

**URGENSI PENGATURAN *RIGHT TO DISCONNECT* TERHADAP
PEKERJA *GIG ECONOMY* DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh:

KURNIATI MULQIYAH

No. Mahasiswa: 19410074

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**URGENSI PENGATURAN *RIGHT TO DISCONNECT* TERHADAP
PEKERJA *GIG ECONOMY* DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana

(Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh:

KURNIATI MULQIYAH

No. Mahasiswa: 19410074

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**URGENSI PENGATURAN *RIGHT TO DISCONNECT* TERHADAP
PEKERJA *GIG ECONOMY* DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

HALAMAN PERSETUJUAN

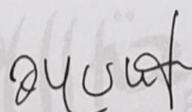
Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk Diajukan ke

Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran

Pada Tanggal 17 Januari 2023

Yogyakarta, 17 Januari 2023

Dosen Pembimbing Tugas Akhir


(Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.)

**URGENSI PENGATURAN *RIGHT TO DISCONNECT* TERHADAP
PEKERJA *GIG ECONOMY* DALAM PERSPEKTIF HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir /
Pendadaran pada tanggal 07 Februari 2023 dan Dinyatakan LULUS

ISLAM
Yogyakarta, 13 Februari 2023

Tim Penguji :

1. Moh. Hasyim, S.H., M.H.

2. Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.

3. Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan

.....

.....

.....

Mengetahui:

Dekan

Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN

Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **KURNIATI MULQIYAH**

No. Mahasiswa : **19410074**

Adalah benar-benar mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulis Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul:

URGENSI PENGATURAN RIGHT TO DISCONNECT TERHADAP PEKERJA GIG ECONOMY DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

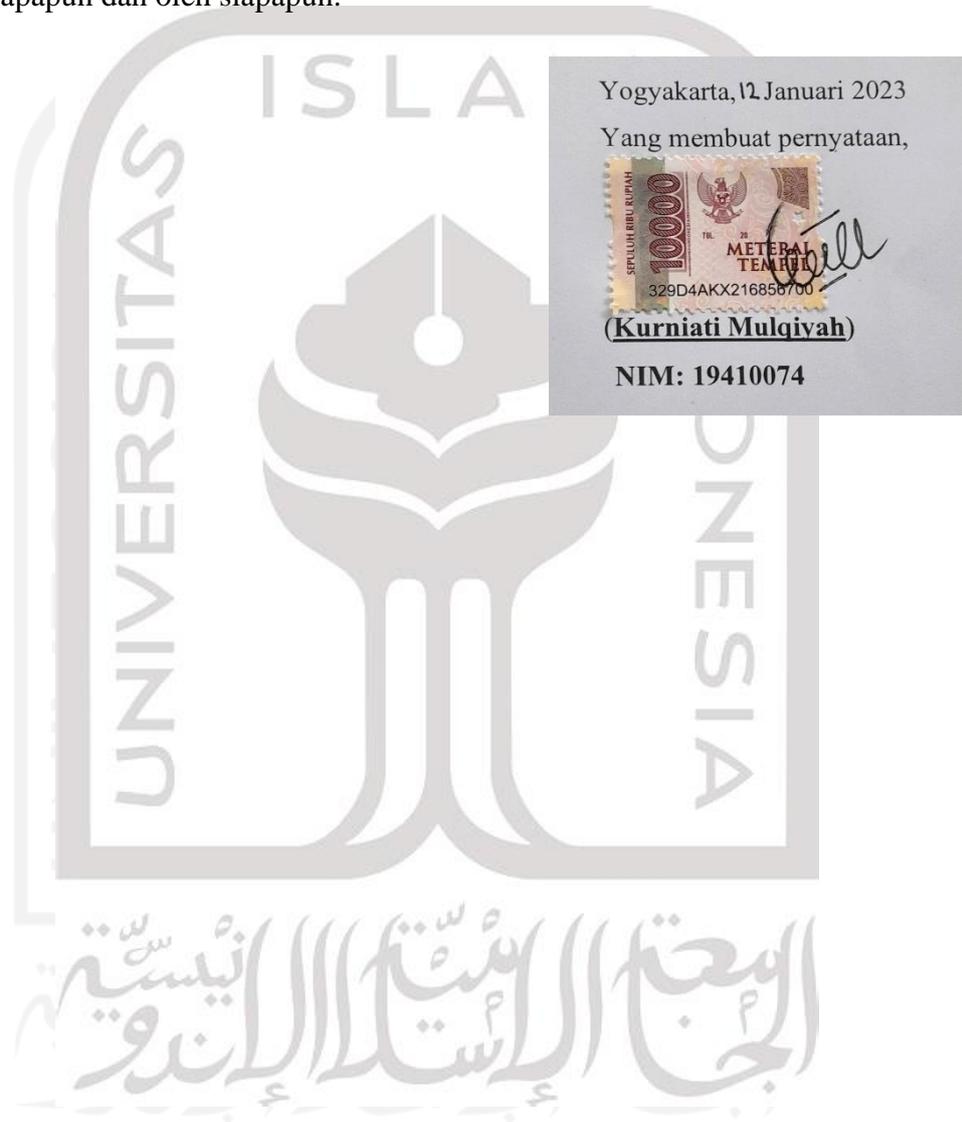
Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada tim penguji dalam ujian pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini Saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar benar karya saya sendiri yang dalam penyusunanya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini pada saya, namun demi untuk kepentingan kepentingan yang bersifat akademik dan pengembanganya, saya memberikan kewenangan kepada perpustakaan Fakultas Hukum UII dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama penyertaan pada butir no. 1 dan 2, saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan “Majelis” atau “TIM” Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas,

apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.



CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Kurniati Mulqiyah
2. Tempat Lahir : Pekalongan
3. Tanggal Lahir : 30 April 2000
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : B
6. Alamat Terakhir : Jalan Kaliurang, KM. 13,5, Ngaglik, Sleman, DIY.
7. Alamat Asal : Jl. Diponegoro No. 10, Fakfak, Papua Barat.
8. Identitas Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : La Amir, S. ST.
Pekerjaan Ayah : PNS
 - b. Nama Ibu : Arifah Rahmawati, S. ST, M.Pd.
Pekerjaan Ibu : PNS
9. Alamat Orang Tua : Jl. Diponegoro No. 10, Fakfak, Papua Barat.
10. Riwayat Pendidikan:
 - a. SD : SD Yayasan Pendidikan Islam Kota Fakfak
 - b. SMP : SMP Negeri 1 Kota Fakfak
 - c. SMA : SMK Farmasi Nusaputera 2 Semarang
11. Organisasi :
 - a. Anggota Lembaga Pers Mahasiswa FH UII (LPM FH UII) Periode 2019-2020
 - b. Anggota Forum Kajian dan Penulisan Hukum FH UII (FKPH FH UII) Periode 2019-2020
 - c. Staff Ahli Bidang Jaringan dan Informasi Forum Kajian dan Penulisan Hukum FH UII (FKPH FH UII) Periode 2020-2021
 - d. Wakil Bendahara Forum Kajian dan Penulisan Hukum FH UII (FKPH FH UII) Periode 2020-2021
 - e. Sekretaris Unit Dakwah dan Pengabdian Masyarakat Himpunan Mahasiswa Islam FH UII (HMI FH UII) Periode 2022-2023
 - f. Anggota *Administrative Law Studies* FH UII (ALS FH UII)
12. Pengalaman Lainnya :
 - a. Delegasi Lomba Karya Tulis Ilmiah *Islamic Law Fair* Universitas Diponegoro tahun 2019
 - b. Staff Divisi *Fundraising Days of Chairity, Art, Sport and education* (DCASE) Tahun 2020
 - c. Staff Divisi Lomba *UII Law Fair Piala Mohammad Natsir* (PMN) Tahun 2020
 - d. Delegasi Future Leader Summit (FLS) Nusantara Muda Tahun 2020

- e. Delegasi Forum Mahasiswa Hukum Indonesia (FMHI) Universitas Sebelas Maret Tahun 2020
 - f. Delegasi Kongres Pemuda Indonesia Good News From Indonesia (GNFI) Tahun 2020
 - g. Staff Divisi *Liasion Officer National Moot Court Competition* Piala Abdul Kahar Mudzakkir (NMCC) Tahun 2021
 - h. Pemagangan Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia Tahun 2021
 - i. Penerima Beasiswa Klinik Etik dan Advokasi Komisi Yudisial Republik Indonesia Tahun 2021
 - j. Pembicara Diskusi Panel Kolaborasi FKPH, KPS, CLD, SAIL dan BLC Tahun 2021
 - k. Delegasi Program Kredensial Mikro Mahasiswa Indonesia Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 2021
 - l. Pemagangan Sekretaris Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2022
 - m. Sekretaris Organizing Committee (OC) UII Law Fair Piala Mohammad Natsir (PMN) Tahun 2022
 - n. Presenter Konferensi Nasional V P3HKI Universitas Ahmad Dahlan
 - o. Delegasi Konferensi *National Law Student Conference* (NLSC) Universitas Airlangga Tahun 2022
 - p. Delegasi *Suistanable Development Goals Summit* Universitas Indonesia Tahun 2022
 - q. Penerima Beasiswa Pendidikan dan Pelatihan Perwakafan Kontemporer 30 JP untuk Mahasiswa FH UII Tahun 2022
13. Alamat Email : kurniatimullqiyah@gmail.com
14. Hobi : Membaca dan Menulis



HALAMAN MOTTO

*“Dan apa yang kamu kerjakan berupa kebaikan, niscaya Allah mengetahuinya.
Berebakkallah, dan sesungguhnya sebaik-baik bekal adalah taqwa dan
bertaqwalah kepada-Ku, hai orang-orang yang berakal”*
(Q.S. Al-Baqarah: 197)

*“Sebaik-baiknya manusia ialah orang yang banyak bermanfaatnya
(kebaikannya) kepada manusia lainnya”*
(HR. Qadla’ie dari Jabir)

الجمعة الأستة الأندلسية

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk

Ayah dan Mama

Keempat Adik Perempuan

Keluargaku

Orang yang kucinta

Orang yang mencintaiku

Para sahabatku

Almamater Universitas Islam Indonesia

Dan seluruh orang yang telah baik dan membantuku selama ini



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Selawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya pada jalan kebajikan. Atas berkat Rahmat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“URGENSI PENGATURAN *RIGHT TO DISCONNECT* TERHADAP PEKERJA *GIG ECONOMY* DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan studi Strata-1 pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Dalam pengerjaan skripsi ini, tentu penulis tidak dapat menyelesaikannya seorang diri. Banyak rintangan yang penulis harus jalani selama pembuatan skripsi ini, tetapi sungguh Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang memberikan orang-orang baik yang selalu ada di kehidupan penulis, sehingga penulis mampu melewati rintangan tersebut. Perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada mereka yang berperan penting dalam penyusunan skripsi ini:

1. Orang tua tercinta, La Amir dan Arifah Rahmawati, yang selalu percaya bahwa penulis mampu untuk menghadapi setiap rintangan hidup sedari dulu hingga sekarang ini. Dukungan dan kasih sayang mereka yang membuat penulis selalu yakin bahwa setiap apa yang penulis lakukan dan hadapi, atas berkah ridha dan doa keduanya yang ikhlas tanpa henti, menjadi senjata paling utama untuk penulis terus maju dalam menjalani hidup yang *Insyallah* diberkahi Allah SWT;

2. Adik-adikku tersayang, Arini Kamilah, Nabilah Mutiara Ishlah, Husnul Fajariasi Putri, Isriyani Nur Athiyatillah, yang selalu memotivasi penulis sebagai kakak untuk menjadi teladan yang baik bagi keempat adekku. Senyum dan kebahagiaan mereka adalah secercah semangat penulis untuk terus menghadapi tantangan kehidupan dengan penuh keikhlasan *lillahi ta'ala*.
3. Dosen pembimbing yang terhormat, Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H., yang tentunya dengan bimbingan beliau skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Ilmu melimpah yang diberikan beliau kepada penulis, serta kesabaran beliau, sangat bermanfaat bagi penulis dan *Inshaallah* akan jadi amalan jariyah bagi beliau.
4. Seluruh Dosen FH UII, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis. Pengalaman selama berkuliah di FH UII telah membuat penulis merasa telah menempuh pendidikan di tempat yang tepat dan begitu banyak hal yang bisa dipetik hikmahnya.
5. Kedua kakak pembimbingku, Yustika Ardhany, S.H. dan Elfian Fauzy, S.H., yang selalu mengajarku tentang kepenulisan dan juga selalu membantuku dalam segala hal.
6. Sri Heri Bustami, S.Kom, yang selalu memberikan dukungan dan semangat terhadap penulis, baik di titik terendah kehidupan maupun sebaliknya.
7. Para sahabatku serta teman berkeluh kesah yang selalu memberikan dukungan yang supportif dan membangun sehingga penulis dapat dengan semangat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Ita Novitasary, S.Farm., Ida Putri Arum Wairoy, S.K.M., Fadhal La Jahalia, S.Ak., Shafa Nathasya bauw, Sofyan Permana Lie, Taufan Rifay Rumoning, A.Md., Faradhila Inda Putri Utami, Munir Rumakat, Dwi Ivalda Berliana Wally, Intan Ramadhani Wally, Shafira Aretha Inafitri, Chesantia, Tata Angelia, Muethia Aishyah, Mahdavika Arsy Mubarak, Tyas Eka Lestari, Eka Detik Nurwagita, Veni Nur Setya, Anantya Aliyya Arkanbariq, Daffa Fahrizky Mahardhika, Anwarul Muarif, S.H., Maghfira Yuliza Fajriyani, Farah Salsabila Aqma, Syahrul Ramadhan, Fahri Wicaksana, Hanafi Surya, Daffa Rizki, Shafa Zola Khansa,

Destla Putri, Cheryl Ardih, Faizah Rizky Putrinagata, Farah Faudya dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

8. Adik-Adek tingkatku yang selalu dengan semangat untuk berdiskusi tentang apapun serta mau berbagi pengalaman serta keluh-kesah dengan penulis. Fitti Muzzadha Elfa, Nadisyah Fairuzia, Aditya Khrisna Murti, Muhammad Anugerah Perdana, Andre Bagus Saputra, Galuh Putri Maharani, Septika Nanda Arifia, Sekar Arifia dan Raissa Azaria.
9. Seluruh pihak, yang telah berjasa dalam hidup penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Sampai pada penghujung kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak yang perlu disempurnakan, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan agar menjadi pembelajaran bagi penulis. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang banyak. Tak lupa, kepada diri penulis, terima kasih telah berjuang dan bertahan hingga akhir, yang dalam penyusunan penelitian ini dilalui dengan tawa dan air mata. Kepada seluruh pihak yang berjasa, semoga Allah SWT selalu melindungi kalian dimanapun kalian berada.

