

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia Sebagai negara dengan populasi yang besar memiliki angkatan kerja dalam jumlah yang sangat signifikan dan sebagian besar berada pada sektor informal. Kondisi tersebut didukung oleh data Badan Pusat Statistik yang mencatat bahwa pada Februari 2025 proporsi pekerja informal di Indonesia mencapai sekitar 86,58 juta orang atau sebesar 59,40% dari keseluruhan penduduk yang bekerja.¹ Keberadaan sektor informal bagi kelompok masyarakat ekonomi menengah ke bawah dipandang sangat penting karena mampu menjadi sumber penghasilan utama maupun alternatif dalam memenuhi kebutuhan hidup.² Keterbatasan kemampuan sebagian masyarakat untuk bersaing dalam sektor formal menyebabkan mereka cenderung memilih bekerja pada sektor informal. Pada umumnya, pekerja informal identik dengan jenis pekerjaan yang lebih mengandalkan kemampuan fisik (*blue collar*), seperti pedagang kaki lima, buruh bangunan, serta tukang pangkas rambut (*kapster*).

Hubungan kerja pada sektor jasa informal, seperti barbershop atau usaha pangkas rambut, saat ini memiliki peranan yang cukup signifikan dalam perkembangan ekonomi masyarakat. Sektor tersebut mampu menyerap tenaga

¹ Badan Pusat Statistik Indonesia., 'Keadaan Pekerja Di Indonesia Februari 2025', 2025 <<https://www.bps.go.id/id/publication/2025/06/11/8452fd3b9a9d4110ae7a535d/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2025.html>>.

² Agus Joko Pitoyo, 'dinamika sektor informal di Indonesia Prospek, Perkembangan, Dan Kedudukannya Dalam Sistem Ekonomi Makro', *Populasi*, 18.2 (2016) <<https://doi.org/10.22146/jp.12081>>.

kerja dalam jumlah besar serta berfungsi strategis dalam menekan angka pengangguran, khususnya bagi kelompok usia produktif.³ Berdasarkan hasil pengamatan lapangan, pola hubungan kerja yang umum diterapkan ialah sistem bagi hasil antara penyedia usaha dengan pekerja (*kapster*). Dalam praktiknya, pekerja tidak memperoleh upah tetap, melainkan menerima bagian tertentu dari pendapatan harian yang dihasilkan. Mekanisme pembagian keuntungan yang sering digunakan adalah skema 50:50 maupun 60:40, yang penentuannya disesuaikan dengan kesepakatan dan kontribusi masing-masing pihak.

Berdasarkan pengamatan praktik lapangan, hubungan kerja kerap tidak didukung oleh perjanjian kerja tertulis yang jelas dan memiliki kepastian hukum. pekerja juga tidak memperoleh akses terhadap berbagai bentuk jaminan sosial⁴ ketenagakerjaan, seperti layanan kesehatan melalui BPJS, hak cuti, maupun perlindungan kerja lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja (*kapster*) berada pada posisi yang rentan terhadap ketidakadilan, ketidakpastian pendapatan, serta lemahnya jaminan perlindungan hukum. Dalam kondisi demikian, penerapan hubungan kerja berbasis sistem bagi hasil di sektor informal memunculkan persoalan baru terkait pemenuhan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja. Ketiadaan kepastian hukum dalam hubungan kerja tersebut berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja serta

³ BPS, 'Proporsi Lapangan Kerja Informal Menurut Provinsi' (Badan Pusat Statistik, 2023) <<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjE1MyMy/proporsi-lapangan-kerja-informal-menurut-provinsi.html>>.

⁴ Rita Dewi Anggraeni Purnamasari, Hadi Sasana, and Ivo Novitaningtyas, 'Pengaruh Perceived Ease Of Use, Perceived Usefulness, Perceived Risk, Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Menggunakan Metode Pembayaran Paylater', *Jurnal Manajemen*, 13.3 (2021), 420–30 <<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/10130>>.

memperbesar risiko terjadinya ketimpangan hak serta kewajiban diantara pekerja dengan pemilik usaha.

