

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 PERSEPEKTIF
*MAŞLAHAH MURSALAH***

SKRIPSI

Oleh :

AZIZATUS SA'ADAH

NIM 220203110052



FAKULTAS SYARIAH

PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (*SIYASAH*)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2026

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 PERSEPEKTIF**

MAŞLAHAH MURSALAH

SKRIPSI

Oleh :

AZIZATUS SA'ADAH

NIM 220203110052



FAKULTAS SYARIAH

PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (*SIYASAH*)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING*
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN
2021 PERSPEKTIF *MAŞLAHAH MURSALAH***

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 17 Juni 2026

Penulis,



Azizatus Sa'adah

NIM 220203110052

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Azizatus Sa'adah NIM: 220203110052 Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 PERSPEKTIF *MAŞLAHAH MURSALAH*

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara (*Siyasah*)



Dr. H. Musleh Harry, SH., M.Hum
NIP 196807101999031002

Malang, 17 Juni 2026
Dosen Pembimbing,



Dra. Jundiani, S.H..M.Hum
NIP 196509041999032001

BUKTI KONSULTASI



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Gajayana 50 Malang Telp.(0341) 559399 Fax.(0341) 559399 E-mail:
syariah@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Azizatus Sa'adah
NIM : 220203110052
Program Studi : Hukum Tata Negara (*Siyasah*)
Dosen Pembimbing : Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perspektif *Maṣlahah Mursalah*.

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Senin, 15 Desember 2025	Revisi judul dan pengarahannya penelitian	
2.	Jum'at, 17 Desember 2025	Acc proposal	
3.	Jum'at, 17 April 2026	Revisi judul dan pengarahannya penelitian	
4.	Senin, 20 April 2026	Revisi bab 1	
5.	Rabu, 24 April 2026	Revisi rumusan masalah	
6.	Senin, 27 April 2026	Revisi metode penelitian	
7.	Rabu, 29 April 2026	Pembahasan	
8.	Jumat, 04 Mei 2026	Revisi pembahasan	
9.	Senin, 06 Mei 2026	Revisi abstrak dan pembahasan	
10.	Jumat, 08 Mei 2026	Acc skripsi	

Malang, 17 Juni 2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Tata Negara (*Siyasah*)

Dr. H. Musleh Harry, SH., M.Hum
NIP. 196807101999031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Azizatus Sa'adah, NIM 220203110052, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 PERSPEKTIF *MAŞLAHAH MURSALAH***

Telah dinyatakan lulus dengan nilai :

Dosen Penguji:

1. Khairul Umam, M. HI.
NIP. 199003312018011001
2. Dra. Jundiani, S. H., M. Hum.
NIP. 196509041999032001
3. Prof. Dr. H. Saifullah, S. H., M. Hum.
NIP. 196512052000031001

(.....)
Ketua

(.....)
Sekretaris

(.....)
Penguji Utama

Malang, 17 Juni 2026

Dekan.



Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah., M. Ag.
NIP. 1971082610998032002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat Kebajikan”

(QS. An-Nahl: 90)

“Hukum yang baik adalah hukum yang mampu menghadirkan kebahagiaan dan kesejahteraan bagi masyarakat.”

(Jeremy Bentham)

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perspektif *Maṣlahah Mursalah*” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan do’a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaannya yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Musleh Harry, S.H., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Teguh Setiabudi, M.H. selaku Dosen Wali yang selalu memberikan arahan, nasehat, dan bimbingan kepada penulis dalam menjalankan proses perkuliahan.
5. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membantu penulis menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

6. Kepada segenap Dosen, Karyawan, dan staff Fakultas Syariah khususnya Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*) yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan rasa terima kasih atas ilmu, saran, dan bimbingan selama perjalanan perkuliahan penulis.
7. Kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Musahwan dan Ibu Ekki' dengan penuh rasa syukur dan cinta, penulis ucapkan banyak terima kasih atas do'a, kekuatan, dan semangat dalam setiap langkah perjalanan penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, dukungan moral maupun materi, serta kepercayaan yang tiada henti sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan ini. Semoga setiap usaha dan do'a yang telah diberikan menjadi amal kebaikan dan kebanggaan yang tulus dari hati.
8. Kepada para pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih.

Malang, 11 Mei 2026 Penulis,

Azizatus Sa'adah

NIM 220203110052

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

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

Penggunaan istilah asing kerap tidak terhindarkan dalam penulisan karya tulis ilmiah. Pada umumnya mengikuti pedoman Ejaan Bahasa Indonesia dengan kata asing yang ditulis atau dicetak miring. Penulisan bahasa asing dalam Bahasa Arab mengikuti pedoman transliterasi yang berlaku khusus dalam dunia Internasional. Transliterasi yang digunakan oleh Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang ialah menggunakan EYD plus, yakni transliterasi yang didasari pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No.158/1987 dan 0543.b/U/1987 yang lebih lanjut tertuang dalam Buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	(-) Tidak dilambangkan	ش	Sy
ب	B	ط	ṭ
ت	T	ظ	ẓ
ث	ṡ	ع	‘
ج	J	غ	Gh
ح	ḥ	ف	F
خ	Kh	ق	Q
د	D	ك	K
ذ	ẓ	ل	L
ر	R	م	M
ز	Z	ن	N
س	S	و	W
ش	Sy	ه	H
ص	ṣ	ء	’
ض	ḍ	ي	Y

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun.

Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’)

C. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhammah	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	Fathah dan ya	Ai	A dan I
اَوْ	Fathah dan wau	Au	A dan U

Contoh:

- كَيْفَ : *kaifa*
- حَوْلَ : *hauila*

D. Maddah

Maddah atau vokal Panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
بَا ي	Fathah dan alif atau ya	ā	A dan garis di atas
يِ	Kasrah dan ya	ī	I dan garis di atas
بُو	Dhammah dan wau	ū	U dan garis di atas

Contoh:

- مَاتَ : *māta*
- رَمَى : *ramā*
- قِيلَ : *qīla*
- يَمُوتُ : *yamūtu*

E. Ta' marbuthah

Transliterasi untuk ta' marbuthah ada dua, yaitu: ta' marbuthah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dhammah. Transliterasinya adalah (t) sedangkan ta' marbuthah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbuthah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbuthah itu di transliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-Atfāl*
- الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-Madīnah Al-Fāḍilah*

- الْحِكْمَةُ : *Al-Hikmah*

F. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

- رَبَّنَا : *rabbanā*
- نَجَّيْنَا : *najjaynā*
- الْحَقُّ : *al-ḥaqq*
- الْحَجُّ : *al-ḥajj*

Jika huruf ber- tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat *kasrah*, maka ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

- عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau Aly)
- عَرَبِيَّةٌ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

G. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'arifah*) dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-* baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang

tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

- الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
- الزُّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)
- الفَلَسْفَةُ : *al-falsafah*
- الْبِلَادُ : *al-bilādu*

H. Hamzah

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

Contoh:

- تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*
- النَّوْعُ : *al-nau'*
- شَيْءٌ : *syai'un*

I. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam Bahasa Indonesia. Kata istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan Bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara

transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus, dan umum. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasikan secara utuh.

Contoh:

- *Fī Zilāl al-Qur'ān*
- *Al-Sunnah qabl al-Tadwīn*
- *Al-'Ibrāt fī 'Umūm al-Lafz bi khuṣūṣ al-Sabab*

J. *Lafz Al-Jalalah*

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

Contoh:

- دِينَ اللَّهِ

Adapun *ta marbuthah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

- رَحْمَةُ اللَّهِ

K. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf Kapital, misalnya digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata

sandang (al-), maka ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

- *Wa mā Muḥammadun illā Rasūhun*
- *Inna awwala Baitin wuḍi‘a linnāsi alladhī bi-Bakkata mubārakan*
- *Syahru Ramaḍān alladhī unzila fīhi al-Qur’ān*

ABSTRAK

Azizatus Sa'adah, NIM 220203110052, “Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perspektif *Maṣlahah Mursalah*”. Skripsi. Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.