Billahi taufiq wal hidayah

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
CURRICULUM VITAE.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Orisinalitas Penelitian	7
E. Tinjauan Pustaka	8
F. Definisi Operasional	16
G. Metode Penelitian	17
H. Sistematika Penulisan	21
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP GIG ECONOMY, HAK-HAK PEKERJA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, HAKIKAT DAN SIFAT HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN KERJA DALAM ISLAM.....	23
A. Konsep Gig Economy	23
1. Pengertian <i>Gig Economy</i>	23
2. Konsep Hubungan Kerja pada Gig Economy	24
B. Hak-Hak Pekerja menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia	28
C. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat	32
1. Konsep Waktu Kerja	32

2. Konsep Waktu Istirahat	34
D. Hakikat dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	35
1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan	35
2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan	37
E. Hubungan Kerja dalam Islam	39
1. Pengertian Ijarah	39
2. Dasar hukum Ijarah.....	41
3. Rukun-rukun Ijarah	43
4. Macam-macam Ijarah	44
5. Syarat-syarat sah Ijarah	44
BAB III PEMBAHASAN.....	47
A. Urgensi Pengaturan <i>Right To Disconnect</i> Terhadap Pekerja <i>Gig Economy</i> dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.....	47
B. Pengaturan <i>Right To Disconnect</i> Terhadap Pekerja <i>Gig Economy</i> dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	55
BAB IV PENUTUP	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
Daftar Pustaka.....	63



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era digital saat ini, kehidupan manusia dipermudah dalam melakukan segala bentuk aktivitas. Hal ini disebabkan adanya peningkatan penggunaan teknologi pada kehidupan, misalnya dengan hanya mengoperasikan sebuah gawai, seseorang dapat melakukan aktivitas yang berbeda sekaligus seperti melakukan percakapan, membeli sebuah barang, memesan makanan, bahkan dapat mengakses segala sesuatu yang dibutuhkan hanya dengan sebuah gawai. Perubahan yang progresif di kehidupan manusia ini tidak terlepas dari peran Revolusi Industri 4.0 yang kini tengah menuju ke periode 5.0.¹

Istilah Revolusi Industri 4.0 awal mulanya dikemukakan oleh seorang Ekonom asal Jerman sekaligus pendiri *Executive World Economic Forum (WEF)* yaitu Klaus Schwab dalam bukunya yang berjudul "*The Fourth Industrial Revolution*".² Pada hakikatnya, revolusi merupakan suatu perubahan paradigma terkait sistem perekonomian. Sebelum memasuki Revolusi Industri 4.0, revolusi pertama kali terjadi di negara Inggris pada

¹ Achmad, R, "*Mengenal Konsep Revolusi Industri 4.0*", terdapat dalam <https://inet.detik.com/business/d-4041437/mengenal-konsep-revolusi-industri-40>, diakses pada 01 Oktober 2022, Pukul 17.00 WIB.

² Rosyadi, S, "*Revolusi Industri 4.0 : Peluang dan Tantangan Bagi Alumni Universitas Terbuka*", terdapat dalam https://www.researchgate.net/publication/324220813_REVOLUSI_INDUSTRI_40, diakses pada 01 Oktober 2022, Pukul 17.00 WIB.

tahun 1800-1900 dengan sebutan Revolusi Industri 1.0. Lalu adanya pembaharuan sekitar tahun 1900-1960 yang berbasis pada pengetahuan dan teknologi dikenal dengan sebutan Revolusi Industri 2.0. Adapun perkembangan pembaharuan dengan hadirnya Revolusi Industri 3.0, yang mana disebabkan munculnya teknologi informasi dan elektronik pada tahun 1960-2010.³

Secara umum Revolusi Industri 4.0 dapat dimaknai sebagai perubahan revolusioner, yang menggabungkan antara teknologi otomatisasi digital dengan jaringan yang disebut dengan jaringan internet dalam satu kesatuan. Era Revolusi Industri 4.0 saat ini mulai menjamah Negara Republik Indonesia. Salah satu bentuk nyata dari adanya perkembangan teknologi ini yaitu hadirnya *gig economy*.⁴

Gig economy merupakan pasar tenaga kerja yang berhubungan erat dengan pekerja kontrak jangka pendek atau pekerja lepas. Pekerja yang menjadi bagian dari pasar tenaga kerja ini disebut dengan *gig workers*. Lingkungan pekerjaan ini menerapkan fleksibilitas dalam waktu kerja. Dijelaskan melalui media Forbes, sekitar 57 juta pekerja di Amerika merupakan bagian dari *gig economy*. Sedangkan di Indonesia,

³ Nurul Fadilah, "Tantangan dan Penguatan Ideologi Pancasila dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0", *Journal of Digital Education, Communication, and Arts*, Edisi No. 2 Vol. 2, Politeknik Negeri Batam, 2019, hlm.67.

⁴ David Tan, "A Brave New Frontier In The Dichotomous Indonesian Labour Law: Gig Economy, Platform Paradox And Workers Without Employers", *Jurnal Mimbar Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 33, Universitas Gadjah mada, 2021, hlm. 2.

perkembangan *gig economy* ditandai dengan hadirnya sejumlah pekerja lepas pada bidang digital yang memiliki jumlah peminat yang cukup tinggi.⁵

Diketahui melalui Badan Pusat Statistik, pada bulan Mei Tahun 2019, pekerja lepas di Indonesia berjumlah sekitar 5,89 juta orang. Peningkatan yang sangat pesat terkait peminat pekerja *gig economy* sebenarnya tidak mengejutkan, dikarenakan pekerja lepas merupakan pekerjaan yang diprediksi akan menjadi salah satu bentuk sistem kerja yang akan hadir di masa depan terkhususnya dalam bidang digital.⁶

Dapat dilihat bahwa sebagian besar pekerja lepas di bidang digital di Indonesia bekerja pada bidang kreatif dan multimedia sejumlah 49.47%, disimpulkan bahwa pekerjaan pada bidang digital sudah dominan aktif dan telah memiliki jumlah peminat yang tinggi dalam pekerjaan di bidang ini. Dengan berkembangnya jumlah peminat dalam industri kreatif sebagai *global trending*, maka sudah pasti akan menghilangnya batasan-batasan ruang kerja dan dirupsi pekerja pada umumnya.⁷

Meninjau dari sistem kerja *gig economy* memiliki tipe ekonomi yang ditopang oleh para pekerja lepas dan terikat oleh tingginya fleksibilitas tenaga kerja dalam pemenuhan kewajiban bekerja. Adanya sistem kerja yang dilakukan secara fleksibilitas sebenarnya memiliki sisi baik bagi para

⁵ Geovanni Nerissa Arviana, “*Gig Economy: Definisi serta Dampaknya terhadap Pekerja dan Perusahaan*”, terdapat dalam <https://glints.com/id/lowongan/gig-economy-adalah/#.YzldvnZBzrc>, Diakses pada Tanggal 01 Oktober 2022, 17.00 WIB.

⁶ Abdul Hadi, “*Mengenal gig economy: Dunia Kerja Baru yang Rentan Eksploitasi*”, terdapat dalam <https://tirto.id/mengenal-gig-economy-dunia-kerja-baru-yang-rentan-eksploitasi-eqxU>, Diakses pada Tanggal 01 Oktober 2022, Pukul 20.00 WIB.

⁷ Adriyendi, Yeni Melia, “*Knowledge Management pada Digital Nomadism untuk peningkatan Gig Economy*”, *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, Edisi No. 2 Vol. 4, Universitas Dharma Andalas, 2022, hlm. 283.

pekerja, di mana dapat secara leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun dari sisi negatifnya, fleksibilitas ini dapat menimbulkan ketidakpastian dan kerentanan pekerjaan.⁸

Selain pekerja lepas yang menjadi salah satu bentuk pengimplementasian dari fenomena lahirnya *gig economy*. Adapun bentuk sistem kerja lain yang menghadirkan kerentanan pada pekerja dan ketidakpastian dalam ketetapan waktu istirahat yaitu ketika munculnya sistem kerja dengan bekerja dari rumah atau dikenal dengan *Work From Home (WFH)*. Dikarenakan sistem kerja yang dilakukan dari rumah, pekerja cenderung berusaha untuk menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi untuk beristirahat. *WFH* telah mengubah sebagian besar cara berpikir pemberi kerja terkhususnya dalam perkara penguasaan waktu kerja yang melebihi batas seharusnya dan menyelewengkan waktu istirahat para pekerjanya.⁹

Padahal pengaturan terkait waktu istirahat bagi pekerja telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, lalu diatur kembali pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

⁸ Afifa Yustisia Firdasanti, dkk, "Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik", *Jurnal PolGov*, Edisi No. 1 Vol. 3, Garba Rujukan Digital Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, 2021, hlm. 197.

⁹ Daya Dimensi Indonesia, "Right to Disconnect: Step Back From Work", terdapat dalam <https://blog.klob.id/2022/09/30/right-to-disconnect-step-back-from-work/>, Diakses pada hari Sabtu, 01 Oktober 2022, Pukul 19.45 WIB.

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dilansir dari detik.com, 50% pekerja yang bekerja secara *WFH* memiliki tumpukan tugas yang banyak sehingga jumlah waktu kerja yang lebih mendominasi serta mengalami ketimpangan dalam pemenuhan waktu istirahatnya. Adapun contoh lain, seperti diadakannya *meeting* dalam jaringan di segala situasi dan kondisi tanpa memperdulikan waktu istirahat sehingga mengakibatkan kelelahan yang cukup besar. Kondisi ini pun dapat mengguncangkan *work life balance*¹⁰ dan berujung banyaknya pekerja yang akhirnya mengundurkan diri karena faktor kelelahan tersebut.¹¹

Adanya kemajuan teknologi ini, seolah-olah memberikan peluang yang besar terhadap pemberi kerja untuk tidak mengacuhkan kepastian perhitungan waktu kerja bagi pekerjanya. Menurut *International Labour Organization (ILO)*, suatu negara perlu mengatur terkait jam kerja dikarenakan sangat mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental, kualitas kerja, keharmonisan kehidupan pribadi dan karir, serta keselamatan pekerja. Dengan adanya pembaharuan dan perkembangan sistem bekerja di era *gig economy* ini, yang mana sangat mempengaruhi hak-hak para pekerja

¹⁰ Menurut Arkan Perdana dalam tulisannya yang berjudul “*Work Life Balance: Arti, Manfaat, Cara Mewujudkan, dan Faktor yang Mempengaruhi*” pada media glints.com, *Work-life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Dengan memiliki *work-life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

¹¹ Josina, “50% Karyawan yang *WFH* malah Resign Akibat Kelelahan”, terdapat dalam <https://inet.detik.com/cyberlife/d-5975088/50-karyawan-yang-wfh-malah-resign-akibat-kelelahan> , Diakses pada hari Sabtu, 01 Oktober 2022, Pukul 20.00 WIB.

maka hukum ketenagakerjaan di Indonesia membutuhkan pembaharuan dalam menghadirkan regulasi terkait *right to disconnect* (hak pekerja untuk berhenti sejenak) di Indonesia guna kesejahteraan para pekerja.¹²

Adanya perubahan serta perkembangan sistem pekerjaan yang telah banyak memberikan dampak positif maupun negatif, beberapa negara seperti Prancis, Italia, dan Spanyol telah melakukan pembaharuan terhadap peraturan perundang-undangannya terkait hadirnya *right to disconnect* (hak pekerja untuk berhenti sejenak) di luar jam kerja. Adapun beberapa negara yang sedang memperkenalkan rancangan konsep *right to disconnect* yaitu Filipina dan Kanada.¹³

Berdasarkan hal tersebut maka pengaturan *Right to Disconnect* menjadi urgensi untuk dirumuskan dan ditetapkan kebijakannya secara resmi. Selain untuk memenuhi hak pekerja, hal ini pun untuk meningkatkan kualitas generasi bangsa di masa yang akan datang. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Urgensi Pengaturan *Right To Disconnect* Terhadap Pekerja *Gig Economy* Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”**.