Merujuk perspektif hukum positif, Undang-Undang No 6 Tahun 2023 dibentuk dalam rangka upaya memperluas perlindungan tenaga kerja di Indonesia, termasuk pekerja pada sektor informal. Peraturan tersebut tidak hanya berorientasi pada peningkatan investasi dan perluasan lapangan pekerjaan, tetapi juga menegaskan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Hal ini tercermin dalam pengaturan mengenai jangka waktu penyelesaian pekerjaan pada Pasal 56, kewajiban adanya kontrak kerja tertulis sebagaimana tercantum dalam Pasal 57, serta hak cuti pada Pasal 79. Di samping itu, undang-undang tersebut memberikan peluang untuk pengaturan lebih lanjut terkait jaminan sosial dan perlindungan kerja bagi seluruh bentuk hubungan kerja.⁵ Namun demikian, implementasi ketentuan tersebut terhadap praktik kerja informal dengan sistem bagi hasil masih menghadapi berbagai kendala. Hingga saat ini, belum terdapat pedoman teknis maupun instrumen hukum turunan yang secara khusus mengatur bentuk perjanjian kerja, mekanisme pembagian hasil, serta standar perlindungan sosial dalam hubungan kerja berbasis bagi hasil. Kondisi tersebut menyebabkan perlindungan hukum bagi pekerja sektor informal, terutama pekerja jasa seperti pekerja pangkas rambut, masih tergolong lemah, baik dari aspek yuridis substantif maupun administratif. Situasi ini pada akhirnya

⁵ Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Indonesia, 2023) <<https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>>.

memunculkan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*), sehingga diperlukan analisis lebih mendalam mengenai efektivitas implementasi UU No. 6 Tahun 2023 dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja informal berdasarkan sistem bagi hasil

Berdasarkan kajian Hukum Ekonomi Syariah pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah (KHES) pasal 139, Sistem pembagian keuntungan yang didasarkan pada nisbah tertentu dikenal dalam konsep *Syirkah mudharabah*. Prinsip utama dalam *Syirkah mudharabah* adalah adanya kesepakatan mengenai pembagian hasil usaha, keterbukaan, amanah, serta keadilan dalam pembagian keuntungan sesuai kontribusi modal dan peran dalam menjalankan usaha oleh para pihak. Maka dengan demikian, konsep keadilan dalam *Syirkah mudharabah* digunakan untuk menganalisis praktik sistem bagi hasil yang diterapkan pada usaha pangkas rambut. Oleh sebab itu tiap hubungan kerja harus dijalankan secara transparan dengan harapan hak serta kewajiban para pihak dapat terpenuhi sesuai kesepakatan di awal.⁶ Dalam kerangka tersebut, prinsip *al-'adl* (keadilan) menjadi landasan utama dalam membangun hubungan kerja yang seimbang. Prinsip ini menolak adanya unsur *gharar* (ketidakjelasan), maupun *zulm* (kezaliman) yang berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Oleh sebab itu, penerapan sistem bagi hasil pada pekerja informal, seperti jasa pangkas rambut,

⁶ Chafi Abdul Latif, 'Pembiayaan Mudharabah Dan Pembiayaan Musyarakah Di Perbankan Syariah', *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 2 (2020).

harus didasarkan pada asas kejelasan akad, sukarela (*taradhin*), serta keseimbangan manfaat antara para pihak. Dengan terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut, hubungan kerja tidak hanya memiliki legitimasi menurut hukum syariah, namun juga dapat merepersentasikan nilai keadilan sosial dan perlindungan terhadap pihak yang posisinya lebih lemah.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memiliki urgensi untuk merumuskan analisis hukum ekonomi syariah yang mampu menghadirkan model perlindungan dan keadilan bagi pekerja informal sesuai prinsip *al-'adl* dan selaras dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional, Maka dari itu saya mengangkat judul penelitian dengan judul “ **Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Perlindungan Pekerja Informal dalam Sistem Bagi Hasil Kepster: Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan dan Konsep *al-'adl* dalam *Syirkah mudharabah***”. penelitian ini menawarkan kerangka analisis hukum ekonomi syariah yang bersifat aplikatif bagi perlindungan pekerja informal tidak hanya secara normatif, tetapi juga secara empiris dan etis.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.:

1. Pekerja sektor informal khususnya *kapster* (pekerja pangkas rambut) bekerja dengan sistem bagi hasil tanpa kontrak tertulis, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakjelasan dalam hak dan kewajiban.

2. Masih banyak tukang pangkas rambut (*kapster*) yang tidak memahami hak-hak mereka, baik hak sosial maupun hak perlindungan hukum
3. Praktik di lapangan menunjukkan pelanggaran terhadap ha-hak pekerja, misalnya dalam sistem bagi hasil ini, yang awalnya Ketika memakai besaran persentase 50:50 maka biaya operasional, tempat serta alat di sediakan oleh pemilik usaha, namun pada realitasnya tidak menanggung apa yang disepakati di awal pada saat kontrak secara lisan
4. Belum adanya pengaturan spesifik dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara rinci perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan sistem bagi hasil di sektor informal.
5. Pekerja informal umumnya tidak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti BPJS, cuti, dan kompensasi, sehingga rentan terhadap ketidakadilan.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan arah penelitian, pembahasan permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian hanya membahas pekerja sektor informal jenis jasa pangkas rambut (*kapster*) yang menggunakan sistem bagi hasil antara pekerja dan pemilik usaha.
2. Analisis hukum positif difokuskan pada UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, tidak membahas seluruh undang-undang ketenagakerjaan lainnya secara mendalam.

3. Tinjauan hukum Islam dibatasi pada konsep *al-'adl* (keadilan) dalam *Syirkah mudharabah* sebagai dasar analisis terhadap hubungan kerja apakah telah memenuhi nilai keadilan, transparansi, dan keseimbangan hak serta kewajiban.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja informal dalam sistem bagi hasil pekerja pangkas rambut (*kapster*), menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Penerapan prinsip *al-'adl* dalam *Syirkah mudharabah* terhadap sistem bagi hasil dalam hubungan kerja antara pemilik usaha dan *kapster*?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disusun untuk menjawab rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis aturan serta implementasi perlindungan hukum bagi pekerja informal dengan sistem bagi hasil berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengkaji prinsip *al-'adl* dalam *Syirkah mudharabah* sebagai landasan keadilan dalam hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja informal (*kapster*).

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis

- 1) Diharapkan dapat Menambah kontribusi terhadap pengembangan ilmu Hukum Ekonomi Syariah, terutama dalam penerapan prinsip keadilan (*al-'adl*) pada hubungan kerja sektor informal.
- 2) Berfungsi sebagai sumber rujukan ilmiah dalam pengembangan kajian yang mengintegrasikan hukum positif dengan prinsip keadilan berdasarkan *Syirkah mudharabah* pada konteks ketenagakerjaan.

b. Secara Praktis

- 1) Di harapkan menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah dan pemangku kepentingan dalam membuat suatu kebijakan perlindungan hukum terhadap pekerja informal dengan sistem bagi hasil.
- 2) Menjadi pedoman bagi pelaku usaha pangkas rambut dan pekerja (*kapster*) dalam menyusun kesepakatan kerja yang adil dan sesuai prinsip syariah.
- 3) Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya terkait perlindungan pekerja informal dalam perspektif hukum ekonomi syariah.
- 4) Harapan penulis kajian ini dapat memberikan manfaat berupa penambahan ilmu pengetahuan bagi penulis ataupun pembaca secara umum, kemudian juga, penelitian ini juga disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam pada Fakultas Keislaman Universitas Trunojoyo Madura

F. Kajian Pustaka

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan penulis terhadap berbagai literatur dan karya ilmiah terdahulu, penelitian ini kemudian dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan tema yang dibahas diantaranya:

1. Skripsi Alfian Maulidin (2019)⁷ yang berjudul *Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Masalah terhadap Perlindungan Hukum Karyawan Harian Lepas* telah mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja non-formal merujuk pada hukum positif dan konsep masalah dalam hukum Islam. Kajian tersebut memberikan pemahaman awal tentang pelaksanaan perlindungan pekerja informal, namun masih terbatas pada konteks pekerja harian lepas dan belum mengintegrasikan nilai-nilai keadilan syariah secara mendalam.