Kata Kunci: *Maṣlahah Mursalah*, Pekerja *Outsourcing*, Perlindungan Hukum.

Praktik *outsourcing* di Indonesia membawa pekerja ke dalam situasi yang rentan karena ketidakpastian mengenai status hukum, pemenuhan hak-hak dasar, perlindungan sosial, serta kurangnya kejelasan mengenai tanggung jawab antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 muncul sebagai regulasi teknis untuk pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur hubungan kerja dalam alih daya, namun pada pelaksanaannya masih terdapat berbagai celah dalam perlindungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum preventif maupun represif bagi pekerja *outsourcing* menurut PP No. 35/2021 dan mengevaluasinya melalui perspektif *maṣlahah mursalah* yang dikemukakan oleh Abdul Wahhab Khallaf.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, PP No. 35/2021 telah mengatur perlindungan preventif melalui kewajiban untuk menyusun perjanjian kerja tertulis, penetapan tanggung jawab perusahaan jasa, serta perlindungan hak pekerja yang dialihkan ketika ada perubahan *vendor*. Sementara itu, perlindungan represif diimplementasikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa dalam hubungan industri. Namun, efektivitas perlindungan ini masih lemah di lapangan karena pengawasan terhadap ketenagakerjaan yang kurang optimal, adanya ketidakseimbangan kekuatan tawar antara pekerja dan perusahaan, serta kurangnya kejelasan mengenai tanggung jawab langsung perusahaan pengguna terkait pemenuhan hak pekerja. Dalam pandangan *maṣlahah mursalah*, regulasi ini secara normatif memiliki kemaslahatan karena bertujuan untuk melindungi hak ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Namun, kemaslahatan tersebut belum sepenuhnya tercapai karena struktur hubungan kerja tiga pihak masih menyimpan potensi bahaya, seperti ketidakpastian dalam pekerjaan yang berkelanjutan, hilangnya masa kerja, dan melemahnya posisi tawar pekerja. Penelitian ini merekomendasikan penguatan dalam pengawasan serta penegakan hukum ketenagakerjaan, dan penerapan prinsip tanggung jawab bersama antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa agar praktik *outsourcing* dapat benar-benar mencerminkan keadilan yang substantif dan kemaslahatan sosial.

ABSTRACT

Azizatus Sa'adah, NIM 220203110052, "Legal Protection of *Outsourcing* Workers based on Government Regulation Number 35 of 2021 from the *Maṣlahah Mursalah* perspective". Thesis. State Constitutional Law (Siyasah) Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.

Keywords: Legal Protection, *Maṣlahah Mursalah*, *Outsourcing* Workers.

The practice of outsourcing in Indonesia places workers in a vulnerable situation due to uncertainty regarding legal status, fulfillment of basic rights, social protection, and the lack of clarity concerning responsibilities between service provider companies and user companies. Government Regulation Number 35 of 2021 emerged as a technical regulation for the implementation of the Omnibus Law on Job Creation governing employment relations in outsourcing, yet in its implementation there remain various protection gaps. This study aims to analyze preventive and repressive legal protection for outsourcing workers under Government Regulation No. 35/2021 and to evaluate it through the perspective of *maṣlahah mursalah* as put forward by Abdul Wahhab Khallaf.

This research is normative legal research using a statute approach and a conceptual approach. The results show that normatively, Government Regulation No. 35/2021 has provided preventive protection through the obligation to make written employment agreements, the determination of the service provider company's responsibility, and the transfer of workers' protection rights when a vendor change occurs. Meanwhile, repressive protection is implemented through industrial relations dispute resolution mechanisms. However, the effectiveness of this protection remains weak in practice due to suboptimal labor supervision, an imbalance of bargaining power between workers and companies, and a lack of clarity regarding the direct responsibility of user companies for the fulfillment of workers' rights. From the perspective of *maṣlahah mursalah*, this regulation normatively contains *maṣlahah* (benefit) because it aims to protect workers' economic rights and welfare. Nevertheless, this benefit has not been fully achieved because the tripartite employment relationship structure still harbors potential harms, such as uncertainty regarding sustainable employment, loss of length of service, and the weakening of workers' bargaining position. This study recommends strengthening labor supervision and law enforcement as well as applying the principle of joint responsibility between user companies and service providers so that outsourcing practices truly reflect substantive justice and social benefit.

ملخص

. عزيزة السعادة، رقم الطالب ٢٢٠٢٠٣١١٠٠٥٢، ٢٠٢٦. الحماية القانونية للعاملين في مجال التعميد الخارجي استناداً إلى اللائحة الحكومية رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢١ من منظور المصلحة المرسل. رسالة ماجستير. برنامج دراسة القانون الدستوري للدولة (السياسة الشرعية)، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: الدكتورة جندباني، بكالوريوس في القانون، ماجستير في القانون .

الكلمات المفتاحية: المصلحة المرسل، العاملون في مجال التعميد، الحماية القانونية.

يُعرض التعميد في إندونيسيا للعاملين لظروف هشة نتيجة لعدم وضوح وضعهم القانوني، وعدم ضمان حقوقهم الأساسية، وعدم حصولهم على الحماية الاجتماعية، فضلاً عن عدم وضوح المسؤوليات بين مقدمي الخدمات والشركات المستفيدة. وقد صدرت اللائحة الحكومية رقم ٣٥ لسنة 2021 كإطار تنظيمي لتنفيذ قانون خلق فرص العمل، الذي ينظم علاقات العمل في مجال التعميد. مع ذلك، لا تزال هناك ثغرات عديدة في تطبيق هذا النظام. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الحماية القانونية الوقائية والوقائية للعاملين في مجال التعميد الخارجي بموجب اللائحة الحكومية رقم ٣٥ لسنة 2021، وتقييمها من منظور المصلحة القانونية المرسل التي طرحها عبد الوهاب خلف.

هذا البحث دراسة قانونية معيارية تستخدم كلاً من المنهج القانوني والمنهج المفاهيمي. تُظهر النتائج أن اللائحة رقم ٣٥ لسنة 2021، من الناحية المعيارية، تُنظم الحماية الوقائية من خلال إلزام الشركات بإعداد عقود عمل مكتوبة، وتحديد مسؤوليات شركات الخدمات، وحماية حقوق العمال المنقولة عند تغيير المورد. في حين تُطبق الحماية الوقائية من خلال آليات تسوية المنازعات في العلاقات الصناعية. إلا أن فعالية هذه الحماية لا تزال ضعيفة عملياً بسبب ضعف الرقابة العمالية، وعدم انزان القوة التفاوضية بين العمال والشركات، وعدم وضوح المسؤوليات المباشرة للشركات المستفيدة فيما يتعلق بإعمال حقوق العمال. من منظور المصلحة المرسل، يُعد هذا التنظيم مفيداً من الناحية المعيارية لأنه يهدف إلى حماية الحقوق الاقتصادية للعمال ورفاهيتهم. مع ذلك، لم تتحقق هذه الفوائد بالكامل، إذ لا يزال هيكلاً علاقة العمل الثلاثية الأطراف ينطوي على مخاطر محتملة، مثل عدم استقرار التوظيف، وفقدان الاستقرار الوظيفي، وإضعاف موقف العمال التفاوضي. توصي هذه الدراسة بتعزيز الرقابة على قوانين العمل وإنفاذها، وتطبيق مبدأ المسؤولية المشتركة بين الشركات المستفيدة ومقدمي الخدمات، لكي تعكس ممارسات التعميد العدالة الموضوعية والرفاه الاجتماعي على نحو حقيقي.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
BUKTI KONSULTASI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
ملخص	xix
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL	xxiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	16
C. Rumusan Masalah	16
D. Tujuan Penelitian	17
E. Manfaat Penelitian	17
F. Metode Penelitian	18
1. Jenis Penelitian	18
2. Pendekatan Penelitian	18
3. Sumber Bahan Hukum	20
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	21
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	22
G. Penelitian Terdahulu	23
H. Sistematika Penulisan	36
BAB II	39
TINJAUAN PUSTAKA	39