¹² Sayid Muhammad Rifqi Noval, “Evolusi Hak Pekerja di Era Digital: Pra Wacana *Right to Disconnect* di Indonesia”, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 6, Universitas Padjajaran, 2022, hlm. 239.

¹³ Syahdan Z Aziz, dkk, “*Indonesia: Right to Disconnect From an Indonesia Employment Law Perspective*”, terdapat dalam <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1169470/right-to-disconnect39-from-an-indonesian-employment-law-perspective>, Diakses pada hari Sabtu, 01 Oktober 2022, Pukul 19.30 WIB.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang sebelumnya, maka dapat ditarik dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa urgensi pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia ?
2. Bagaimana sebaiknya pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis mempunyai beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis urgensi pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

D. Orisinalitas Penelitian

Penelitian Hukum berupa skripsi yang ditulis oleh penulis dengan judul “Urgensi Pengaturan *Right to Disconnect* Terhadap Pekerja *Gig Economy* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia” bukanlah penelitian yang dilakukan dengan Tindakan-tindakan plagiasi atau

plagiarisme atau duplikasi dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya.

Penelitian dengan pembahasan yang serupa pernah dilakukan oleh penulis lain yaitu Sayid Muhammad Rifqi Noval di Universitas Padjajaran Tahun 2022 yang dalam jurnalnya mengangkat judul tentang “Evolusi Hak Pekerja di Era Digital: Prawacana *Right to Disconnect* di Indonesia”. Perbedaan penelitian tersebut dengan yang akan penulis teliti terletak pada kajian teori yang akan dibahas.

Maka dari itu, meskipun penelitian ini mengangkat permasalahan yang sama, namun tetap ada faktor pembeda yakni penelitian yang akan penulis lakukan lebih menekankan pada pembaharuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia guna terpenuhinya hak-hak pekerja *gig economy* di Indonesia.

E. Tinjauan Pustaka

1. Konsep *Gig Economy*

Restrukturisasi hubungan kerja yang berdampak pada sektor tenaga kerja disebabkan oleh adanya perkembangan teknologi, pengaruh globalisasi serta ketidakpastian ekonomi. Salah satu bentuk dari adanya restrukturisasi tersebut yaitu lahirnya *gig economy*. *Gig economy* merupakan bentuk sektor ekonomi yang pekerjaanya memiliki kemampuan profesional dan bersifat independen. Dalam hal ini, seperti pekerja lepas yang bekerja pada bidang digital. Adapun pengertian lain dari konsep *gig economy*

yaitu kesepakatan kerja dalam jangka waktu yang singkat dengan upah yang disepakati antara kedua belah pihak melalui suatu *platform* digital. Sehingga dapat dikatakan bahwa *platform* digital tersebut yang mempertemukan pemberi kerja dengan pelamar kerja secara *online*.¹⁴

Dalam pemenuhan pasar tenaga kerja, pekerja diharuskan memiliki keahlian pada bidang digital. Hal tersebut tidak lepas dengan adanya tujuan dalam pemenuhan kebutuhan pemberi kerja pada sektor ekonomi ini. Sebagian besar pemberi kerja pada sektor ekonomi ini melakukan segala aktivitas pekerjaan *online* melalui *platform* digital yang telah dibentuk dan dikelola. Sehingga membutuhkan keterampilan yang fasih dalam bidang digital guna menghasilkan luaran yang bermutu.¹⁵

Jenis pekerjaan ini pada umumnya memiliki kesempatan yang besar untuk menentukan waktu kerjanya dan besaran upah yang akan diterima. Tidak seperti pekerja tetap, pekerja pada sektor ekonomi ini memiliki waktu yang singkat untuk memenuhi kesepakatan kerja dan masa kontrak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja pada sektor ekonomi ini melakukan pekerjaannya

¹⁴ Belajar Ekonomi, “*Mengenal Konsep Gig Economy dan Perkembangannya di Era Digital*”, terdapat dalam <https://belajarekonomi.com/mengenal-konsep-gig-economy-dan-perkembangannya-di-era-digital/>, Diakses pada hari Rabu, 12 Oktober 2022, Pukul 19.00 WIB.

¹⁵ Lisa Gussek, Manuel Wiesche, “*The Gig Economy: Workers, Work and Platform Perspective*”, terdapat dalam https://www.researchgate.net/publication/356667176_The_Gig_Economy_Workers_Work_and_Platform_Perspective, Diakses pada hari Rabu 12 Oktober 2022, Pukul 19.30 WIB.

dalam bentuk “gigs” atau dapat diartikan bahwa bentuk pekerjaannya yaitu berupa tugas-tugas tertentu yang diselesaikan dalam waktu tertentu juga.¹⁶

2. Hak-hak Pekerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia

Pada hakikatnya, hak setiap warga negara telah dijamin dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat (4) terkait tujuan negara yang patut melindungi seluruh warga negara dan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Lalu dipertegas dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁷

Hak pekerja juga dijamin dalam dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan regulasi sebagaimana diatur di atas, ruang lingkup program BPJS Ketenagakerjaan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Program jaminan tersebut selanjutnya diatur oleh

¹⁶ *Ibid*, hlm. 1.

¹⁷ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 28.

peraturan pemerintah. Hal ini diatur guna meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.¹⁸

Pengaturan terkait hak pekerja juga telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Hal ini berupa perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia sesuai dengan tujuan utama negara hukum. Berdasarkan regulasi tersebut, pertama, setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Kedua, setiap orang dengan bebas memilih pekerjaan dengan adil. Ketiga, setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas pekerjaan yang layak. Keempat, setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.¹⁹

3. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Dalam suatu hubungan kerja diperlukan adanya pemberian waktu istirahat yang cukup bagi pekerja oleh pemberi kerja. Tujuan dari diberikannya waktu istirahat yang cukup agar tenaga pekerja tidak terkuras habis karena akan membahayakan keselamatan diri

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 124-127.

¹⁹ Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2017, hlm. 122.

para pekerja. Jenis istirahat yang diberikan kepada pekerja terbagi atas istirahat dalam jam kerja, istirahat mingguan dan istirahat tahunan.²⁰

Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan setiap pemberi kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sebagaimana dimaksud telah diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang mana melalui aturan turunannya yaitu Pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja disebutkan bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud adalah:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Adapun dalam Pasal 21 ayat (3) dan (4), Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu serta pelaksanaan jam kerja bagi pekerja di perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan,

²⁰ Najmi Ismail, Moch. Zainuddin, "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan", *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Edisi No. 3 Vol. 1, Universitas Padjajaran, 2018, hlm. 174.

atau Perjanjian Kerja Bersama. Pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disebutkan dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
4. Hakikat dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha. Landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan yaitu Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan

dengan tujuan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata.²¹

Adapun asas pembangunan ketenagakerjaan yang tujuannya sama dengan asas pembangunan nasional, terkhususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan membutuhkan kerja sama yang saling mendukung. Secara yuridis, tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.²²

Hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan pokok yaitu melaksanakan keadilan sosial dalam suatu hubungan pekerjaan dengan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pemberi kerja agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Pekerja dan pemberi kerja diberikan kesempatan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum ketenagakerjaan bersifat otonomi,

²¹ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 23-25.

²² *Ibid*, hlm. 24.

namun peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud melindungi pekerja.²³

Secara umum, sifat hukum ketenagakerjaan terbagi atas dua, yaitu hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa. Pertama, hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur (*regeld*) ditandai dengan adanya suatu aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dalam hal ini, boleh diadakannya suatu penyimpangan atas ketentuan aturan tersebut dalam perjanjian (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama). Sifat hukum mengatur juga dapat disebut sebagai fakultatif (*regelendrecht*) yaitu hukum dapat mengatur dan melengkapi.²⁴

Kedua, hukum ketenagakerjaan yang bersifat memaksa dapat diartikan bahwa adanya ketentuan-ketentuan memaksa (*dwingen*), yang jika tidak terpenuhinya hak dalam pelaksanaan hubungan kerja maka pemerintah dapat melakukan tindakan tertentu berupa sanksi. Sehingga dapat dikatakan bahwa hukum harus ditaati secara mutlak, tidak boleh adanya pelanggaran. Berkaitan dengan sifat hukum ketenagakerjaan, Imam Soepomo menjelaskan bahwa peraturan-peraturan pada bidang hukum ketenagakerjaan merupakan perintah atau larangan dengan memberikan sanksi.

²³ R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 63-65.

²⁴ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 9.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata maupun publik.²⁵

F. Definisi Operasional

1. *Right to Disconnect*

Right to Disconnect adalah hak untuk memutuskan sejenak hubungan kerja sesuai dengan hak pekerja agar melepaskan diri dari pekerjaan dan menahan diri untuk tidak terlibat dalam suatu komunikasi digital yang berhubungan dengan pekerjaan.²⁶

2. Tempat Kerja

Tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di mana pekerja melakukan pekerjaannya, atau yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya. Dalam hal ini, termasuk semua ruangan, lapangan, halaman, dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian dengan tempat kerja tersebut.²⁷

3. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan bila dirumuskan berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

²⁵ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia, Jakarta, 2019, hlm. 20.

²⁶ Eurofound, “*Right to Disconnect*”, terdapat dalam <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>, Diakses pada hari Selasa, 11 Oktober 2022, Pukul 10.00 WIB.

²⁷ Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Mata Padi Presindo, Yogyakarta, 2014, hlm. 42.

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

4. Pekerja

Secara yuridis, istilah pekerja pertama kali ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah yang sama juga dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.²⁸

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepuustakaan). Dengan fokus penelitian terkait urgensi pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

²⁸ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2019, hlm. 35-38.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 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.
- b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yakni mengacu kepada konsep pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* di beberapa negara.

3. Objek Penelitian

- a. Urgensi pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
- b. Pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia

4. Bahan Hukum Penelitian

Oleh karena penelitian ini bersifat hukum normatif maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sumber data yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, atau putusan pengadilan. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Bahan Hukum Primer Dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 5) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang menggunakan peraturan yang digunakan sebagai penunjang dan memberikan penjelasan atas bahan hukum primer, baik berupa teori sebagai prinsip dasar maupun penafsiran atau pendapat hukum. Bahan hukum sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan. Bahan hukum sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Berbagai buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.
 - b. Berbagai hasil penelitian karya ilmiah, jurnal-jurnal dan artikel lain yang berkaitan dengan penelitian.
 - c. Situs-situs internet yang dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Inggris.

5. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, menelaah, mengkaji, serta mengkritisi

ketentuan peraturan perundang-undangan, doktrin dan pendapat para pakar, jurnal, serta hasil-hasil penelitian sejenis.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif-deskriptif, yaitu data-data yang diperoleh dari bahan tertulis seperti peraturan perundang-undangan dan buku-buku yang digambarkan terlebih dahulu secara kualitatif baru kemudian di analisis.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hasil penelitian ini dibagi dalam 4 (empat) bab, yang masing-masing bab terdapat keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

1. **Bab I**, yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, tinjauan pustaka, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan.
2. **Bab II**, yaitu Tinjauan pustaka yang berisi pisau analisis atau landasan kerangka berpikir penulis yang bersifat komprehensif, kritis dan mendalam. Adapun komponen dari tinjauan pustaka adalah:
 - i. Konsep *Gig Economy*
 - ii. Hak-hak Pekerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia
 - iii. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

- iv. Hakikat dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan
 - v. Hubungan Kerja dalam Islam
3. **Bab III**, yaitu hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan seluruh hasil kajian dan penelitian penulis secara sistematis dan objektif. Adapun pada bab ini akan diuraikan mengenai urgensi pengaturan *right to disconnect* terhadap pekerja *gig economy* dalam perspektif ketenagakerjaan di Indonesia serta pengaturan *right to disconnect* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
 4. **Bab IV**, yaitu penutup. Dalam bab ini akan dirumuskan kesimpulan dari seluruh uraian pada bab-bab sebelumnya untuk kemudian dilanjutkan dengan saran dari penulis.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP GIG ECONOMY, HAK-HAK PEKERJA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, HAKIKAT DAN SIFAT HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN KERJA DALAM ISLAM

A. Konsep Gig Economy

1. Pengertian *Gig Economy*

Perkembangan di era digitalisasi mengantarkan kemajuan ekonomi pada salah satu pembaharuannya yang dikenal sebagai *gig economy*. *Gig economy* merupakan sebuah sistem baru yang memperkenalkan pasar tenaga kerja bebas. Dalam hal ini, pemberi kerja akan melakukan suatu perjanjian kerja yang bersifat kontrak dengan pekerja. Perjanjian kerja yang bersifat kontrak memiliki masa waktu kerja tertentu atau lebih singkat dibandingkan sifat pekerja tetap.²⁹

Kata *gig* sendiri memiliki pemaknaan yang berarti manggung, di mana arti “manggung” tersebut diibaratkan pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu. *Gig economy* berorientasi pada fleksibilitas waktu dan tempat kerja yang tinggi. Sehingga memicu perubahan baik dari segi

²⁹Accurate, “*Gig Economy: Pengertian, Aktor, dan Implikasinya*”, terdapat dalam <https://accurate.id/ekonomi-keuangan/gig-economy/>, diakses pada hari Jumat, 25 November 2022, Pukul 17.00 WIB.

pola pikir, pola kerja, dan pola hidup manusia di seluruh negara.³⁰ Maka dapat dikatakan bahwa perubahan-perubahan ini membutuhkan adanya pembaharuan hukum atau perkembangan aturan-aturan terkait.

