekerja, pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan, serta penyediaan layanan kesehatan yang terjangkau.

Prinsip maslahah juga mengharuskan adanya pengawasan yang ketat terhadap praktik bisnis yang tidak etis, seperti eksploitasi tenaga kerja atau pengabaian terhadap hak-hak pekerja. Dalam hal ini, Dewan Pengawas Syariah (DPS) atau pemerintah dapat berperan dalam memastikan bahwa setiap platform atau perusahaan dalam gig economy mematuhi standar etika dan prinsip syariah dalam operasional mereka. DPS dapat memberikan fatwa dan pedoman terkait bagaimana platform harus memperlakukan pekerja secara adil, membayar mereka dengan layak, serta memberikan perlindungan sosial yang memadai.

Mendorong Partisipasi Kolektif Dan Kerjasama

Mendorong partisipasi kolektif dan kerja sama dalam sistem *gig economy* merupakan implementasi dari prinsip *ta’awun* dalam Islam yang menekankan pentingnya saling membantu dalam kebaikan dan kemaslahatan. Dalam praktiknya, pekerja di sektor *gig economy* saat ini cenderung bekerja secara individual dan saling bersaing, sehingga kurang mencerminkan nilai solidaritas sosial yang diajarkan dalam Islam. Kondisi ini menunjukkan perlunya sistem yang lebih inklusif, yang mampu membangun rasa kebersamaan serta dukungan antarpekerja dalam mencapai kesejahteraan ekonomi secara kolektif (Khairi, 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa perkembangan ekonomi digital telah melahirkan fenomena remote gig worker sebagai bentuk baru hubungan kerja yang lebih fleksibel, berbasis platform, dan tidak terikat pada hubungan kerja konvensional. Meskipun memberikan peluang ekonomi dan efisiensi, sistem ini juga menimbulkan berbagai persoalan mendasar, terutama terkait ketidakjelasan status hukum, lemahnya perlindungan pekerja, serta ketimpangan hubungan antara pekerja dan platform. Dalam konteks hukum positif Indonesia, regulasi yang ada belum sepenuhnya mampu mengakomodasi karakteristik gig economy, sehingga menciptakan kekosongan norma yang berdampak pada lemahnya perlindungan hak-hak pekerja digital. Selanjutnya, dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, perlindungan pekerja dalam sistem gig economy harus didasarkan pada prinsip keadilan, kemaslahatan, dan keseimbangan sebagaimana tercermin dalam maqāṣid al-syarī'ah. Nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa setiap aktivitas ekonomi, termasuk kerja digital, wajib menjamin terpenuhinya hak pekerja secara adil, menghindari eksploitasi, serta menciptakan kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, integrasi antara regulasi hukum positif dan prinsip syariah menjadi penting untuk membangun sistem perlindungan pekerja digital yang lebih adaptif, berkeadilan, dan sesuai dengan perkembangan ekonomi modern.

DAFTAR REFERENSI

Ario, F. (2025). Perilaku Konsumen Dalam Gig Economy Dan Platform Digital. Serasi Media Teknologi.

Auda, J. (2013). Al-Maqasid Untuk Pemula. Yogyakarta: Suka-Press Uin Sunan Kalijaga.

Bahruddin, I. (2024). Konsep Maslahah Dalam Pembangunan Ekonomi Umat. Al-Amal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 4(2), 119–134.

Balighoh, B., Libna, A. D., & Amaludin, A. (2025). Tantangan Dan Peluang Manajemen Sdm Di Era Remote Working. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis), 4(2), 133–146.

Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik, 10(1), 77–86.

Endah Pertiwi, S. H., Kn, M., Jaman, U. B., Sh, M. H., Malik, M. R. A., Sh, M. H., Zaenal Abidin, S. H., & Kn, M. (2025). Hukum Dalam Bayangan Platform: Merekonstruksi Status Dan Perlindungan Pekerja Ekonomi Gig Di Indonesia. Pt Arunika Aksa Karya.

Farianto, W. (2021). Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan. Sinar Grafika.

Herman, B., Mannan, K., & Saputra, I. R. (2025). Ketidakpastian Hukum Dalam Perlindungan Pekerja Di Era Digitalisasi Dan Otomatisasi. Jurnal Litigasi Amsir, 12(4), 327–333.