A. Definisi Konseptual.....	39
B. Kerangka Teori.....	42
1. Teori Perlindungan Hukum (Philipus M. Hadjon).....	42
2. Teori <i>Maṣlahah Mursalah</i> (Abdul Wahhab Khallaf)	46
BAB III	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja <i>outsourcing</i> dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021	56
B. Perlindungan hukum pekerja <i>outsourcing</i> dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 ditinjau dari perspektif <i>maṣlahah mursalah</i> abdul wahhab khallaf.....	68
BAB IV	78
PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Beberapa Kasus Pekerja Outsourcing	12
Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu	29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai cara untuk mendapatkan uang, melainkan juga merupakan hak asasi dan hak konstitusional yang dimiliki oleh setiap individu. Konstitusi Indonesia menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak untuk martabat manusia, dan setiap orang berhak atas pekerjaan serta imbalan yang adil dan perlakuan yang sesuai dalam konteks ketenagakerjaan. Di tingkat Internasional, perlindungan serupa terlihat dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang mengakui hak untuk bekerja serta kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.¹

Dalam konteks negara kesejahteraan, perlindungan bagi tenaga kerja bukan sekadar isu teknis, tetapi juga merupakan bagian dari tanggung jawab negara untuk mewujudkan keadilan sosial. Ini sejalan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003², yang menekankan pentingnya perlindungan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja serta keluarganya sebagai fokus utama. Di arena global, agenda pekerjaan yang layak yang

¹ Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor 75.

² Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

dipromosikan oleh *ILO* juga menekankan bahwa pekerjaan yang baik harus didasarkan pada penciptaan lapangan kerja, perlindungan sosial, hak-hak ketenagakerjaan, serta dialog sosial. Program *Decent Work Country Programme* Indonesia 2020-2025 juga menekankan bahwa isu ketenagakerjaan di Indonesia perlu dipahami dalam konteks keadilan sosial, pembangunan nasional, serta pemenuhan martabat manusia.³

Dalam konteks ekonomi saat ini, praktik alih daya (*outsourcing*) muncul dan berkembang sebagai taktik perusahaan untuk mencapai efisiensi biaya, fleksibilitas tenaga kerja, dan fokus pada kegiatan utama bisnis. Penelitian terbaru mengenai kebijakan menyatakan bahwa dalam pelaksanaan alih daya (*outsourcing*) selalu melibatkan tiga pihak utama, yaitu perusahaan penyedia alih daya (*outsourcing*), perusahaan yang memanfaatkan jasa, dan pekerja yang ditempatkan. Melalui pengaturan ini, perusahaan pengguna jasa dapat menyerahkan suatu bagian pekerjaan kepada entitas lain berdasarkan kontrak tertulis, sementara penyedia alih daya (*outsourcing*) bertanggung jawab dalam hal rekrutmen, hubungan kerja, dan pengelolaan administratif tenaga kerja. Dari sudut pandang bisnis, model ini sering dianggap dapat mempercepat adaptasi terhadap persaingan, perubahan teknologi, serta kebutuhan tenaga kerja yang tidak stabil.⁴

³ Pasal 4 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁴ Alamsyah, Hendra Alfani, Erlisa Saraswati, dan Novita Sri Kusumawati, "The Policy Narrative of the Outsourcing System in Indonesia," *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)* 29, no. 1 (2025): 68–69

Namun, manfaat ekonomi dari *outsourcing* tidak selalu sejalan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja. Penelitian akademis menunjukkan bahwa hubungan kerja tiga pihak dalam *outsourcing* sering kali menyebabkan ambiguitas mengenai tanggung jawab, terutama mengenai siapa yang sebenarnya bertanggung jawab untuk memberikan upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, kesejahteraan, dan perlindungan saat hubungan kerja berakhir. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* sering kali menghadapi ketidakpastian mengenai status pekerjaan, keterbatasan dalam mendapatkan jaminan sosial, masalah gaji, dan posisi tawar yang lemah terhadap majikan. Dengan kata lain, isu utama dari *outsourcing* bukan hanya sekadar keberadaan model pekerjaannya, tetapi juga bagaimana model ini mempengaruhi kepastian hak pekerja dalam praktik hubungan industri.

Secara sejarah, isu ini telah lama menjadi fokus perhatian dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003⁵ memberikan ruang bagi delegasi sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, tetapi dalam praktiknya, hal ini menuai banyak kritik karena dianggap mengorbankan pekerja demi keefisienan bisnis. Kecemasan tersebut kemudian mendapatkan respons dari Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011.⁶ Dalam keputusan itu, Mahkamah menekankan bahwa *outsourcing* hanya bisa dibenarkan dalam

⁵ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, 17 Januari 2012.

konteks konstitusi jika tetap menjamin perlindungan hak para pekerja. Mahkamah Konstitusi bahkan menetapkan dua model perlindungan, yakni hubungan kerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau penerapan prinsip transfer perlindungan bagi pekerja ketika terjadi penggantian perusahaan *outsourcing*. Mahkamah Konstitusi juga menekankan bahwa pekerja *outsourcing* seharusnya tidak diperlakukan sebagai pekerja baru jika pekerjaan mereka tetap berlanjut, masa kerja mereka harus diperhitungkan, dan mereka berhak untuk menggugat jika hak-hak mereka terabaikan akibat penggantian *vendor*.⁷

Secara hukum, perlindungan bagi pekerja *outsourcing* pertama kali diatur dengan rinci dalam Pasal 64 hingga Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.⁸ Pasal 64 mengatur bahwa perusahaan diperbolehkan untuk mengalihkan sebagian dari pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui kontrak pemborongan atau penyediaan jasa tenaga kerja. Pasal 66 menegaskan bahwa hubungan kerja berlangsung antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa, bukan dengan perusahaan pengguna. Meskipun telah diatur secara normatif, dalam praktiknya ketentuan ini tetap menimbulkan celah hukum yang memungkinkan perusahaan pengguna untuk menghindari tanggung jawab.

Setelah diterapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja⁹, telah terjadi transformasi signifikan dalam

⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, 17 Januari 2012, hlm. 43–44.

⁸ Pasal 64 - Pasal 66. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

pengaturan tenaga kerja, termasuk sistem *outsourcing*. Undang-undang ini menghapus beberapa pembatasan mengenai jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan. Ketentuan itu selanjutnya diatur lebih detail dalam peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.¹⁰ Dalam PP 35 Tahun 2021¹¹, ketentuan terkait alih daya diatur dari Pasal 18 hingga Pasal 20. Regulasi ini menegaskan bahwa hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* berlangsung dengan perusahaan penyedia jasa, baik melalui sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah kontrak kerja yang disusun untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu tugas tertentu. Jenis kontrak ini biasanya diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, berhubungan dengan produk atau aktivitas baru, atau pekerjaan yang penyelesaiannya bisa dipastikan dalam waktu tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah kontrak kerja yang tidak terikat oleh waktu tertentu dan umumnya dipakai untuk pekerjaan yang bersifat tetap, berkelanjutan, serta terintegrasi dalam kegiatan utama Perusahaan/ Peraturan ini menjadi acuan utama dalam mengelola alih daya (*outsourcing*) termasuk hubungan kerja antara penyedia jasa alih daya (*outsourcing*) dan pekerja yang dipekerjakan.