Pekerja *gig economy* biasa dikenal dengan sebutan *gig workers*. Jenis upah yang diterima oleh *gig workers* disesuaikan dengan perhitungan pekerjaan yang dilaksanakan atau berdasar proyek atau tugas yang diberikan. Sehingga perhitungan upah yang diterima berbeda dengan perhitungan upah pekerja tetap. Beberapa pekerjaan yang hadir dalam *gig economy* yaitu *content writer, copywriter, UI/UX copywriter* dan *designer, Ilustrator, social media specialist, game engineer, akuntan, design grafis/logo, network analyst* dan lain-lain.³¹

2. Konsep Hubungan Kerja pada Gig Economy

Konsep Hubungan Kerja di Indonesia diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sehingga seseorang dapat dikategorikan sebagai subjek dari adanya hubungan kerja jikalau memenuhi unsur-unsur tersebut.³²

³⁰ Pranade Mas, dkk, "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy", Jurnal Mahadi, Edisi Nomor 2 Vol. 1, Universitas Sumatera Utara, 2022, hlm. 183.

³¹ Ugm.ac.id," *Dukung Kesejahteraan Pekerja Gig yang Terus Meningkat*", terdapat dalam <https://ugm.ac.id/id/berita/23148-dukung-kesejahteraan-pekerja-gig-yang-terus-meningkat> , Diakses pada hari Jumat, 25 November 2022, Pukul 17.00 WIB.

³² Surya Nita, Joko Susilo, "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha", Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Edisi Nomor 1 Vol. 6, 2020, hlm. 147.

Dijelaskan pula dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dan pekerja. Sehingga perikatan kerja terbentuk dari suatu perjanjian. Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur terkait dasar dibentuknya suatu perjanjian kerja merupakan terapan dari pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.³³ Dalam Pasal 52 tersebut dijelaskan bahwa perjanjian berdasar pada kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undang yang berlaku.³⁴

Dalam Pasal 1601 KUH Perdata dijelaskan terkait tiga jenis perjanjian yang dilakukan dalam suatu pekerjaan, yaitu:³⁵

a. Perjanjian kerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu (Perjanjian pemberi Jasa).

Perjanjian yang dilakukan guna mencapai suatu tujuan, di mana satu pihak menghendaki atau setuju jika pihak lainnya melakukan perjanjian bersama. Dalam hal ini, salah satu pihak bersedia untuk memberikan upah.

³³ Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 17.

³⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 71.

³⁵ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 70.

b. Perjanjian kerja pemborongan pekerjaan.

Perjanjian yang dilakukan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, yang mana pihak pemborong menghendaki hasil pekerjaan oleh pihak yang menyanggupi pekerjaan tersebut, serta adanya kesepakatan harga antara kedua belah pihak.

c. Perjanjian perburuhan/perjanjian kerja.

Adanya perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dan pekerja. Pekerja berhak atas upah yang menjadi kewajiban pemberi kerja untuk merealisasikan hak-hak pekerja. Sebaliknya, pemberi kerja berhak atas perintah-perintah yang harus ditaati pekerjanya.

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, membagi perjanjian kerja menjadi 2 macam, yaitu perjanjian kerja yang dapat dibentuk untuk waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu (PKWTT). Adapun dijelaskan lebih khusus pada Pasal 56 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja bahwa PKWT merupakan perjanjian kerja yang berdasar pada jangka waktu dan terselesaikannya suatu pekerjaan yang telah ditentukan di dalam Perjanjian Kerja. Pada umumnya, masyarakat mengenal PKWT sebagai karyawan kontrak atau tidak tetap, sedangkan PKWTT pada umumnya masyarakat mengenal sebagai karyawan tetap.³⁶

³⁶ Isdian Anggraeny, Nur Putri Hidayah, “Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Edisi Nomor 1 Vol. 5, Universitas Muhammadiyah Malang, 2021, hlm. 58.

Menurut Aloysius Uwiyono, hubungan kerja bagi *gig workers* yang berkembang saat ini jika ditinjau dari ciri-ciri hubungan kerja pada *gig economy* merujuk pada:³⁷

- a. Sistem perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT).
- b. Pekerjaan yang dilakukan diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c. Tidak menjadi pekerja tetap, namun menjadi pekerja yang berdasar pada suatu kontrak.

Pada hakikatnya, PKWT adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat terkhususkan hanya untuk pekerjaan tertentu, yang mana menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dalam hal ini dapat dijabarkan:³⁸

1. Jenis pekerjaan yang sekali selesai dan/atau yang sifatnya sementara;
2. Jenis pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama dan paling lama tiga tahun;
3. Jenis pekerjaan yang sifatnya musiman;
4. Jenis pekerjaan yang berhubungan dengan sesuatu yang baru, dalam hal ini masih dalam tahap percobaan atau penajakan.

³⁷ Konferensi Nasional Kelima Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), Pada tanggal 04 November 2022, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.

³⁸ Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Asas Keadilan*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017. hlm. 81.

Gig economy telah menciptakan berbagai peluang bagi pekerja lepas untuk waktu kerja yang singkat dan tertentu. Pekerjaan yang didefinisikan sebagai “pertunjukkan” ini dapat terimplementasi dan disesuaikan dengan kebutuhan pemberi kerja. *Gig economy* merupakan model kerja yang memungkinkan upah yang diberikan melalui platform digital yang memfasilitasi pekerjanya. *Gig economy* juga menawarkan konsep kerja dengan tempat kerja dan waktu yang memiliki tingkat fleksibilitas tinggi. Sehingga dapat dikerjakan di mana saja dan kapan saja.³⁹

Pada dasarnya *gig workers* memiliki dua sistem kerja yang mana dapat bekerja secara mandiri dengan klien atau dapat bekerja dibawah suatu perusahaan/pemberi kerja. Dalam hal ini, akan difokuskan dalam pembahasan *gig workers* yang bekerja dibawah suatu perusahaan atau pemberi kerja dengan unsur-unsur perjanjian kerja.

B. Hak-Hak Pekerja menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Hak merupakan suatu peranan penting yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum. Sebagaimana yang dijelaskan pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia alinea keempat, bahwa Pemerintah Indonesia memiliki peran penting dalam melindungi segenap Bangsa Indonesia. Hak juga dijelaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945, bahwa setiap warga negara berhak memperoleh

³⁹ Serpil ÇİĞDEM, “Motivation of Freelance Employees in the Gig Economy in Turkey”, Ege Akademik Bakis: Izmir, ISS 4 Vol. 22, , Sakarya University of Applied Sciences, 2022, hlm. 505.

pekerjaan serta penghidupan yang layak. Bilamana suatu hak dilanggar oleh pelakunya maka tidak ada sanksi yang diberikan bagi pelakunya.⁴⁰

Hak pekerja ialah hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan pada Pasal 28I ayat 4 dan 5 UUD NRI 1945 yang menjelaskan terkait adanya perlindungan, pemajuan, penegakkan dan pemenuhan hak asasi manusia merupakan tanggung jawab pemerintah. Sehingga guna ditegakkannya hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pada pelaksanaannya dijamin, diatur, serta dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.⁴¹ Dalam Pasal 38 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga menegaskan secara komprehensif dan jelas bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Hak-hak pekerja menurut ketentuan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia yaitu:

- a. Hak pekerja untuk dijaminnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan

⁴⁰ Hani Subagio, Pengantar Hukum Perburuhan, Wimaya Press, Yogyakarta, 2008, hlm. 71.

⁴¹ Arif Fajri Alkad, Edith Ratna Mulyaningrum, "Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja", Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Edisi Nomor 3 Vol 22, universitas Batanghari Jambi, 2022, hlm. 2048.

martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴² K3 dalam pengimplementasiannya dijamin dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 9, disebutkan bahwa terdapat 2 bentuk BPJS yang diberikan kepada pekerja yaitu BPJS Kesehatan yang memiliki fungsi dalam menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan guna menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

- b. Hak pekerja untuk menjadi anggota serikat tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 104 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini pun dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja⁴³ Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pengimplementasian dari Pasal 26 E ayat 3 Undang-Undang Dasar tahun 1945 yang menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Kebebasan tersebut dapat secara lisan maupun tulisan, berhak dalam pekerjaan dan kehidupan yang layak serta memiliki kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara.⁴⁴

⁴² Ibid.

⁴³ Abdul Khakim, Aspek Hukum Organisasi Buruh, USU Press, Medan, 2022, hlm. 34.

⁴⁴ Ibid.

- c. Hak pekerja untuk menerima upah yang layak dan sesuai. Berdasar pada UUD 1945, yakni pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan di Indonesia merupakan konsep pengupahan yang berlaku secara konstitusional. Apabila pemberi kerja tidak memberikan upah yang layak terhadap pekerja, maka dapat dikatakan bahwa hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁴⁵ Pengupahan ini diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana telah diatur kembali dengan substansi yang sama dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- d. Hak Pekerja untuk dilindungi dari putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pemberi kerja yang dirasa tidak adil.⁴⁶ Hak tersebut tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE/907/Men.PHI-PPHI/X/2004. Sehingga pekerja dilindungi serta mendapatkan bantuan dari Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja bilamana adanya ketidakadilan dalam PHK.
- e. Hak pekerja untuk diberikan waktu istirahat, cuti, dan libur serta pembatasan waktu kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-

⁴⁵ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 100.

⁴⁶ Ibid, hlm. 141.

Undang Ketenagakerjaan, yaitu adanya kewajiban pemberi kerja dalam memberikan waktu istirahat dan cuti bagi setiap pekerjanya.⁴⁷

- f. Hak pekerja perempuan dalam situasi dan kondisi tertentu seperti hak saat haid, hak menyusui, hak cuti hamil dan melahirkan serta saat mengalami keguguran. Hak- hak pekerja ini juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁴⁸

C. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

1. Konsep Waktu Kerja

Secara umum, Indonesia telah mengatur secara jelas terkait lamanya waktu kerja, yang mana waktu tersebut adalah 8 jam kerja dan selebihnya adalah waktu istirahat. Perpanjangan waktu kerja melebihi batas ketentuannya akan menurunkan kualitas efektifitas kerja, peluang terjadinya kecelakaan dan penyakit dalam bekerja. Waktu kerja yang melebihi ketentuan waktu kerja, sebagaimana telah ditetapkan yaitu 8 jam per hari atau 40 jam seminggu, maka diperlukan pengaturan secara khusus terkait waktu istirahat serta kesehatan jasmani tetap terjaga dalam batas-batas toleransi yang telah ditetapkan.⁴⁹

Sebagaimana dijelaskan juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan

⁴⁷ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 34.

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 35.

⁴⁹ Ida Bagus Gde Bayu Belayana, dkk, "Hubungan Faktor waktu kerja, Waktu Istirahat, dan Sikap Kerja terhadap Keluhan Nyeri Tengklukpada Pengrajin Ukiran Kayu", *Jurnal Kesehatan Lingkungan*, Edisi Nomor 1 Vol. 4, Politeknik Kesehatan Denpasar, 2014, hlm. 11.

Kerja, standarisasi waktu kerja yaitu sehari 7 jam dan seminggu 40 hari atau sehari 8 jam dan seminggu 40 jam untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Adapun ketentuan dalam PP tersebut, yang diatur secara rinci dalam Pasal 21 yaitu:⁵⁰

- a. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 2. 8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- d. Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Waktu kerja juga mengatur terkait waktu kerja lembur, sebagaimana yang diatur dalam PP tersebut, dijelaskan dalam Pasal 1 ayat bahwa waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja

⁵⁰ Gilang Chesar Andreansyah, Emmilia Rusdiana, "Perlindungan Hukum Tentang Pekerja Rumah Tangga (Prt) Mengenai Jam Kerja", Jurnal Novum, Edisi Nomor 1 Vol. 1, Universitas Negeri Surabaya,2022, hlm. 103.

dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Adapun pemberian upah lembur yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya yang melakukan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.⁵¹

2. Konsep Waktu Istirahat

Waktu istirahat merupakan jangka waktu antara dua waktu kerja, yang mana paling sedikit atau minimal 10 jam selama pekerja bebas dari setiap urusan pekerjaannya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai waktu istirahat dan cuti, yaitu:⁵²

1. Dalam Pasal 79 ayat 2 huruf a dijelaskan bahwa waktu istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
2. Dalam pasal 79 ayat 2 huruf b diatur mengenai waktu istirahat mingguan. Pasal tersebut menjelaskan bahwa waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Ketentuan mengenai waktu istirahat tersebut tidak harus diambil pada hari minggu, hal ini dapat ditentukan oleh pemberi kerja.