Jayanegara, I. N., Rizaq, M. C., Nurhadi, N., Suryani, R. I., Anggakarti, D. M., Yasa, I. W. A. P., Setiawan, I. N. A. F., Putri, R. A., & Negoro, A. T. (2024). Dkv Creativepreneur: Prospek Kerja Lulusan Desain Komunikasi Visual. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

Junaidi, J., Tumuhury, H., Flora, H. S., & Abas, M. (2023). Dasar Hukum Ketenagakerjaan. Pt Mafy Media Literasi Indonesia.

Keban, Y. T., Hernawan, A., & Novianto, A. (2021). Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia. Igpa Press.

Kennedy, P. S. J. (2022). Dampak Ekonomi Gig Dan Bisnis Digital.

Khairi, F. (2025). The Problem Of The Gig Economy Concept And The Solution Of Islamization. Rihlah Iqtishad: Jurnal Bisnis Dan Keuangan Islam, 2(2), 59–72.

Kholifah, U. N. (2026). Orderan Fiktif Dalam Ekosistem Gig Economy: Analisis Status Hukum Ojek Online Dan Perbandingan Hukum Indonesia-Inggris. Hukum.

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).

Mediana, N. N. E. A., & Sukmaningsih, N. K. I. A. (2026). Gig Economy Dalam Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Tantangan Baru Dalam Dunia Bisnis Digital. Riggs: Journal Of

Artificial Intelligence And Digital Business, 5(1), 5859–5867.
Nasution, M. A. (2019). Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis Terhadap Al-Qur'an Dan Hadits). Yurisprudentia: Jurnal Hukum Ekonomi, 5(2), 120–134.
Puspita, I. S., Amelia, A. P., & Junaidi, A. (2025). Prinsip Keadilan Dan Keseimbangan Dalam Hubungan Indsutrial: Tinjauan Hukum Islam. Jurnal Media Akademik (Jma), 3(7).
Rahman, Y., & Yuhadi, I. (2026). Gig Economy Dalam Timbangan Sunnah: Analisis Hadis Tentang Hak Pekerja Dalam Hubungan Kemitraan Driver Ojek Online Dan Aplikator. As-Sunnah: Jurnal Ilmu Dirayah, 1(2), 1–24.
Ramania, H., & Lie, G. (2026). Status Hukum Dan Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy: Studi Kasus Driver Ojek Online Di Indonesia. Jurnal Citra Multidisiplin, 1(4), 393–397.
Ratna Indayatun, S. H. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online. Berkah Aksara Cipta Karya.
Rosadi, I. (2025). Telaah Filsafat Hukum Islam Terhadap Akad Dalam Kebijakan Ekonomi Syariah. Equality: Journal Of Islamic Law (Ejil), 3(2), 193–208.
Sahida, G. A., Bintang, A. K., & Hayati, A. M. (2013). Perspektif Islamic Moral Economy (Ime) Terhadap Gig Economy: Tantangan Keadilan Dan Kesejahteraan Pekerja Di Era Digital. Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam, 5(1).
Sari, R. K. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. Jurnal Borneo Humaniora, 4(2), 60–69.
Satria, I. G. S. (2025). Perlindungan Hak Pekerja Gig Economy Melalui Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum, 5(1), 127–134.
Septiani, N., Janah, N. R., & Setiawan, I. (2025). Peran Gig Economy Terhadap Ekonomi Kreatif Dalam Perspektif Islam. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan, 6(1), 1–8.
Shesa, L., Dzar, M. A., & Utami, H. S. (2024). Reformulating Progressive Fiqh Of Talak (Divorce): A Contemporary Study Of The Principle Of Making Divorce More Difficult In Sema No. 1 Of 2022 For Women's Protection. Milrev: Metro Islamic Law Review, 3(2), 236–262.
Subagiya, B. (2023). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pai. Jurnal Pendidikan Islam, 12, 43.
Tarumingkeng, R. C. (2024). Menuju Era Digital.
Utomo, P. (2021). Perspektif Teori Gig Economy. Gig Economy: Concepts, Opportunities And Challenges, 1, 44.
Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja. Jurnal Rechtens, 13(1), 97–118.