Setelah itu, regulasi mengenai *outsourcing* mengalami perubahan yang sangat dinamis melalui kebijakan Cipta Kerja. Dari sisi status hukum,

¹⁰ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

¹¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020¹² terkait Cipta Kerja kini tidak lagi berlaku dan telah digantikan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.¹³ Perubahan ini penting karena menunjukkan bahwa pengaturan tentang *outsourcing* masih belum final dan mengalami penyesuaian. Hal ini terlihat jelas dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023¹⁴ yang menyatakan bahwa pengaturan mengenai "sebagian pelaksanaan pekerjaan" dalam Pasal 64 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023¹⁵ kurang jelas jika tidak ditafsirkan bahwa menteri harus menetapkan sebagian dari pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan yang disepakati secara tertulis. Putusan ini menekankan bahwa kejelasan mengenai jenis dan bidang pekerjaan yang dapat dialihdayakan adalah elemen penting dalam melindungi pekerja, bukan sekadar masalah administratif.¹⁶

Dalam konteks tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021¹⁷ menjadi sangat signifikan. PP ini hingga saat ini masih berlaku dan berfungsi sebagai instrumen utama yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), *outsourcing*, jam kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Secara khusus, Bab III Pasal 18 hingga Pasal 20 memuat desain perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Pasal 18 menegaskan bahwa hubungan kerja antara penyedia jasa dan pekerja harus berdasarkan

¹² Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

¹³ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

¹⁴ Putusan Mahkamah Nomor 168/PUU-XXI/2023, 31 Oktober 2024.

¹⁵ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

¹⁶ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

¹⁷ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diwajibkan dibuat tertulis, serta menempatkan tanggung jawab perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan pada penyedia jasa. Pasal 19 mengatur bahwa apabila pekerja dipekerjakan lewat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perjanjian kerja harus mensyaratkan pemindahan perlindungan hak jika terjadi perubahan pada penyedia jasa selama objek pekerjaan masih ada. Pasal yang sama juga menegaskan bahwa jika jaminan berkelanjutan dalam pekerjaan tidak diberikan, penyedia jasa tetap bertanggung jawab terhadap hak pekerja. Sementara itu, Pasal 20 mensyaratkan penyedia jasa untuk berbentuk badan hukum dan memiliki izin usaha dari Pemerintah Pusat.

Jika dibaca secara sistematis, konstruksi PP No. 35 Tahun 2021¹⁸ sebenarnya berupaya untuk menjawab potensi masalah yang ada dalam hubungan kerja *outsourcing*. Namun, perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* tidak dapat dipahami hanya dari satu peraturan saja. Hak pekerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja, penghasilan yang layak, jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, serta peran pengawasan pemerintah juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003¹⁹. Selain itu, penyelesaian sengketa hak dan perselisihan hubungan industrial diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004²⁰, sedangkan jaminan sosial

¹⁸ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45

¹⁹ Pasal 86, Pasal 88, Pasal 99, Pasal 100, dan Pasal 102 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

²⁰ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

untuk pekerja diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011²¹ tentang BPJS, yang menegaskan kepesertaan wajib dan cakupan program perlindungan sosial bagi pekerja. Oleh karena itu, penelitian tentang perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* harus dilihat dalam konteks yang lebih luas dari ekosistem hukum ketenagakerjaan, bukan hanya terbatas pada teks PP No. 35 Tahun 2021.²²

Dari titik ini, rumusan masalah mengenai jaminan hak pekerja *outsourcing* menjadi sangat relevan. Aspek hubungan kerja menuntut kejelasan status pekerja, bentuk perjanjian, dan pihak yang bertanggung jawab secara normatif. Aspek upah menuntut kepastian bahwa status *outsourcing* tidak boleh dijadikan alasan untuk membayar di bawah standar atau menghilangkan hak upah lainnya. Aspek kesejahteraan dan syarat kerja menghendaki akses terhadap jaminan sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), jam kerja yang wajar, waktu istirahat, dan perlakuan yang manusiawi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan tindakan yang diambil oleh perusahaan guna menghindari insiden di tempat kerja, serta penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan bahaya lainnya yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja. Aspek penyelesaian perselisihan menuntut adanya mekanisme yang benar-benar efektif ketika muncul sengketa hak. Adapun aspek keberlangsungan kerja menjadi sangat penting karena pergantian *vendor* dalam praktik sering dipakai sebagai cara

²¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116.

²² Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

memutus kesinambungan hubungan kerja, menghapus masa kerja, dan menurunkan posisi tawar pekerja. Oleh sebab itu, pertanyaan utamanya bukan hanya apakah hukum telah mengatur, tetapi apakah pengaturan itu benar-benar dapat menjamin pemenuhan hak pekerja dalam praktik hubungan industrial sehari-hari.

Akan tetapi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa jarak antara norma dan praktik masih cukup lebar. Ada kajian yang menilai bahwa perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia masih minimal; ada pula penelitian yang menegaskan bahwa meskipun regulasi formal semakin lengkap, implementasinya masih menghadapi kendala serius, mulai dari lemahnya pengawasan, kaburnya tanggung jawab antara *vendor* dan perusahaan pengguna, tidak optimalnya pemenuhan hak normatif pekerja, sampai berulangnya masalah ketidakpastian kerja. Kajian kebijakan juga memperlihatkan bahwa *outsourcing* terus dipertahankan karena alasan efisiensi, sementara isu perlindungan pekerja sering berada pada posisi defensif. Penelitian berbasis perspektif keadilan ketenagakerjaan bahkan menegaskan bahwa banyak pekerja *outsourcing* masih menghadapi *job insecurity*, upah yang tidak dibayarkan dengan baik, dan keterbatasan akses terhadap jaminan sosial.²³

Masalah tersebut tidak dapat diselesaikan hanya dengan membaca bunyi norma, sebab efektivitas perlindungan juga sangat ditentukan oleh

²³ Dean Fadhurohman Hafizh, Genta Maghribi, Rita Mulyani, Sastia Roria Afradyta, dan Sharen Fernanda, “Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Lemhannas RI* 10, no. 3 (2022): 222–223.

tata kelola, pengawasan, dan penegakan hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003²⁴ sendiri telah menempatkan pemerintah dalam fungsi penetapan kebijakan, pelayanan, pengawasan, dan penindakan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Ini berarti bahwa perlindungan pekerja *outsourcing* tidak cukup berhenti pada penyusunan kontrak atau pemberian label “alih daya” yang sah secara formal. Yang lebih penting adalah apakah negara benar-benar memastikan bahwa perusahaan alih daya terdaftar, hubungan kerja tertulis, pekerja terdaftar dalam sistem jaminan sosial, hak upah dan kesejahteraan terpenuhi, serta mekanisme alih perlindungan hak berjalan ketika *vendor* berganti.

Dalam hal ini, pandangan *maṣlahah mursalah* menjadi sangat krusial. Dalam pengkajian ushul fikih, *maṣlahah mursalah* digunakan sebagai cara untuk menentukan dan mengevaluasi hukum dengan memperhatikan kepentingan umum ketika tidak ada dalil khusus yang secara jelas memerintahkan atau menolak suatu bentuk regulasi. Asmawi menekankan bahwa dasar syariah sebenarnya berlandaskan pada keadilan, kasih sayang, dan manfaat. Di sisi lain, kajian tentang legislasi Islam modern menempatkan *maṣlahah mursalah* sebagai alat yang tetap relevan untuk menanggapi masalah sosial saat ini, asalkan penerapannya sejalan dengan *maqashid al-shari'ah* dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar syariah. Dengan begitu, *maṣlahah mursalah* lebih dari sekadar istilah teologis, tetapi juga menjadi instrumen analisis normatif untuk

²⁴ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

mengevaluasi apakah suatu kebijakan hukum benar-benar memberikan manfaat dan menghindari kerugian bagi masyarakat.²⁵

Jika sudut pandang *maṣlahah mursalah* diterapkan pada masalah *outsourcing*, keberhasilan regulasi tidak hanya diukur dari legalitas formal atau efektivitas perusahaan. Yang perlu dievaluasi adalah apakah sistem tersebut dapat menjaga martabat para pekerja, keamanan penghidupan, perlindungan aset melalui upah yang layak, akses terhadap jaminan sosial, kepastian pekerjaan, dan keadilan dalam hubungan industri. Kebijakan yang secara resmi tetapi dalam pelaksanaannya menciptakan ketidakpastian status, hilangnya lama kerja, pelemahan hak-hak, atau pengucilan pekerja *outsourcing* sulit disebut sebagai langkah yang memenuhi kemaslahatan. Sebaliknya, regulasi yang memastikan keberlangsungan kerja, perlindungan hak, dan keadilan relasional antara perusahaan dan pekerja lebih sesuai dengan tujuan syariah. Kajian dari sudut pandang *maṣlahah mursalah* bahkan menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan dianggap tidak sejalan dengan kemaslahatan jika dampak negatif yang ditimbulkan lebih besar dibandingkan manfaat yang diterima oleh para pekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian tentang perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021²⁶ dari sudut pandang *maṣlahah mursalah* sangat penting.