⁵¹ Koesparman Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 164.

⁵² Ibid.

3. Dalam pasal 79 ayat 2 huruf c mengatur terkait waktu istirahat tahunan. Dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Hak istirahat tahunan ini gugur apabila waktu enam bulan setelah lahirnya hak itu. Pekerja ternyata tidak menggunakan haknya bukan karena alasan istimewa yang telah ditentukan.

D. Hakikat dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Dalam mengkaji hakikat hukum ketenagakerjaan diperlukan adanya suatu perbandingan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja dengan hubungan antara penjual dan pembeli. Dalam hal ini, penjual dan pembeli berhak secara bebas melakukan hubungan hukum, artinya tidak ada unsur keterpaksaan dalam hubungan jual beli tersebut. Berbeda halnya dengan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, secara yuridis ditegaskan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tidak boleh adanya unsur perbudakkan. Namun secara sosiologis, pekerja tidak memiliki kebebasan. Terlebih saat ini, pekerja membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja.⁵³

⁵³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 16.

Pada hakikatnya dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Jika menelisik terkait hakikat hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, serta terciptanya kesejahteraan bagi masyarakat. Implementasi dari adanya hal tersebut, sehingga pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan sebagai berikut:⁵⁴

- a. Terlaksananya pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya guna terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, serta merata baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dari tujuan pembangunan;
- c. Sesuai dengan kedudukan tenaga kerja, diperlukan adanya pembangunan ketenagakerjaan secara komprehensif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam

⁵⁴ Mohammad Sadi, Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, kencana, Jakarta, 2020, hlm. 39.

pembangunan serta peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat nilai-nilai kemanusiaan;

- d. Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dalam dunia usaha.

2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Pada umumnya, sifat hukum ketenagakerjaan terbagi menjadi dua yaitu bersifat mengatur dan memaksa. Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur adalah adanya suatu aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dapat dikatakan bahwa boleh adanya penyimpangan atas ketentuan dalam suatu perjanjian. Dalam hal ini, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Sifat hukum yang mengatur disebut fakultatif (*regelendrecht/aanvullendrecht*) yang diartikan sebagai hukum yang melengkapi. Beberapa aturan ketenagakerjaan yang bersifat mengatur yaitu:⁵⁵

- a. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembuatan perjanjian kerja yang dapat dibuat secara tertulis dan tidak tertulis. Pasal ini bersifat mengatur

⁵⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 9.

karena perjanjian kerja tidak harus dibuat dalam bentuk tertulis. tidak ada sanksi bagi pembuat perjanjian secara lisan, sehingga pasal ini tidak bersifat imperatif/memaksa.

- b. Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 bulan. Dalam hal ini bersifat mengatur dikarenakan pengusaha bebas untuk menjalankan aturan masa percobaan ini atau pun tidak melakukannya.
- c. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Dalam hal ini, aturan tersebut dapat dijalankan dan tidak bersifat memaksa untuk dapat diimplementasikan.

Hukum ketenagakerjaan mengatur terkait hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, dapat diartikan bahwa mengatur pula kepentingan orang-perorangan. Sehingga, hukum ketenagakerjaan bersifat privat. Dalam pelaksanaannya pun dibutuhkan campur tangan pemerintah untuk menyelesaikan beberapa masalah-masalah tertentu. Campur tangan pemerintah ini yang menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Sifat publik tersebut ditandai dengan ketentuan peraturan yang memaksa (*dwingen*).⁵⁶ Sifat hukum

⁵⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 10. (Cetakan Edisi I).

ketenagakerjaan yang bersifat memaksa ini pun memiliki sanksi yang dibentuk oleh pemerintah jika tidak terlaksananya suatu kewajiban. Hukum bersifat imperatif atau memaksa (*dwingenrecht*) diartikan sebagai hukum yang harus dan wajib ditaati secara mutlak tanpa terkecuali serta tidak boleh dilanggar. Sebagai contoh:⁵⁷

- a. Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait perlunya izin penggunaan tenaga kerja asing.
- b. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait ketentuan pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- c. Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait larangan melakukan PHK terhadap kasus-kasus tertentu.

E. Hubungan Kerja dalam Islam

1. Pengertian Ijarah

Ijarah berasal dari kata *Al-Ijarah* atau *Al-Ajru* yang berarti ganti. Ijarah juga dapat dikatakan sebagai memberikan atau menyerahkan suatu barang yang berharga kepada orang lain untuk diambil manfaatnya dan penerima manfaat dapat memberikan sejumlah upah atau imbalan atas sesuatu yang telah diberikan. Dalam pernyataan lain adanya suatu

⁵⁷ Ibid.

kontrak. Hukum islam juga memberikan pemahaman bahwa hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja merupakan jenis akad ijarah.⁵⁸

Dalam hal ini, kedudukan pemberi kerja dan pekerja dianggap setara dalam islam. Dijelaskan bahwa Pemberi kerja dan pekerja saling membutuhkan, yang mana pemberi kerja merupakan orang yang memiliki upah dan membutuhkan bantuan dari manusia lain dalam konteks bekerja. Sedangkan pekerja ialah pemilik tenaga yang memerlukan upah tersebut. Adanya rasa saling membutuhkan antar keduanya maka hadir suatu aturan agar masing-masing dari keduanya menjalankan kewajibannya dengan baik dan memenuhi hak-haknya.⁵⁹

Prinsip ijarah pun telah diatur dalam Pasal 1 ayat 10 Peraturan Bank Indonesia Nomor 7/46/PBI/2005 yang mana mendefinisikan prinsip ijarah sebagai suatu bentuk transaksi sewa-menyewa atas suatu barang atau upah-mengupah atas suatu usaha jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau adanya suatu imbalan jasa. Adapun pendefinisian dari beberapa ulama yaitu:⁶⁰

- a. Ulama Hanafiyah: Ijarah merupakan transaksi yang dilakukan terhadap suatu manfaat dengan adanya imbalan.
- b. Ulama syafi'iyah: Ijarah merupakan transaksi yang dilakukan terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah, dan

⁵⁸ Rosita Tehuayo, "Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah", Jurnal Tahkim, Edisi Nomor 1 Vol. 14, 2018, hlm. 87.

⁵⁹ Umi Hani, *Fiqh Muamalah*, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary, Banjarmasin, 2021, hlm. 69.

⁶⁰ Mawar Jannati Al Fasiri, "Penerapan Al-Ijarah dalam Bermuamalah", Jurnal Ekonomi Bisnis dan Islam, Edisi Nomor 2 Vol. 2, 2021, hlm. 237.

boleh dimanfaatkan dengan imbalan yang telah ditetapkan nominalnya.

- c. Ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan sama terkait ijarah, yaitu pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan adanya suatu imbalan yang sesuai.

2. Dasar hukum Ijarah

Dasar hukum ijarah disyariatkan berdasarkan Qur'an, Sunnah dan Ijma'. Hal ini termaktub firman Allah, QS al-Thalāq sebagai berikut.⁶¹

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلًا فَلَا تُنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَيْتِكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرُوعٌ لَهُ الْآخَرِيُّ ﴿٦١﴾

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin. Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan

⁶¹ Dhaifina Fitriani, “Studi Al-Qur’an Dan Hadis Aturan Hukum Konkrit: Ijarah (Sewa Menyewa)”, Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies, Edisi Nomor 1 Vol. 2, 2020 hlm. 31.

musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (QS. Al-Talaq: 65: 6).

Demikian juga dengan QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum. Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.*

Berdasarkan pada hadits, Imam Al-Bukhari meriwayatkan melalui jalur Aisyah r.a, bahwasannya Nabi Muhammad SAW dan Abu Bakar ketika hendak melakukan hijrah dari Makkah ke Madinah mempekerjakan seorang laki-laki dari Bani Diyl sebagai penunjuk jalan. Abu Said Al-Khuzri dan Abu Hurairah juga menjelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, *“Siapa saja yang mempekerjakan seorang ajir (pekerja) maka hendaklah ia memberi tahukan upahnya.”* (HR. Al-Bayhaqi, Abu Hanifah, dan Ibn Abi Syaibah). Adapun hadits yang berbunyi, *“Berikanlah upah kepada orang yang kamu pekerjakan*

sebelum kering keringat mereka". (HR. Abu Ya'la, Ibnu Majah, at-Thabrani dan Tirmidzi).⁶²

3. Rukun-rukun Ijarah

Berdasarkan pasal 251 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) yang menjelaskan tentang rukun ijarah, bahwasanya rukun ijarah ialah adanya pihak yang menyewa, pihak yang memberikan sewa, benda yang mana benda tersebut merupakan sesuatu yang akan di ijarah serta terlaksananya akad. Dapat disimpulkan bahwa rukun-rukun ijarah yaitu:⁶³

- d. Terdapat orang yang akad (A'qid). Dalam hal ini terdapat dua belah pihak yang di mana pihak pertama yakni Mu'ajir/yang menyewakan, dan pihak yang satunya yakni sebagai penyewa atau Musta'jir. Dalam hal ini pihak harus memenuhi syarat dalam melaksanakannya, yakni: baligh, berakal, cakap, serta sepakat.
- e. Terdapat ijab Kabul. Dalam melaksanakan ijab dan Kabul alangkah baiknya di ucapkan secara jelas dan terbuka, agar dapat di mengerti serta di pahami oleh pihak penyewa.
- f. Terdapat ujah (Upah). Kedua belah pihak dalam hal ini harus mengetahui berapa jumlah upah yang akan dikeluarkan.

⁶² Hukum101.com, "Hadits Dasar Hukum Ijarah", terdapat dalam [Hadits Dasar Hukum Ijarah \(hukum101.com\)](https://hukum101.com), Diakses pada hari Sabtu, 26 November 2022, Pukul 19.00 WIB.

⁶³ Cut Mirna, dkk, "Sistem Pengupahan dalam Ijarah", Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, Edisi Nomor 1 Vol. 1, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020, hlm.16.

- g. Terdapat manfaat. Harus mengetahui manfaat yang akan kita terima dalam melakukan akad, bisa saja akad ijarah ataupun akad perjanjian lainnya

4. **Macam-macam Ijarah**

Akad ijarah dibagi menjadi dua macam yaitu:⁶⁴

- h. Ijarah yang bersifat manfaat seperti sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini manfaat tersebut merupakan manfaat yang diperbolehkan syara' untuk digunakan maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa menyewa.
- i. Ijarah yang bersifat pekerjaan merupakan ijarah yang diimplementasikan dengan memberikan pekerjaan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini menurut para ulama maka diperbolehkan oleh fiqh serta jelasnya jenis pekerjaannya.

5. **Syarat-syarat sah Ijarah**

Syarat-syarat sah ijarah yaitu:⁶⁵

- j. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, diisyaratkan bahwa kedua orang yang akan melakukan akad haruslah telah baligh dan

⁶⁴ Agus Pratama, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Akad Ijarah Lahan dan Bahan Pembuatan Batu Bata (Studi Kasus Desa Melati Ii Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai), Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam, Edisi Nomor 2 Vol. 10, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2022, hlm. 615.

⁶⁵ Tria Yolanda, "Tinjauan Fiqh Ekonomi terhadap Upah Penggilingan Padi Menggunakan Heller Keliling Di Nagari Andaleh Limapuluh Kota", Jurnal Pendidikan Tambusai, Edisi Nomor 3 Vol. 5, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2021, hlm. 6241.

berakal. Maka bilamana orang yang belum berakal ataupun tidak berakal seperti anak dibawah umur atau orang gila, menyewakan harta mereka atau mencalonkan diri menjadi pekerja tidak akan sah akad ijarahnya. Namun berbeda halnya dengan pendapat ulama Hanafiah dan Malikiyyah, yang mana akad dapat dilakukan oleh seseorang tanpa harus mencapai usia baligh. Tetapi apabila anak yang belum *mumayyiz* akan melakukan suatu akad ijarah maka harus mendapatkan persetujuan atau izin dari walinya.

- k. Memahami dengan baik manfaat dari adanya akad ijarah tersebut, sehingga mencegah terjadinya salah paham dan perselisihan. Apabila dalam melakukan akad tersebut adanya unsur keterpaksaan, maka akad tersebut dinyatakan tidak sah.
- l. Barang yang digunakan dalam akad ijarah dapat dimanfaatkan sesuai dengan kriteria serta syara'. Bilamana ditemukan ketidakbermanfaatan objek ijarah tersebut, maka akadnya dapat dikatakan tidak sah. Dalam melakukan akad ijarah sebaiknya dijelaskan terkait manfaat objek ijarah tersebut. Kejelasan manfaat ini dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya serta penjelasan berapa lama manfaat di tangan penyewa/pekerja.
- m. Dalam akad ijarah ini, manfaat merupakan hal yang bersifat mubah dan bukan sesuatu yang diharamkan.
- n. Dalam akad ijarah, objek ijarah dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak mengalami kecacatan. Dalam hal ini, jika

objek ijarah belum dapat digunakan dan mengalami kecacatan maka akad tersebut tidak sah.