Penelitian ini menitikberatkan kajian pada pekerja informal yang menerapkan sistem bagi hasil, khususnya *kapster*, melalui pendekatan integratif antara UU No. 6 Tahun 2023 dan konsep *al-'adl* dalam *Syirkah mudharabah*. Pendekatan tersebut tidak hanya berfokus pada kajian hukum positif, tetapi juga menitikberatkan pada penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja berbasis syariah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian

⁷ Alfian Maulidin, 'Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Terhadap Perlindungan Hukum Karyawan Harian Lepas (Studi Kasus UD Agung Jaya Sidoarjo)', 2019.

Hukum Ekonomi Syariah dan hukum ketenagakerjaan melalui gagasan perlindungan yang adil serta aplikatif bagi pekerja sektor informal.

2. Artikel Evi Savitri Gani (2015)⁸ yang berjudul “*Sistem Perlindungan Upah di Indonesia*” membahas secara mendalam mekanisme perlindungan upah bagi tenaga kerja formal berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Kajian tersebut menitikberatkan pada aspek pengupahan seperti upah minimum, lembur, dan pesangon sebagai bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja formal masih membutuhkan intervensi negara agar hak-hak mereka terlindungi secara adil dan proporsional dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Penelitian ini fokus pada pekerja informal dengan sistem bagi hasil (*kapster*) yang belum banyak dikaji. Pendekatan yang digunakan bersifat integratif, dengan menghubungkan UU No. 6 Tahun 2023 dan konsep *al-‘adl* dalam *Syirkah mudharabah* untuk menilai keadilan dan perlindungan dalam hubungan kerja non-formal. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi memperluas kajian hukum ketenagakerjaan menuju perspektif Hukum Ekonomi Syariah, menghadirkan model perlindungan yang tidak hanya normatif tetapi juga berlandaskan nilai keadilan Islam.

3. Skripsi Siti Rosida (2021)⁹ yang berjudul “*Implementasi Pasal 79 UU Cipta Kerja Perihal Istirahat dan Cuti Kerja di PT Sumber Alam Lamongan Ditinjau dari Perspektif HAM dan Hukum Islam.*” Penelitian

⁸ Evi Savitri Gani, ‘Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia’, *Tahkim*, 11.1 (2017), 127–43.

⁹ Siti rosida, ‘Implementasi Pasal 79 UU Cipta Kerja Perihal Istirahat Dan Cuti Kerja Di PT Sumber Alam Lamongan Ditinjau Dari Perspektif HAM Dan Hukum Islam’, 2021.

tersebut menitikberatkan analisis pada terwujudnya hak-hak pekerja formal seperti hak istirahat dan cuti kerja berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang Cipta Kerja, serta menilai implementasinya melalui perspektif Hak Asasi Manusia dan hukum Islam. Objek kajiannya berada pada lingkungan perusahaan industri yang memiliki struktur kerja formal, hubungan kerja tertulis, serta ketentuan operasional yang baku. Dengan demikian, penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan diberlakukan bagi pekerja formal dalam konteks perusahaan yang telah terorganisasi.