²⁵ Irsyad Al Fikri Ys dan Asep Fu'ad, "Peran Maslahah Mursalah dalam Legislasi Islam Kontemporer: Analisis Mazhab dan Implikasi Kebijakan," *Equality: Journal of Islamic Law (EJIL)* 3, no. 2 (2025): 45–46.

²⁶ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

Secara normatif, penelitian ini diperlukan untuk mengevaluasi apakah rancangan perlindungan dalam PP No. 35 Tahun 2021²⁷ dapat benar-benar menjamin hubungan kerja, gaji, kesejahteraan, syarat kerja, penyelesaian sengketa, dan keberlangsungan kerja pekerja *outsourcing*. Secara teoritis, penelitian ini penting untuk mengaitkan hukum positif ketenagakerjaan, perkembangan keputusan Mahkamah Konstitusi, dan teori *maṣlahah mursalah* dalam satu analisis yang utuh. Secara praktis, penelitian ini juga penting untuk merumuskan bagaimana perlindungan hukum dapat dioptimalkan agar tidak hanya sah menurut hukum negara, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi pekerja *outsourcing* serta menciptakan hubungan industri yang lebih adil dan beradab.

Tabel 1. 1 Beberapa Kasus Pekerja *Outsourcing*

No.	Judul	Sumber	Permasalahan hukum	Analisis perlindungan hukum
1.	Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Pengujian UU	Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor	Permohonan pengujian Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 UU Nomor 13	MK menyatakan <i>outsourcing</i> tetap dapat dilakukan, tetapi negara wajib memastikan pekerja tetap

²⁷ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

	Ketenagakerjaan terkait <i>Outsourcing</i>	27/PUU- IX/2011	Tahun 2003 karena dianggap menyebabkan pekerja <i>outsourcing</i> kehilangan kepastian kerja dan perlindungan hak	memperoleh perlindungan hak. MK memperkenalkan prinsip <i>transfer of protection</i> , yaitu perlindungan pekerja harus tetap melekat meskipun terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa
2.	Kasus pekerja <i>outsourcing</i> PT PLN (Persero) terkait status dan kepastian kerja	Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan pemberitaan hukum ketenagakerja an	Pekerja <i>outsourcing</i> melakukan pekerjaan yang bersifat terus- menerus dalam kegiatan	Menunjukkan persoalan praktik <i>outsourcing</i> ketika pekerjaan yang bersifat tetap dialihkan kepada pekerja <i>outsourcing</i> . Hal

			perusahaan, namun tetap berstatus pekerja kontrak melalui perusahaan penyedia jasa	ini berkaitan dengan perlindungan preventif melalui pembatasan <i>outsourcing</i>
3.	Kasus pekerja <i>outsourcing</i> PT Pertamina terkait tuntutan pengangkatan pekerja	Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan laporan serikat pekerja ²⁸	Pekerja <i>outsourcing</i> menuntut kepastian status karena telah bekerja dalam waktu lama dan menjalankan pekerjaan yang bersifat berkelanjutan	Menunjukkan adanya persoalan ketidakseimbang an posisi pekerja dan perusahaan. Dalam perspektif <i>masalah</i> <i>mursalah</i> kepastian kerja merupakan bentuk menjaga

²⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021, hlm. 116.

				kemaslahatan pekerja
4.	Kasus pekerja <i>outsourcing</i> di sektor perbankan (<i>banking outsourcing</i>)	Kajian dalam jurnal ketenagakerja an dan hubungan industrial ²⁹	Pekerjaan yang dilakukan pekerja <i>outsourcing</i> terkadang berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan seperti administrasi dan pelayanan nasabah	Menimbulkan perdebatan mengenai batas pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Perlindungan diperlukan agar <i>outsourcing</i> tidak menjadi sarana mengurangi hak pekerja
5.	Kasus PHK pekerja <i>outsourcing</i> akibat	Kajian hubungan	Pekerja kehilangan	Berkaitan dengan

²⁹ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha terhadap Tenaga Kerja Outsourcing*, Denpasar: Udayana University Press, 2020, hlm. 75.

	berakhirnya kontrak kerja sama perusahaan pengguna dengan perusahaan <i>outsourcing</i>	industrial dan laporan Kementerian Ketenagakerj aan	pekerjaan karena perusahaan pengguna menghentikan kerja sama dengan perusahaan alih daya	perlindungan represif karena pekerja berhak mendapatkan penyelesaian sengketa dan hak kompensasi sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021
--	--	---	--	--

B. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas terkait perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja *outsourcing* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan dianalisis melalui sudut pandang *maṣlahah mursalah* menurut Abdul Wahhab Khallaf.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja *outsourcing* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditinjau dari perspektif *maṣlahah mursalah* Abdul Wahhab Khallaf?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendeskripsikan perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja *outsourcing* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ditinjau dari perspektif *maṣlahah mursalah* Abdul Wahhab Khallaf.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada kajian tentang hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas wawasan keilmuan hukum Islam, khususnya dalam menerapkan perspektif *maṣlahah mursalah* sebagai alat analisis untuk menilai apakah suatu regulasi benar-benar memberikan manfaat, keadilan, dan perlindungan bagi para pekerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pekerja *outsourcing* dengan memberikan pemahaman mengenai hak-hak dasar mereka dalam konteks kerja alih daya. Bagi perusahaan *outsourcing* dan perusahaan yang mempekerjakan, penelitian ini diharapkan berfungsi

sebagai bahan evaluasi agar hubungan kerja yang terjalin tidak hanya fokus pada efisiensi, tetapi juga pada kepatuhan terhadap hukum dan perlindungan kepada pekerja. Untuk pemerintah, terutama bagi pengawas di bidang ketenagakerjaan, Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dalam memperkuat kebijakan, pengawasan, dan penegakan hukum terkait *outsourcing*. Di kalangan akademik, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya mengenai hubungan industrial, perlindungan pekerja, serta penerapan teori hukum Islam dalam konteks hukum positif di Indonesia.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif karena fokus utama penelitian bukanlah pada perilaku tenaga kerja atau perusahaan di lapangan, tetapi pada norma perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang kemudian dianalisis dari sudut pandang *maṣlaḥah mursalah*. Metode hukum normatif digunakan untuk mengkaji hukum sebagai suatu sistem yang terdiri dari norma, asas, prinsip, dan doktrin.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diambil dalam penelitian ini mencakup pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pertama, pendekatan perundang-undangan atau *statute approach*.³⁰

Pendekatan perundang-undangan ini dilakukan dengan mengkaji seluruh peraturan yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Pendekatan ini digunakan untuk menilai ketentuan dalam PP No. 35 Tahun 2021, terutama yang berkaitan dengan alih daya atau *outsourcing*, interaksi kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja, kontrak kerja, gaji, kesejahteraan, kondisi kerja, serta tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja. Dengan pendekatan ini, penelitian bisa mengevaluasi apakah PP No. 35 Tahun 2021³¹ telah memberikan perlindungan hukum yang cukup bagi pekerja yang terlibat dalam sistem *outsourcing*.

Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*)³².

Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, khususnya konsep perlindungan hukum dan *maṣlahah mursalah*. Pendekatan ini berakar dari teori-teori dan doktrin yang berkembang dalam hukum. Dalam penelitian ini, konsep perlindungan hukum digunakan untuk menganalisis jenis perlindungan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing*, sedangkan konsep *maṣlahah mursalah* digunakan untuk mengevaluasi apakah

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, ed. revisi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 133

³¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

³² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, ed. revisi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 177

perlindungan tersebut memberikan keuntungan dan menghindari kerugian bagi pekerja.