- o. Objek yang disewakan dalam hal ini bukanlah sesuatu kewajiban bagi penyewa. Salah satu contoh, misalnya dalam melakukan sholat wajib, seseorang menyewa orang lain untuk melaksanakannya atau seseorang menyewa orang yang belum haji untuk menggantikannya haji.
- p. Objek dalam akad ijarah merupakan sesuatu yang disewakan secara umum.
- q. Dalam akad ijarah, upah yang dimaksud adalah imbalan yang berbentuk harta atau sesuatu yang memiliki nilai.
- r. Ulama Hanafiyah menjelaskan pula bahwa upah sewa tidak sama dengan manfaat yang disewakan.



BAB III

PEMBAHASAN

A. Urgensi Pengaturan *Right To Disconnect* Terhadap Pekerja *Gig Economy* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Perkembangan teknologi di era globalisasi telah membawa pembaharuan-pembaharuan dalam beberapa hal, salah satunya yaitu hadirnya *gig economy*, yang mana merupakan pengimplementasian dari ekonomi digital. Ekonomi digital adalah suatu kegiatan bisnis yang dilakukan dengan memanfaatkan teknologi, dalam hal ini berbentuk platform digital.⁶⁶ Dapat dikatakan bahwa perkembangan tersebut tidak hanya berdampak pada sistem kerja yang diterapkan oleh *gig economy*, namun berdampak pula pada perkembangan hukum ketenagakerjaan, terkhususnya di Indonesia.

Adanya keterkaitan antara hadirnya pekerja *gig economy* (*Gig workers*) dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu dalam pengaturan *right to disconnect*, yang mana hak tersebut hadir dikarenakan adanya sistem baru yang ditawarkan oleh perkembangan ekonomi digital. Pada dasarnya, pengaturan terkait hak-hak utama pekerja di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang

⁶⁶ Ririn Nopiah, Puji Amalia Islami, “Peran Pemberdayaan Ekonomi Digital Difa City Tour (Ojek Difa) Terhadap Kesejahteraan Penyandang Disabilitas Di Yogyakarta”, *Convergence : The Journal Of Economic Development*, Edisi Nomor 1 Vol. 4, 2022, hlm. 1.

Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun jika ditelusuri lebih lanjut, Indonesia merupakan salah satu negara yang belum sama sekali menerapkan *right to disconnect*.

Di beberapa negara telah menerapkan aturan terkait *right to disconnect* bagi pekerja digital. *Right to disconnect* hadir sebagai salah satu bentuk pemenuhan hukum bagi *Gig workers* di beberapa kondisi bilamana dapat secara nyata merugikan pekerja tersebut. Kondisi yang dimaksud yaitu seperti tidak adanya jeda untuk dapat beristirahat sesuai ketentuan waktu istirahat yang telah disepakati dan seharusnya diwujudkan oleh pemberi kerja. Hal ini berkaitan erat dengan sistem kerja *gig economy*, di mana memiliki ciri khas fleksibilitas waktu dan tempat kerja yang cukup tinggi. Sehingga mengakibatkan pekerjanya rentan terindikasi pengeksploitasian dalam bekerja.

Realita dalam pengeksploitasian tersebut dapat ditemukan pada pekerja di Amerika Serikat, yang mana tidak adanya jeda dalam pembagian waktu kerja dan waktu istirahat. Hal ini dikarenakan banyak dari pekerja tersebut yang menjadi pekerja “*on-call*” abadi, yaitu pekerjaan yang memanfaatkan teknologi digital seperti media sosial dan *email*. Kondisi

inilah yang tidak mungkin benar-benar memutuskan hubungan dalam bekerja. Selain terjadinya ketimpangan waktu kerja dan waktu istirahat, kondisi ini juga dapat menyebabkan cedera dan penyakit di tempat kerja yang disebabkan oleh kelelahan dan stress.⁶⁷

Contoh konkrit dari kondisi tersebut yaitu pada salah satu perusahaan pembuatan mobil listrik Tesla di Amerika Serikat, yang mana CEO nya adalah Elon Musk. Pekerja di perusahaan tersebut diberi tekanan untuk dapat memenuhi target produksi, yang mana pekerja diharuskan bekerja hingga 12 jam sehari, 6 hari per minggu. Dari adanya kondisi tersebut, sering terjadi kecelakaan kerja akibat kelelahan dalam bekerja. Tidak jarang juga pekerja mengalami pusing, nyeri dada, dan penyakit lainnya, bahkan ada yang pingsan saat bekerja.⁶⁸

Fakta lain yang terjadi pada *gig workers* yaitu pada pekerjaan ritel Apple, yang mana ditemukan kurangnya waktu istirahat sebagaimana aturan seharusnya sehingga terdapat kurangnya waktu bersama keluarga dalam mengasuh anak-anak serta merusak keseimbangan kehidupan pekerja. Adapun pemerintah Albania pada Konferensi Tingkat Tinggi Pekerjaan dan Keterampilan melakukan perjanjian terkait aturan-aturan yang akan dibentuk guna terpenuhinya *right to disconnect* bagi pekerja

⁶⁷ Paul M. Secunda, "Hybrid Federalism And The Employee Right To Disconnect", *Pepperdine Law Review*, 46 Pepp. L. Rev. 873, Pepperdine University School of Law, 2019.

⁶⁸ *Ibid.*

termasuk ketetapan waktu lembur bilamana adanya tambahan waktu kerja.⁶⁹

Pada hakikatnya, perkembangan teknologi yang semakin maju dan tingginya fleksibilitas waktu dan tempat kerja telah menciptakan peluang kerja yang besar bagi pekerja, tetapi juga memberikan tantangan tersendiri bagi pekerja untuk selalu “aktif”, yang mana dituntut untuk selalu siap dalam segala tugas yang diberikan oleh pemberi kerja.⁷⁰

Adapun penelitian yang dilakukan di Eropa Serikat (EU), yang mana ditemukan lebih dari 28 juta orang bekerja sebagai *gig workers* melalui platform digital. Diperkirakan peminat *gig workers* pada tahun 2025 akan meningkat sekitar 43 juta orang.⁷¹ Peningkatan pekerja tersebut harus diimbangi dengan pembaharuan-pembaharuan hukum ketenagakerjaan. Sehingga *right to disconnect* menjadi salah satu urgensi pengaturan yang harus terlaksanakan.

Pengaturan terkait perlindungan bagi pekerja sangat penting untuk direalisasikan sesuai dengan hakikat serta sifat hukum ketenagakerjaan. Hingga saat ini, pengaturan yang diterapkan di seluruh dunia bertujuan untuk memberikan jeda waktu kerja untuk beristirahat, yaitu dengan

⁶⁹ The Australian Financial Review, “Labor supports ‘right to disconnect’, fixed rosters”, terdapat dalam <https://www.proquest.com/docview/2726368267/fulltext/D39F1CFD85084EA9PQ/7?accountid=62100>, Diakses pada hari Senin, 05 Desember 2022, Pukul 16.00 WIB.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ Andrijana Bilić, Vanja Smokvina. “What Lessons Could Croatia Learn From A Comparative Perspective Regarding The Labour Market Status Of On-Demand Platform Workers?”, *Intereulaweast: Journal For International And European Law, Economics And Market Integrations*, Iss 1 Vol. 9, 2022, hlm. 52.

hadirnya *right to disconnect* bagi pekerja. Survei yang dilakukan oleh *Glassdoor* menunjukkan bahwa pekerja di Prancis terus bekerja selama liburan guna memenuhi target yang telah ditentukan oleh pemberi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya eksploitasi dalam bekerja yang dilakukan oleh pemberi kerja.⁷²

Hadirnya pekerjaan yang berorientasikan pada sistem teknologi memberi harapan bagi pemberi kerja untuk tetap terhubung di mana saja dengan pekerjanya. Dalam hal ini, sulit untuk membedakan waktu kerja dan waktu istirahat pekerja. Menurut seorang peneliti dari *associate professor of management* di *Virginia Tech's Pamplin College of Business in Blacksburg, Va.* Bill Becker, pemberi kerja yang memiliki keyakinan bahwa pekerja mampu untuk menjawab *email* dan pesan teks setelah jam kerja menciptakan ketegangan tidak hanya bagi pekerjanya namun juga terhadap keluarganya.⁷³

Pada tahun 2012, salah satu perusahaan mobil di Jerman yaitu Volkswagen menerapkan aturan *right to disconnect* untuk membatasi pekerjanya dalam hal pengaksesan *email* kantor di luar jam kerja. *Right to disconnect* menjadi sangat urgensi untuk diterapkan setelah lahir pekerjaan dengan sistem bekerja di mana saja dan tidak ada batasan waktu pekerjaannya, terutama pada perusahaan yang sangat bergantung pada

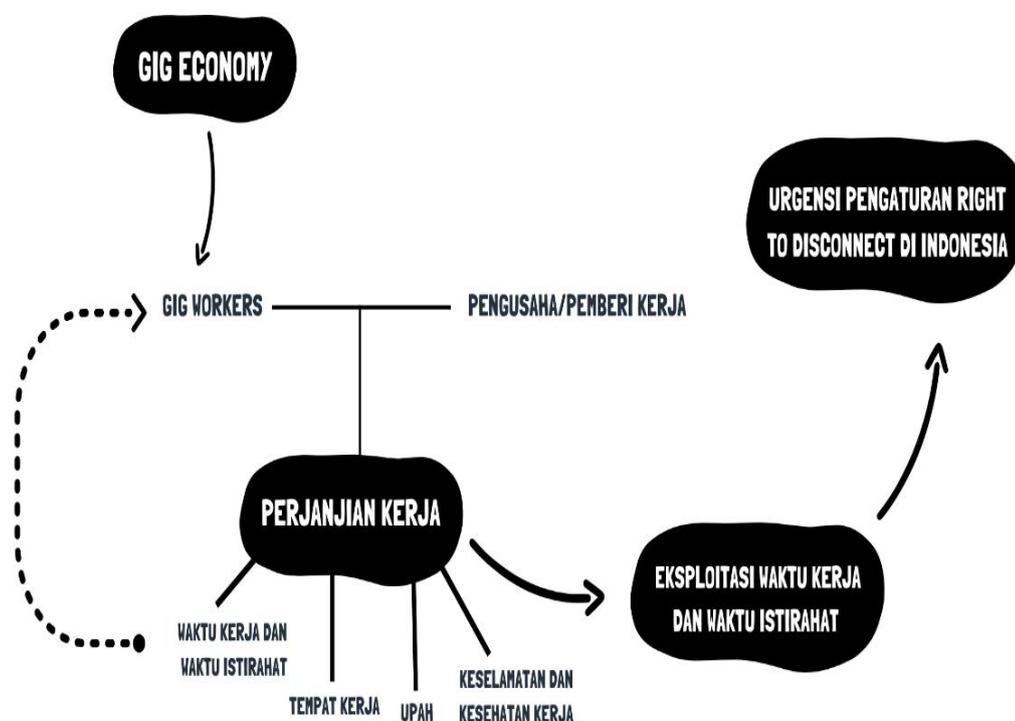
⁷² Sabrina Pellerin, dkk, "The Right to Disconnect", *Stanford Social Innovation Review*, Iss 1 Vol. 2, Stanford University, Winter 2023, hlm. 45.

⁷³ Dinah Wisenberg Brin, "France and Spain: Right to Disconnect Spreads", terdapat dalam <https://www.proquest.com/docview/2227848066/abstract/70FB8EEE4C554BDAPQ/1?accountid=62100>, Diakses pada hari senin, 05 Desember 2022, Pukul 19.00 WIB.

teknologi dan berkemungkinan besar menerapkan sistem kerja tersebut.⁷⁴ Kekhawatiran terhadap kondisi tersebut menjadi perhatian utama di Prancis, sehingga pada tahun 2017 dibentuk peraturan perundang-undangan yang berisikan larangan terhadap perusahaan yang memiliki lebih dari 50 pekerja untuk merespon *email* di luar jam kerja.⁷⁵

Gambar 3.1

Skema Urgensi Pengaturan *Right to Disconnect* di Indonesia



74 Al Bawaba, “The Latest of Workers’ Rights: To Disconnect”, terdapat dalam <https://www.proquest.com/docview/2625852544/citation/65F1714EEE0741CBPQ/1?accountid=62100>, Diakses pada hari senin, 05 Desember 2022, Pukul 19.15 WIB.