Penelitian ini menitikberatkan fokus pada pekerja sektor informal, khususnya pekerja jasa pangkas rambut (*kapster*) yang bekerja berdasarkan sistem bagi hasil. Karakteristik pekerja informal berbeda secara fundamental dari pekerja formal, mereka sering bekerja tanpa kontrak tertulis, dan minim perlindungan sosial. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat persoalan yang belum banyak disentuh oleh penelitian sebelumnya, yaitu perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja informal dalam sistem kerja non-konvensional. Pendekatan analisis yang digunakan juga berbeda: penelitian ini menggunakan perspektif Hukum Ekonomi Syariah, khususnya melalui penerapan konsep *al-'adl* (keadilan) dalam *Syirkah mudharabah*, untuk mengkaji apakah sistem bagi hasil yang diterapkan telah mencerminkan prinsip yang adil, transparansi, dan keseimbangan hak serta kewajiban.

4. Artikel Mutiara Safira (2025)¹⁰ Penelitian ini berjudul “*Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*” menunjukkan bahwa kajian mengenai perlindungan pekerja telah berkembang pada bentuk hubungan kerja non-konvensional, khususnya dalam ekosistem ekonomi digital. Fokus utama penelitian tersebut adalah pada penentuan status hukum pekerja, apakah dikategorikan sebagai pekerja/buruh atau sebagai mitra, serta implikasinya terhadap pemenuhan hak-hak normatif seperti upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja. Hasil penelitian menegaskan adanya ketidakjelasan status hukum yang menyebabkan pekerja platform digital berada pada posisi rentan dan belum memperoleh perlindungan hukum secara optimal. Dengan demikian, penelitian tersebut telah memberikan gambaran bahwa perkembangan model kerja modern belum sepenuhnya diakomodasi oleh regulasi ketenagakerjaan yang ada.

Kajian ini Terdapat kesenjangan yang cukup mendasar dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya mengkaji pekerja platform digital berdasarkan pendekatan hukum ketenagakerjaan positif, sedangkan penelitian ini menelaah pekerja informal pada sektor jasa secara langsung, yaitu *kapster* atau pekerja pangkas rambut yang menerapkan sistem bagi hasil. Di samping menggunakan landasan hukum terbaru berupa UU No. 6 Tahun 2023, penelitian ini juga mengombinasikan analisis hukum positif

¹⁰ Mutiara Safira, Raudatul Hasanah, and Agus Suprajogi, ‘Status Hukum Pekerja Platform Digital Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan’, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4.3 (2025), 15706–14.

dengan perspektif Hukum Ekonomi Syariah, terutama konsep *al-'adl* dalam *Syirkah mudharabah* sebagai ukuran dalam menilai keadilan hubungan kerja.

Kontribusi kajian ini terletak pada upaya dalam menyajikan analisis yang lebih integratif, kontekstual, dan aplikatif dalam melihat perlindungan pekerja informal. Penelitian ini tidak hanya memperluas objek kajian dari sektor digital ke sektor jasa informal tradisional, tetapi juga menawarkan pendekatan baru dengan menggabungkan hukum ketenagakerjaan nasional dan prinsip keadilan dalam hukum Islam. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian Hukum Ekonomi Syariah dan hukum ketenagakerjaan, serta menjadi dasar pemikiran dalam memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja informal pada berbagai bentuk hubungan kerja yang bersifat non-konvensional.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi di susun oleh peneliti agar mempermudah pembaca dalam memahami isi skripsi, susunannya sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, berisi gambaran umum terkait keseluruhan penelitian yang di dalamnya mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II: Landasan teori, berisi teori-teori yang dipakai oleh peneliti sebagai dasar analisis dan landasan dalam membahas permasalahan mengenai perlindungan pekerja informal pada sistem bagi hasil.

BAB III: Metode Penelitian, berisi uraian metode penelitian yang dipakai oleh peneliti dalam proses penyusunan skripsi, mencakup jenis penelitian, objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data..

BAB IV: Hasil Penelitian, berisi hasil penelitian beserta analisis terhadap data dan temuan yang didapatkan dalam proses penelitian yang telah berlangsung.

BAB V: Penutup, berisi kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, serta dilengkapi dengan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya maupun pihak yang terlibat.