3. Sumber Bahan Hukum

Dalam kajian hukum normatif, bahan hukum yang digunakan dikenal sebagai sumber hukum, yang meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer mencakup Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Cipta Kerja, serta PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia karya Abdul Khakim (2021), *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* karya Agusmidah (2021), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* karya Lalu Husni (2021), serta *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia* karya Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma (2022), Philipus M. Hadjon berjudul *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (1987), *Imu Ushul Fiqh* terjemahan dari Abdul Wahhab Khallaf (1994), *Ushul al-Fiqh al-Islami* karya Wahbah az-Zuhaili (1998), eter Mahmud Marzuki (2017) dan *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris* karya Nanda Dwi Rizkia dan Hardi Fardiansyah (2023), Alamsyah

dkk. (2025) dalam *JKAP*; analisis praktik *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja, Damairia Engelina Nababan dan Fitria Olivia (2025) Perlindungan hak pekerja alih daya pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, Susi Nurkholidah dkk. (2022) dalam *ASAS* yang meninjau perlindungan tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja, serta artikel Irsyad Al Fikri Ys dan Asep Fu'ad (2025) tentang peran *masalah mursalah* dalam legislasi kontemporer. Jurnal-jurnal lain yang relevan mencakup kajian efektivitas perlindungan pekerja kontrak oleh Robby Tejamukti Kusuma (2025), implikasi psikologis *outsourcing* oleh Tio Theresia Sitanggang dkk. (2024), serta perlindungan hak pensiun dalam perspektif *masalah mursalah* oleh Wama Fitriani dkk. (2025).

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang berfungsi sebagai pendukung untuk memahami bahan hukum primer dan sekunder, bahan hukum tersier terdiri dari kamus hukum, ensiklopedia yang berkaitan dengan hukum, indeks jurnal, dan sumber-sumber tambahan lainnya yang dimanfaatkan untuk menjelaskan istilah hukum yang relevan.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui penelitian literatur dan analisis dokumen. Penelitian literatur dilakukan dengan mencari sumber akademik berupa buku dan artikel yang relevan dengan topik yang diteliti. Sumber yang dipilih diutamakan berasal dari lima tahun

terakhir agar analisis yang disusun tetap relevan dan sejalan dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan setelah diterbitkannya PP No. 35 Tahun 2021. Analisis dokumen dilakukan dengan membaca dan mengkaji langsung isi dari peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan ketentuan tentang *outsourcing*. Dalam kajian hukum, metodologi sangat penting agar peneliti dapat menjelaskan keabsahan temuan dan memperjelas alasan di balik pilihan pendekatan yang digunakan.³³

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif-preskriptif, menggunakan interpretasi hukum serta analisis *maṣṭalah mursalah*. Interpretasi hukum diterapkan untuk mengkaji ketentuan dari PP No. 35 Tahun 2021, terutama terkait norma yang mengatur hubungan pekerjaan antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja, tanggung jawab perusahaan penyedia jasa, peralihan perlindungan hak pekerja saat terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa, serta kewajiban perusahaan penyedia jasa yang berbentuk badan hukum dan memenuhi izin usaha. Interpretasi yang digunakan mencakup interpretasi gramatikal untuk memahami makna teks norma, interpretasi sistematis untuk menghubungkan aturan *outsourcing* dengan peraturan ketenagakerjaan lainnya, serta interpretasi teleologis untuk menilai tujuan perlindungan hukum dalam pengaturan *outsourcing*.

³³ Nanda Dwi Rizkia dan Hardi Fardiansyah, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris* (Bandung: CV Widina Media Utama, 2023).

Selain itu, bahan hukum dianalisis dengan sudut pandang *maṣlahah mursalah* untuk mengevaluasi apakah norma *outsourcing* dalam PP No. 35 Tahun 2021 benar-benar memberikan manfaat bagi pekerja atau justru menciptakan mudarat. Penilaian ini merujuk pada prinsip *maqāṣid al-syarī'ah*, yang menekankan perlindungan terhadap nyawa, harta, akal, keturunan, dan martabat pekerja. Dalam konteks hukum Islam modern, *maṣlahah mursalah* dipahami sebagai metode untuk mengevaluasi isu hukum baru yang tidak eksplisit disebutkan dalam *nash*, tetapi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kesejahteraan manusia dan harus sejalan dengan tujuan syariah..

G. Penelitian Terdahulu

1. Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022) dalam Jurnal Hukum *IUS QUIA IUSTUM* melakukan penelitian mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terlibat dalam sistem *outsourcing* di Indonesia. Penelitian ini didorong oleh fakta bahwa praktik *outsourcing* tetap berkembang dan mendapatkan legitimasi yang lebih kuat setelah diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja, walaupun di sisi lain, status pekerja *outsourcing* tetap rentan dalam konteks hubungan industri. Metode yang diambil adalah kajian yuridis normatif dengan cara melihat peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* masih tergolong rendah, terutama setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja yang dianggap semakin mengesahkan praktik *outsourcing*. Penelitian ini

menekankan bahwa perlindungan normatif yang ada belum sepenuhnya dapat memberikan jaminan stabilitas pekerjaan, kesejahteraan, dan perlakuan yang adil bagi pekerja *outsourcing*. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu perlindungan hukum untuk pekerja *outsourcing*. Namun, perbedaannya adalah penelitian Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani membahas *outsourcing* dari sudut pandang umum dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, sementara penelitian penulis lebih spesifik pada perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 dan menganalisisnya melalui perspektif *maṣlahah mursalah*. Dengan demikian, keunikan penelitian penulis terletak pada penggabungan analisis hukum positif dengan pendekatan hukum Islam untuk mengevaluasi sejauh mana regulasi *outsourcing* benar-benar memberikan manfaat bagi pekerja.

2. Rasman Habeahan dan Akmani (2022) dalam Jurnal Pilar Keadilan melakukan penelitian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang berkontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021. Penelitian ini muncul seiring dengan meningkatnya penggunaan PKWT oleh perusahaan yang dianggap sebagai metode yang efisien dan efektif, namun dalam implementasinya sering kali tidak sesuai dengan ketentuan hukum terkait jenis pekerjaan, durasi perjanjian, dan pemberian kompensasi saat hubungan kerja berakhir. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kajian yuridis normatif

dengan pendekatan terhadap Undang-Undang serta kasus-kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKWT di lapangan masih banyak yang melanggar ketentuan hukum; walaupun sejumlah perlindungan telah diterapkan, seperti pembayaran upah sesuai UMK dan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan, masih terdapat masalah seperti tidak memadai pendaftaran struktur dan skala upah serta tidak terdaftarnya pekerja di BPJS Kesehatan. Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis adalah keduanya menggunakan PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar analisis terkait perlindungan pekerja. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian Rasman Habeahan dan Akmani yang lebih umum pada pekerja PKWT, tidak spesifik kepada pekerja *outsourcing*, dan tidak menghubungkan analisisnya dengan teori *maṣlahah mursalah*. Kebaharuan dalam penelitian penulis terletak pada penekanan yang lebih dalam terhadap pekerja *outsourcing*, sekaligus melakukan evaluasi normatif apakah ketentuan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 benar-benar selaras dengan prinsip-prinsip kemanfaatan, keadilan, dan perlindungan dalam perspektif hukum Islam.³⁴

3. Susi Nurkholidah, Angga Andala, dan Ridha Amalia (2022) dalam jurnal *ASAS* membahas perlindungan para pekerja di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dari sudut pandang *maṣlahah mursalah*. Penelitian ini muncul karena adanya perubahan besar dalam aturan ketenagakerjaan melalui kebijakan

³⁴ Rasman Habeahan dan Akmani, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *Jurnal Pilar Keadilan* 1, no. 2 (2022): 81. <https://doi.org/10.59635/jpk.v1i2.236>.