75 *Ibid.*

Berdasarkan kondisi yang terjadi di beberapa negara terkait, Indonesia memiliki urgensi serupa dalam penerapan aturan *right to disconnect*, terutama bagi pekerja dalam bidang digital atau perusahaan yang berorientasi pada teknologi. Perkembangan *Gig economy* di Indonesia memberikan dampak dalam peningkatan minat *gig workers* pada bidang digital. Berdasarkan data yang diperoleh Badan Pusat Statistik (BPS), sekitar 4,55% jumlah *gig workers* atau sekitar 5,89 juta orang dari jumlah pekerja sektor informal. Adapun hasil survei dari Sribulancer, yang menerangkan bahwa pada tahun 2019, *gig workers* di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 16% dibandingkan pada tahun 2018.⁷⁶

Tidak hanya itu, data yang diperoleh BPS pada Agustus 2020 menjelaskan bahwa sebanyak 33,4 juta orang di Indonesia telah memilih untuk menjadi *gig workers*. Angka tersebut mengalami peningkatan sebesar 4.32 juta atau setara dengan 26 persen pada tahun tersebut. *Gig workers* di Indonesia juga menempati posisi terendah dalam piramida perlindungan kerja.⁷⁷

Padahal jika ditelusuri, Indonesia dalam hal kontribusi ekonomi digital diproyeksikan bisa berkembang hingga 18 persen pada tahun 2030.

⁷⁶ Ahmad Hidayah, "Tantangan Kaum Freelancer Dan Pemerintah Indonesia Di Era Perkembangan Teknologi Digital (Analisis Kritik Globalisasi)" Jurnal Riset Sosiologi Progresif Aktual, Edisi Nomor 1 Vol. 3, 2021, hlm. 95.

⁷⁷ Fajar Pebrianto, "Jumlah Freelancer Melonjak 4,32 Juta Orang, Kominfo: Karir Ini Sedang Berkembang", terdapat dalam <https://bisnis.tempo.co/read/1403763/jumlah-freelancer-melonjak-432-juta-orang-kominfo-karir-ini-sedang-berkembang>, Diakses pada hari Selasa, 06 Desember 2022, Pukul 19.45 WIB.

Sehingga dapat dikatakan bahwa dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lain, Indonesia lebih unggul dalam hal tersebut. Dapat dilihat pada data yang dikeluarkan oleh Kementerian Perdagangan di tahun 2020, nilai ekonomi digital Indonesia lebih tinggi dibandingkan Malaysia, Filipina, Singapura dan Vietnam.⁷⁸ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Indonesia sangat partisipatif dalam pertumbuhan ekonomi digital, terkhususnya dalam meningkatnya minat sebagai *gig workers*.

Adapun hasil diskusi yang dilakukan Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) yang bekerja sama dengan Lembaga Bantuan Hukum Pers serta melibatkan pekerja lepas dari beberapa sektor. Dalam diskusi tersebut, terdapat beberapa keluhan serta fakta terkait waktu kerja yang tereksplorasi oleh pemberi kerja. Beberapa contoh konkritnya yaitu pekerja pada bidang *Event Organizing* dan teater yang mana dalam sistem bekerjanya, waktu kerja tidak terhitung dengan baik bahkan lebih dari waktu kerja yang seharusnya.⁷⁹

Selain itu, salah satu pekerja yang bekerja sebagai *social media strategist* mengeluhkan bahwa kerap kali diminta untuk membuat postingan di luar jam kerja. Ada pula pekerja yang pada awalnya sudah menyepakati waktu kerja dengan pemberi kerja, namun pada proses pelaksanaan pekerjaannya, pemberi kerja tidak segan untuk mengingkari

⁷⁸ CNN Indonesia, "ILO Akui Perlindungan Pekerja Digital Lemah", terdapat dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221206115352-92-883442/ilo-akui-perlindungan-pekerja-digital-lemah>, Diakses pada hari Rabu, 07 Desember 2022, Pukul 13.00 WIB.

⁷⁹ Perintis.or.id, "Labour law for freelance media, creative, tech workers", terdapat dalam <https://www.perintis.or.id/2019/05/06/labour-law-for-freelance-media-creative-tech-workers/>, Diakses pada hari Rabu, 07 Desember 2022, Pukul 13.15 WIB.

isi dari perjanjian tersebut.⁸⁰ Sebagai *gig workers* di Indonesia, yang mana belum adanya pengaturan terkait *right to disconnect* maka sangat sulit bilamana ingin menolak permintaan pemberi kerja.

Gig workers merupakan pekerjaan yang cukup diminati saat ini. Namun sangat disayangkan, kekosongan hukum terkait *right to disconnect* menjadi salah satu faktor rentannya waktu kerja yang tidak menentu. *Gig workers* di Indonesia didorong agar dapat dilindungi serta terpenuhinya hak-hak pekerja, dalam hal ini pengaturan *right to disconnect*.⁸¹ Perkembangan platform digital dalam *gig economy* merupakan bagian dari arah pembaharuan ekonomi, sehingga pengaturan terkait *right to disconnect* di Indonesia memerlukan perhatian serta partisipasi pembuat kebijakan untuk pembentukan peraturan serta pemenuhan hak bagi pekerja di Indonesia guna terciptanya kesejahteraan umum, terkhususnya bagi *gig workers*.

B. Pengaturan Right To Disconnect Terhadap Pekerja Gig Economy dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Perkembangan teknologi di Indonesia telah memberikan dampak terhadap pembaharuan hukum, terkhususnya dalam hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa pengaturan hak-hak yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu perwujudan dari perlindungan bagi pekerja. Dalam hal ini termaktub

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ DetikIndonesia.co.id, “Ketua DPD dorong Pekerja Digital di Lindungi”, terdapat dalam <https://www.detikindonesia.co.id/berita/nasional/ketua-dpd-dorong-pekerja-digital-dilindungi/>, Diakses pada hari Rabu, 07 Desember 2022, Pukul 13.30 WIB.

pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia alinea keempat, bahwa Pemerintah Indonesia berkewajiban melindungi segenap Bangsa Indonesia. Hal tersebut juga dijelaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945, bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak.⁸²

Urgensi pengaturan terkait *right to disconnect* yang telah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya, Indonesia belum memiliki dan mengatur terkait pengaturan tersebut. Adapun dampak dari kondisi ini yaitu dapat membuat pekerja bekerja lebih lama dari waktu kerja yang telah ditentukan dan disepakati dalam perjanjian kerja. kondisi tersebut akan menimbulkan stigma bahwa pekerja tidak akan pernah berhenti bekerja, yang menimbulkan hadirnya kecemasan dan kelelahan, serta timbul gangguan psikologis yang berkepanjangan.

Dapat dilihat dari Beberapa negara yang mulai sadar akan urgensi pengaturan terkait *right to disconnect*, seperti pekerja di Irlandia yang diberikan hak untuk “memutuskan hubungan” dan tidak terlibat dalam komunikasi yang memungkinkan terjadi di luar jam kerja, yang dikenal sebagai *right to disconnect*. Hal yang sama juga telah diserukan di Inggris, dimana pekerjaanya berpotensi memiliki dampak dalam fleksibilitas kerja di masa depan sehingga pengaturan terkait hak ini harus segera direalisasikan. Namun Inggris mempertimbangkan secara

⁸² Anjas Pratama Mokoginta, dkk, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Lex Crimen, Edisi Nomor 5 Vol 11, Universitas Sumatera Utara, 2022 , hlm. 1.

matang dan memastikan bahwa hak untuk “memutuskan hubungan” kerja atau *right to disconnect* ini merupakan proposisi yang penting untuk diperdebatkan oleh pemerintah. Proposisi yang dimaksud adalah adanya kewajiban yang dibebankan kepada pemberi kerja guna mendukung keseimbangan kerja yang lebih baik dan untuk menghindari dampak-dampak negatif seperti kelelahan dan kesehatan mental serta berujung pada kematian.⁸³

Inggris telah mengikuti jejak Irlandia dengan adanya dua perubahan yang dilakukan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 1996, yang menjelaskan bahwa pemberi kerja seharusnya tidak meminta pekerja yang dipekerjakan untuk memantau atau menanggapi komunikasi apapun terkait pekerjaan, atau untuk melakukan suatu pekerjaan apapun diluar waktu kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama pekerja.⁸⁴

Adapun Prancis dalam pengaturan *right to disconnect* dicantumkan dalam Undang-Undang tentang “Hak untuk Memutuskan Sambungan”. Pengaturan tersebut merupakan hasil dari perdebatan panjang di Prancis, yang mana terdapat fakta-fakta bahwa pekerja hampir setiap saat terhubung dengan ponsel dan laptop mereka di luar waktu kerja dan harus mematuhi perintah pemberi kerja. Dampak dari kondisi

⁸³ Schofield, Eileen, “Should you have the right to disconnect from your job?”, terdapat dalam [Should you have the right to disconnect from your - ProQuest](#), Diakses pada hari Sabtu, 10 Desember 2022, Pukul 10.00 WIB.

⁸⁴ *Ibid.*

tersebut seperti stres, kelelahan, kesehatan yang menurun, dan hal-hal yang dapat berimbas pada kehidupan pribadi dan keluarga telah mengalami peningkatan sehingga aturan tersebut hadir sebagai salah satu solusi bagi pekerjanya.⁸⁵

Pada dasarnya, pembahasan serta pengaturan terkait *right to disconnect* di Prancis bukan hal yang baru. Prancis dalam menerapkan *right to disconnect* telah tercantum dalam kode perburuhannya di tahun 2016. Dijelaskan bahwa pemberi kerja di Prancis diharuskan untuk melakukan negosiasi dan menyetujui hak pekerja untuk pemutusan hubungan kerja.⁸⁶ Pengaturan tersebut saat ini telah diimplementasikan dengan produk hukum berupa Undang-Undang, yang mana dalam aturannya, Prancis tidak melarang pekerja untuk mengirim *email* atau menjawab panggilan telepon diluar waktu kerja. Namun jika dalam bekerja, adanya unsur paksaan dari pemberi kerja untuk selalu “terhubung” maka pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas konsekuensi dari beban kerja yang diberikan secara berlebihan, dalam hal ini ganti rugi.⁸⁷

Pengaturan *right to disconnect*, bilamana diatur di Indonesia maka rujukan yang tepat adalah Prancis. Dikarenakan Prancis dalam

⁸⁵ Christine Artus, “What Is New in France: Right for Employees to Disconnect”, terdapat dalam [What Is New in France: Right for Employees to - ProQuest](#), Diakses pada hari Sabtu, 10 Desember 2022, Pukul 13.00 WIB.

⁸⁶ Eric van Damm P C, “Netherlands: Labor Party Proposes Law Guaranteeing Right to Disconnect”, terdapat dalam [Netherlands: Labor Party Proposes Law - ProQuest](#), Diakses pada hari Sabtu, 10 Desember 2022, Pukul 13.30 WIB.

⁸⁷ *Ibid.*

pengaturan tersebut lebih dahulu diatur dibandingkan dengan negara-negara lainya. Selain itu sistem hukum yang dianut Prancis sama dengan Indonesia yaitu sistem hukum eropa kontinental atau *civil law*, sehingga relevan dalam menjadikan rujukan pengaturan terkait.

Adapun pengertian dan penyebutan dalam istilah “*right to disconnect*” di Indonesia sebaiknya disebut “Hak untuk tidak terhubung sementara” dari pekerjaan. Hak untuk tidak terhubung sementara apabila diartikan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Hak ialah kekuasaan atau kewenangan untuk menuntut sesuatu. Terhubung berasal dari kata hubung yang diartikan sebagai sambungan. Sedangkan sementara dapat diartikan sebagai tidak selamanya.

Disimpulkan bahwa hak untuk tidak terhubung sementara dimaksudkan sebagai suatu hak yang hadir bukan untuk secara permanen memutus hubungan pekerjaan yang telah disetujui sesuai masa kontraknya, namun hak ini menjadi solusi bagi pekerja, terutama *gig workers* agar dapat memiliki hak untuk menolak pekerjaan yang diberikan di luar waktu kerja, sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Right to disconnect berdasarkan *Cambridge Dictionary*, *right* dapat diartikan sebagai sesuatu yang setiap orang harus miliki dan dapatkan serta diizinkan untuk dimiliki. *To* merupakan kata yang digunakan sebagai kata sambung antara kata kerja dan/atau kata sifat.

Disconnect dapat diartikan sebagai memutuskan

sambungan/koneksi/jaringan. Maka *right to disconnect* merupakan sesuatu yang harus dimiliki setiap orang untuk memutus hubungan kerja secara sementara antar pekerja dan pemberi kerja.

Pengaturan *right to disconnect* tersebut sebaiknya dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, sebagaimana diketahui bahwa peraturan tersebut merupakan pembaharuan peraturan perundang-undangan dari Undang-Undang tentang Cipta Kerja. Sehingga dapat dimungkinkan untuk menambahkan substansi terkait *right to disconnect*.

Pembaharuan yang dilakukan oleh pemerintah terkait Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja dilakukan pada penghujung tahun 2022. Hal tersebut merupakan bentuk realisasi dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020 tentang pengujian formil Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam putusan MK tersebut menjelaskan bahwa Undang-Undang tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukannya perbaikan oleh pemerintah sesuai tenggang waktu 2 tahun.