omnibus law yang menuai kontroversi. Di satu sisi, kebijakan ini bertujuan meningkatkan efisiensi dan menciptakan lebih banyak pekerjaan, tetapi di sisi lain menimbulkan kekhawatiran bahwa perlindungan bagi para pekerja bisa berkurang. Penelitian ini mengambil pendekatan yuridis normatif dengan mengacu pada studi kepustakaan. Penelitian menunjukkan bahwa perubahan beberapa pasal dalam Undang-Undang Cipta Kerja tetap memberikan dampak negatif bagi pekerja jika diterapkan di lingkungan kerja, dan situasi ini dianggap tidak sesuai dengan prinsip *maṣlahah mursalah* karena kerugian yang terjadi dinilai lebih besar dibandingkan manfaatnya bagi pekerja. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis sangat terlihat, yaitu keduanya menggunakan perspektif *maṣlahah mursalah* sebagai alat analisis. Perbedaannya, penelitian Susi Nurkholidah dkk. membahas perlindungan tenaga kerja secara umum dalam UU Cipta Kerja, sedangkan penelitian penulis lebih terbatas dan lebih spesifik, yaitu tentang perlindungan hukum pekerja *outsourcing* berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021. Kebaharuan penelitian penulis terdapat pada upaya menggabungkan analisis ketenagakerjaan yang bersifat teknis dan operasional dengan penilaian mengenai nilai kemaslahatan, sehingga penilaian tidak hanya fokus pada aspek saja, tetapi juga pada aspek keadilan yang substansial.³⁵

³⁵ Susi Nurkholidah, Angga Andala, dan Ridha Amalia, "Tinjauan Masalah Mursalah terhadap Perlindungan Tenaga Kerja dalam UU Cipta Kerja," *ASAS* 14, no. 1 (2022): 34–35. <https://doi.org/10.24042/asas.v14i01.13140>.

4. Muhammad Alfian Sangaji dan Lalu Hadi Adha (2023) dalam *Private Law* menggambarkan situasi pekerja alih daya setelah peraturan perundang-undangan nomor 35 tahun 2021 mulai berlaku. Penelitian ini melihat perubahan dalam cara pengaturan *outsourcing* sebelum dan setelah PP berlaku, dengan tujuan menyederhanakan aturan-aturan yang berlaku sekaligus melindungi hak-hak pekerja yang bersifat *outsourcing*. Metode yang digunakan adalah penelitian normatif, di mana hukum positif dipandang sebagai sistem norma yang akan dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan dalam pengaturan *outsourcing* sebelum dan setelah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun aturan baru ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja *outsourcing*, masih ada celah dalam regulasi tersebut yang bisa berdampak negatif bagi para pekerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada objek kajian yang sama, yaitu secara langsung membahas pekerja alih daya atau *outsourcing* setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perbedaannya, penelitian Muhammad Alfian Sangaji dan Lalu Hadi Adha hanya sampai pada tinjauan hukum secara positif, sedangkan penelitian penulis menambahkan sudut pandang *maṣlahah mursalah* untuk mengevaluasi apakah perlindungan hukum yang diatur dalam PP tersebut benar-benar mencerminkan keadilan dan manfaat yang sebenarnya. Kebaharuan dalam penelitian penulis terletak pada penggabungan antara pemahaman aturan dalam pasal-pasal *outsourcing* secara normatif dan

evaluasi secara etis serta berlandaskan prinsip-prinsip agama terhadap dampaknya terhadap para pekerja.³⁶

5. Imam Sofii Toha, Yuniar Rahmatiar, Muhamad Abas, dan Lia Amaliya (2023) dalam *Wajah Hukum* membahas cara penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terutama mengenai kompensasi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya tenaga kerja, jam kerja, jam istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini dilakukan karena adanya kebutuhan untuk menjelaskan lebih lanjut bagaimana pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diterapkan, serta menganalisis dampak hukum dari ketentuan tersebut terhadap para pekerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebenarnya bertujuan membuat aturan yang memberikan perlindungan kepada pekerja, tetapi masih ada masalah besar dalam penerapannya. Salah satu isu yang muncul adalah ketidakjelasan dalam peraturan tersebut yang memungkinkan pengusaha memakai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama bertahun-tahun tanpa adanya sanksi hukum yang jelas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar pembahasan, serta keduanya sama-sama membahas mengenai

³⁶ Muhammad Alfian Sangaji dan Lalu Hadi Adha, "Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021," *Private Law* 3, no. 1 (2023): 95.
<https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2151>.

sistem alih daya atau *outsourcing*. Perbedaannya, penelitian Imam Sofii Toha dkk lebih fokus pada aspek kompensasi serta pelaksanaan norma secara umum, sedangkan penelitian penulis lebih menitikberatkan pada perlindungan hukum pekerja *outsourcing* secara spesifik, dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan *maṣlahah mursalah*. Kebaharuan penelitian penulis terlihat dari analisis yang lebih spesifik mengenai tanggung jawab hukum dan tingkat keadilan yang benar dalam hubungan kerja *outsourcing*.³⁷

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti & Tahun	Fokus & Metode	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Unsur Kebaharuan
1	Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022), <i>Perlindungan</i>	Fokus pada perlindungan hukum pekerja <i>outsourcing</i> di Indonesia	Sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja <i>outsourcing</i> .	Penelitian ini masih bersifat umum dan belum secara spesifik menelaah	Menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja <i>outsourcing</i> masih	Penelitian penulis lebih spesifik pada perlindungan hukum pekerja <i>outsourcing</i> berdasarkan

³⁷ Imam Sofii Toha, Yuniar Rahmatiar, Muhamad Abas, dan Lia Amaliya, “Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,” *Wajah Hukum* 7, no. 2 (2023).
<https://doi.org/10.33087/wjh.v7i2.1254>.

	<i>Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourci ng di Indonesia</i>	pasca perubahan regulasi ketenagak erjaan. Mengguna kan penelitian yuridis normatif dengan pendekata n peraturan perundang -undangan dan konseptual .		PP No. 35 Tahun 2021 dari perspektif <i>masalah mursalah.</i>	minimal, terutama setelah berlakunya rezim Cipta Kerja yang dinilai semakin melegalkan praktik <i>outsourcing.</i>	PP No. 35 Tahun 2021 serta dianalisis dengan perspektif <i>masalah mursalah.</i>
2	Rasman Habeahan dan Akmani	Fokus pada perlindung an hukum	Sama-sama menjadikan PP No. 35 Tahun 2021	Fokusnya pada PKWT, bukan	Menemukan banyak ketidaksesuai an	Penelitian penulis memusatkan pembahasan

	(2022), <i>Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021</i>	pekerja PKWT menurut PP No. 35 Tahun 2021. Menggunakan penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan kasus.	sebagai pijakan analisis.	secara khusus pada pekerja <i>outsourcing</i> , dan tidak menggunakan perspektif <i>maṣlahah mursalah</i> .	pelaksanaan PKWT dengan ketentuan hukum. Sebagian perlindungan telah berjalan, seperti pengupahan sesuai UMK dan BPJS Ketenagakerjaan, tetapi masih ada kekurangan seperti belum adanya struktur dan skala upah yang memadai	pada <i>outsourcing</i> dan menilai norma perlindungan tersebut dengan ukuran kemaslahatan dan keadilan.
--	---	--	---------------------------	---	--	--

					serta belum didaftarkanny a pekerja pada BPJS Kesehatan.	
3	Susi Nurkholid ah, Angga Andala, dan Ridha Amalia (2022), <i>Tinjauan Maslahah Mursalah terhadap Perlindun gan Tenaga Kerja dalam UU Cipta Kerja</i>	Fokus pada perlindung an tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja dari perspektif <i>maṣlahah mursalah</i> . Mengguna kan pendekata n yuridis normatif berbasis	Sama-sama menggunak an perspektif <i>maṣlahah mursalah</i>	Objeknya tenaga kerja secara umum dalam UU Cipta Kerja, bukan pekerja <i>outsourcing</i> secara khusus dan bukan PP No. 35 Tahun 2021 sebagai fokus utama.	Menyimpulk an bahwa sejumlah perubahan pasal dalam UU Cipta Kerja masih berpotensi menimbulkan dampak yang merugikan pekerja dan dinilai tidak selaras dengan <i>maṣlahah mursalah</i> karena	Penelitian penulis mempersemp it fokus pada <i>outsourcing</i> dan menghubung kan regulasi teknisnya dengan penilaian kemaslahatan secara lebih operasional.