Namun pada realisasinya, perbaikan yang dilakukan oleh pemerintah yaitu melalui pembentukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang. Sehingga pengaturan terkait *right to disconnect* dapat ditambahkan menjadi salah satu aturan mengenai hak pekerja terbaru ke dalam peraturan tersebut. Pengaturan *right to disconnect* di Indonesia

harus terealisasi dikarenakan telah menjadi urgensi bagi pekerja, terkhususnya *gig workers* saat ini dan untuk kedepannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya secara garis besar dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Perkembangan teknologi yang semakin maju memberikan dampak pembaharuan di segala bidang, terkhususnya pada bidang Ketenagakerjaan. Sehingga aturan-aturan yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan juga harus mengikuti perkembangan dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerja. *Gig workers* merupakan salah satu pekerjaan yang cukup diminati saat ini. Alasan dari tingginya minat dalam pekerjaan tersebut adalah fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Namun ditemukan kelemahan dalam sistem kerja tersebut yaitu rentannya waktu kerja yang mudah tereksplorasi oleh pemberi kerja terhadap pekerjanya. Sehingga kondisi ini membutuhkan hadirnya pengaturan *right to disconnect* di Indonesia yang berlandas pada hakikat serta sifat hukum ketenagakerjaan.
2. Pengaturan *right to disconnect* di Indonesia idealnya dicantumkan atau ditambahkan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja. Sebagaimana diketahui bahwa

peraturan tersebut merupakan pembaharuan peraturan perundang-undangan dari Undang-Undang Cipta Kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, Penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Sebaiknya pengaturan *right to disconnect* segera direalisasikan di Indonesia. Dikarenakan hal ini telah menjadi urgensi bagi pekerja, terkhususnya dalam kasus-kasus eksploitasi waktu kerja oleh pemberi kerja yang dialami oleh *gig workers*.
2. Sebaiknya para penegak hukum membuat pengaturan *right to disconnect* di Indonesia dengan menambahkan poin pembahasan baru terkait hak tersebut pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja, guna memberikan perlindungan hukum serta kepastian hukum bagi pekerja, terkhususnya *gig workers*.

Daftar Pustaka

Buku

- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Ghalia Indonesia. Bogor. 2010.
- Asyhadie, Zaeni, Kusuma, Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Prenadamedia. Jakarta. 2019.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta. 2015.
- Bambang S, R Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia. Bandung. 2013.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2008.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta. 2008.
- Hani, Umi. *Fiqh Muamalah*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary. Banjarmasin. 2021. hlm. 69.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2000.
- Irsan, Koesparman. Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Erlangga. Jakarta. 2016.
- Khairani. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2016.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan Edisi I. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2009.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Organisasi Buruh*. USU Press. Medan. 2022.
- Marzuki, Suparman. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. 2017.
- Mustaqiem. *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*. Mata Padi Presindo, Yogyakarta. 2014.

- Prinst, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2000.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Ghalia Indonesia. Jakarta. 2004.
- Sadi, Mohammad. Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Kencana. Jakarta. 2020.
- Subagio, Hani. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Wimaya Press. Yogyakarta. 2008.
- Suratman. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers. Depok. 2019.
- Suwiryo, Broto. *Hukum Ketenagakerjaan: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Asas Keadilan*. LaksBang PRESSindo. Surabaya. 2017.
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Sinanti. Jakarta. 2014.
- Uwiyono, Aloysius, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2014.
- Wahyudi, Eko, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika. Jakarta. 2016.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta. 2018.

Jurnal

- Adriyendi, Yeni Melia. "Knowledge Management pada Digital Nomadism untuk peningkatan *Gig Economy*". *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Bisnis*, Edisi Nomor 2 Vol. 4. Universitas Dharma Andalas. 2022.
- Agus Pratama. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Akad Ijarah Lahan dan Bahan Pembuatan Batu Bata (Studi Kasus Desa Melati Ii Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai). *Jurnal Hukum Islam dan Pranata Sosial Islam*. Edisi Nomor 2 Vol. 10. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. 2022.
- Afifa Yustisia Firdasanti, dkk. "Mahasiswa dan *Gig Economy*: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik".

Jurnal PolGov, Edisi Nomor 1 Vol. 3. Garba Rujukan Digital Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, 2021.

Ahmad Hidayah. "Tantangan Kaum Freelancer Dan Pemerintah Indonesia Di Era Perkembangan Teknologi Digital (Analisis Kritik Globalisasi)". Jurnal Riset Sosiologi Progresif Aktual. Edisi Nomor 1 Vol. 3. 2021.

Anjas Pratama Mokoginta, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". Jurnal Lex Crimen. Edisi Nomor 5 Vol 11. Universitas Sumatera Utara. 2022.

Andrijana Bilić, Vanja Smokvina. "What Lessons Could Croatia Learn From A Comparative Perspective Regarding The Labour Market Status Of On-Demand Platform Workers?", Intereulaweast: Journal For International And European Law, Economics And Market Integrations, Iss 1 Vol. 9, 2022.

Arif Fajri Alkad, Edith Ratna Mulyaningrum. "Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja". Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. Edisi Nomor 3 Vol 2. Universitas Batanghari Jambi. 2022.

Cut Mirna. dkk. "Sistem Pengupahan dalam Ijarah". Jurnal Hukum Ekonomi Syariah. Edisi Nomor 1 Vol. 1. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. 2020.

David Tan. "A Brave New Frontier In The Dichotomous Indonesian Labour Law: Gig Economy, Platform Paradox And Workers Without Employers". Jurnal Mimbar Hukum, Edisi Nomor 1 Vol. 33. Universitas Gadjah mada. 2021.

Dhaifina Fitriani. "Studi Al-Qur'an Dan Hadis Aturan Hukum Konkrit: Ijarah (Sewa Menyewa)". Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies. Edisi Nomor 1 Vol. 2. 2020.

Gilang Chesar Andreansyah. Emmilia Rusdiana. "Perlindungan Hukum Tentang Pekerja Rumah Tangga (Prt) Mengenai Jam Kerja". Jurnal Novum. Edisi Nomor 1 Vol. 1. Universitas Negeri Surabaya. 2022.

Ida Bagus Gde Bayu Belayana. dkk. "Hubungan Faktor waktu kerja, Waktu Istirahat, dan Sikap Kerja terhadap Keluhan Nyeri Tengkuik pada Pengrajin Ukiran Kayu". Jurnal Kesehatan Lingkungan. Edisi Nomor 1 Vol. 4 Nomor 1. Politeknik Kesehatan Denpasar. 2014.

- Isdian Anggraeny, Nur Putri Hidayah. "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja". *Jurnal Hukum dan Kenotariatan*. Volume 5 Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Malang. 2021.
- Najmi Ismail, Moch. Zainuddin. "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan". *Jurnal Pekerjaan Sosial*. Edisi Nomor 3 Vol. 1. Universitas Padjajaran. 2018.
- Nurul Fadilah. "Tantangan dan Penguatan Ideologi Pancasila dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0". *Journal of Digital Education, Communication, and Arts*, Edisi Nomor 2 Vol. 2. Politeknik Negeri Batam. 2019.
- Paul M. Secunda, "Hybrid Federalism And The Employee Right To Disconnect", *Pepperdine Law Review*, 46 Pepp. L. Rev. 873, Pepperdine University School of Law, 2019.
- Pranade Mas, dkk. "Studi Komparasi Hubungan Kerja Non-Standar Dependent Self Employment Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Hukum Inggris Pada Era Gig Economy". *Jurnal Mahadi*. Edisi Nomor 2 Vol. 1. Universitas Sumatera Utara. 2022.
- Ririn Nopiah, Puji Amalia Islami. "Peran Pemberdayaan Ekonomi Digital Difa City Tour (Ojek Difa) Terhadap Kesejahteraan Penyandang Disabilitas Di Yogyakarta". *Convergence: The Journal Of Economic Development*. Edisi Nomor 1 Vol. 4. 2022.
- Rosita Tehuayo. "Sewa Menyewa (Ijarah) Dalam Sistem Perbankan Syariah". *Jurnal Tahkim*. Edisi Nomor 1 Vol. 14. 2018.
- Serpil ÇİĞDEM, "Motivation of Freelance Employees in the Gig Economy in Turkey", *Ege Akademik Bakis: Izmir*, ISS 4 Vol. 22, , Sakarya University of Applied Sciences, 2022.
- Sabrina Pellerin, dkk, "The Right to Disconnect", *Stanford Social Innovation Review*, Iss 1 Vol. 2, Stanford University, Winter 2023.
- Sayid Muhammad Rifqi Noval. "Evolusi Hak Pekerja di Era Digital: Pra Wacana Right to Disconnect di Indonesia". *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Edisi Nomor 2 Vol. 6. Universitas Padjajaran. 2022.
- Surya Nita. Joko Susilo. "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha". *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*. Edisi Nomor 1 Vol. 6. 2020.

Tria Yolanda. “Tinjauan Fiqh Ekonomi terhadap Upah Penggilingan Padi Menggunakan Heller Keliling Di Nagari Andaleh Limapuluh Kota”. Jurnal Pendidikan Tambusai. Edisi Nomor 3 Vol. 5. Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. 2021.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 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.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE/907/Men.PHI-PPHI/X/2004.

Internet

<https://inet.detik.com/business/d-4041437/mengenal-konsep-revolusi-industri-40>, Diakses pada Sabtu, 01 Oktober 2022.

https://www.researchgate.net/publication/324220813_REVOLUSI_INDUSTRI_40, Diakses pada Sabtu, 01 Oktober 2022

<https://glints.com/id/lowongan/gig-economy-adalah/#.YzldvnZBzrc>, Diakses pada Sabtu, 01 Oktober 2022.

<https://tirto.id/mengenal-gig-economy-dunia-kerja-baru-yang-rentan-eksploitasi-eqxU>, Diakses pada Sabtu, 01 Oktober 2022.

<https://blog.klob.id/2022/09/30/right-to-disconnect-step-back-from-work/>, Diakses pada Sabtu, 01 Oktober 2022.

<https://inet.detik.com/cyberlife/d-5975088/50-karyawan-yang-wfh-malah-resign-akibat-kelelahan> , Diakses pada Sabtu, 01 Oktober 2022.

<https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/1169470/right-todisconnect39-from-an-indonesian-employment-law-perspective>, Diakses pada Sabtu, 01 Oktober 2022.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>, Diakses pada hari Selasa, 11 Oktober 2022.

<https://belajarekonomi.com/mengenal-konsep-gig-economy-dan-perkembangannya-di-era-digital/>, Diakses pada hari Rabu, 12 Oktober 2022.

https://www.researchgate.net/publication/356667176_The_Gig_Economy_Workers_Work_and_Platform_Perspective, Diakses pada hari Rabu, 12 Oktober 2022.

<https://accurate.id/ekonomi-keuangan/gig-economy/> Diakses pada hari Jumat, 25 November 2022.

<https://ugm.ac.id/id/berita/23148-dukung-kesejahteraan-pekerja-gig-yang-terus-meningkat> , Diakses pada hari Jumat, 25 November 2022.

[Hadits Dasar Hukum Ijarah \(hukum101.com\)](#), Diakses pada hari Sabtu, 26 November 2022.

<https://www.proquest.com/docview/2726368267/fulltext/D39F1CFD85084EA9PQ/7?accountid=62100>, Diakses pada hari Senin, 05 Desember 2022.

<https://www.proquest.com/docview/2227848066/abstract/70FB8EEE4C554BDAPQ/1?accountid=62100> , Diakses pada hari senin, 05 Desember 2022.

<https://www.proquest.com/docview/2625852544/citation/65F1714EEE0741CBPQ/1?accountid=62100>, Diakses pada hari senin, 05 Desember 2022.

<https://bisnis.tempo.co/read/1403763/jumlah-freelancer-melonjak-432-juta-orang-kominfo-karir-ini-sedang-berkembang/>, Diakses pada hari Selasa, 06 Desember 2022

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221206115352-92-883442/ilo-akui-perlindungan-pekerja-digital-lemah>, Diakses pada hari Rabu, 07 Desember 2022.

<https://www.perintis.or.id/2019/05/06/labour-law-for-freelance-media-creative-tech-workers/>, Diakses pada hari Rabu, 07 Desember 2022.

<https://www.detikindonesia.co.id/berita/nasional/ketua-dpd-dorong-pekerja-digital-dilindungi/>, Diakses pada hari Rabu, 07 Desember 2022, Pukul 13.30 WIB.

[Should you have the right to disconnect from your - ProQuest](#), Diakses pada hari Sabtu, 10 Desember 2022, Pukul 10.00 WIB.

[What Is New in France: Right for Employees to - ProQuest](#), Diakses pada hari Sabtu, 10 Desember 2022, Pukul 13.00 WIB.

[Netherlands: Labor Party Proposes Law - ProQuest](#), Diakses pada hari Sabtu, 10 Desember 2022, Pukul 13.30 WIB.





FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kalurangkun 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 7070222
E. fh@uii.ac.id
W. law.uoi.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 006/Perpus-S1/20/H/I/2023

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Joko Santosa, A.Md.**
NIK : **961002136**
Jabatan : **Staf Perpustakaan Referensi Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Kurniati Mulqiyah
No Mahasiswa : 19410074
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : **URGENSI PENGATURAN RIGHT TO DISCONNECT
TERHADAP PEKERJA GIG ECONOMY DALAM
PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DI
INDONESIA**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **17.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Januari 2023 M
23 Jumadil Akhir 1444 H

Perpustakaan Referensi FH UII



Joko Santosa, A.Md.