		studi pustaka.			mudaratnya dipandang lebih besar daripada manfaatnya.	
4	Muhamma d Alfian Sangaji dan Lalu Hadi Adha (2023), <i>Tinjauan Yuridis Pekerja Alih Daya (Outsourci ng)</i> <i>Setelah Berlakuny a</i> <i>Peraturan Pemerinta h Nomor</i>	Fokus pada perbedaan pengatura n pekerja alih daya atau <i>outsourcin g</i> sebelum dan sesudah berlakuny a PP No. 35 Tahun 2021. Mengguna kan penelitian	Sama-sama langsung membahas pekerja <i>outsourcing</i> pasca PP No. 35 Tahun 2021.	Penelitian ini berhenti pada kajian yuridis positif dan belum memakai perspektif <i>maşlahah mursalah.</i>	Menunjukkan bahwa PP No. 35 Tahun 2021 dibuat untuk menyederhan akan pengaturan dan menjamin hak pekerja <i>outsourcing</i> , tetapi masih terdapat celah normatif yang dapat merugikan pekerja.	Penelitian penulis menambahka n evaluasi normatif Islam untuk menguji apakah norma perlindungan dalam PP tersebut benar-benar menghadirka n keadilan dan kemanfaatan bagi pekerja.

	35 Tahun 2021	normatif berbasis hukum positif.				
5	Imam Sofii Toha, Yuniar Rahmatiar, Muhamad Abas, dan Lia Amaliya (2023), <i>Analisis Yuridis Kompensa si pada Peraturan Pemerinta h Nomor 35 Tahun 2021 tentang</i>	Fokus pada implement asi pengatura n kompensa si dan pelaksanaa n norma dalam PP No. 35 Tahun 2021, termasuk rezim alih daya atau <i>outsourcin g.</i>	Sama-sama menggunak an PP No. 35 Tahun 2021 sebagai dasar analisis dan sama-sama menyinggun g alih daya atau <i>outsourcing</i> .	Fokusnya lebih pada kompensasi dan implementa si norma secara umum, bukan perlindunga n hukum pekerja <i>outsourcing</i> secara komprehens if, serta tidak dianalisis dengan	Menunjukkan bahwa PP No. 35 Tahun 2021 dimaksudkan memberi kepastian hukum, tetapi implementasi nya masih menyisakan persoalan, termasuk potensi penggunaan status kerja tertentu secara berkepanjang	Penelitian penulis mengarahkan pembahasan pada perlindungan hukum <i>outsourcing</i> secara utuh serta menilai apakah norma tersebut sesuai dengan prinsip kemaslahatan .

	<i>PKWT, Alih Daya, Waktu/Jam Kerja, Waktu Istirahat, dan PHK</i>	Menggunakan pendekatan yuridis normatif.		<i>maşlahah mursalah.</i>	an tanpa konsekuensi yang tegas.	
--	---	--	--	---------------------------	----------------------------------	--

Berdasarkan tabel penelitian di atas, tampak bahwa penelitian mengenai pekerja *outsourcing* dalam lima tahun terakhir umumnya berkembang dalam tiga arah utama. Arus pertama adalah penelitian yang membahas perlindungan hukum terkait *outsourcing* secara umum, seperti penelitian Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani. Arus kedua adalah penelitian yang fokus pada pengaturan normatif setelah adanya perubahan hukum ketenagakerjaan, terutama setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, seperti penelitian Muhammad Alfian Sangaji dan Lalu Hadi Adha, Rasman Habeahan dan Akmani, serta Imam Sofii Toha dkk. Arus ketiga adalah penelitian yang memakai pendekatan *maşlahah mursalah* untuk mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan, seperti yang dipaparkan dalam penelitian Susi Nurkholidah dan timnya.

Penelitian-penelitian tersebut umumnya menunjukkan bahwa meskipun aturan baru dibuat untuk memberikan kepastian hukum dan

fleksibilitas dalam hubungan kerja, para pekerja *outsourcing* masih berada dalam kondisi yang tidak aman. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang baik, kurangnya pelaksanaan hukum secara efektif. Sementara itu, penelitian yang mengambil pendekatan *maṣlahah mursalah* masih lebih banyak fokus pada perlindungan tenaga kerja secara umum dan belum secara khusus membahas perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai yang baru karena secara khusus menganalisis perlindungan hukum pekerja *outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan pendekatan *maṣlahah mursalah*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengevaluasi kesesuaian aturan secara normatif, tetapi juga menilai aspek keadilan substantif serta manfaat dan kemaslahatan bagi para pekerja.

H. Sistematika Penulisan

Skripsi ini dibagi menjadi empat bab yang saling terkait secara terstruktur. Berikut ini adalah cara penulisan skripsi ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat gambaran awal mengenai penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan. Bab ini menjelaskan alasan pentingnya penelitian mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

2021 dalam perspektif *maṣlahah mursalah*, serta menjelaskan arah penelitian yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian. Pada bab ini dijelaskan mengenai definisi konseptual, meliputi perlindungan hukum, pekerja *outsourcing*, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan *maṣlahah mursalah*. Selain itu, bab ini juga membahas teori perlindungan hukum dan teori *maṣlahah mursalah* sebagai dasar analisis untuk menilai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan lengkap penelitian yang dilakukan. Bab III memuat hasil penelitian dan pembahasan yang disusun untuk menjawab rumusan masalah. Pada bab ini dibahas perlindungan hukum pekerja *outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, meliputi hubungan kerja, hak pekerja, tanggung jawab perusahaan alih daya, serta perlindungan ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya. Selain itu, bab ini juga membahas perlindungan hukum tersebut dalam perspektif *maṣlahah mursalah* untuk menilai apakah pengaturan tersebut telah memberikan kemanfaatan, mencegah kemudharatan, serta mencerminkan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja.

BAB IV PENUTUP

Berisi kesimpulan yang merupakan respon terhadap rumusan masalah yang telah ditentukan, serta rekomendasi yang ditujukan kepada pemerintah, perusahaan penyedia jasa, pengguna, dan pihak terkait lainnya agar dapat meningkatkan regulasi dan praktik *outsourcing* di Indonesia.

Di akhir skripsi terdapat Daftar Pustaka yang mencakup semua sumber yang digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Konseptual

1. Perlindungan Hukum

Dalam penelitian ini, perlindungan hukum tidak hanya dilihat sebagai cara pemerintah untuk menyelesaikan konflik setelah hak-hak pekerja dilanggar, tetapi juga sebagai keseluruhan alat hukum yang berfungsi untuk menghindari pelanggaran sejak dari awal. Dengan kata lain, perlindungan hukum mencakup pembuatan norma, penetapan hak dan kewajiban, identifikasi pihak yang bertanggung jawab, serta penyediaan cara untuk pemulihan saat pelanggaran terjadi. Dalam ranah ketenagakerjaan, perlindungan hukum berarti adanya kepastian bahwa pekerja akan mendapatkan perlakuan yang adil, gaji yang sesuai, jaminan dalam hubungan kerja, perlindungan sosial, keselamatan selama bekerja, dan akses untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial. Penelitian terbaru juga menyoroti bahwa dalam praktik *outsourcing*, masalah utama sering kali ada pada lemahnya penerapan perlindungan ini, meskipun telah ada kerangka normatif yang ditetapkan.

Oleh karena itu, perlindungan hukum dalam penulisan ini perlu dipahami sebagai perlindungan yang bersifat normatif sekaligus substantif. Perlindungan normatif merujuk pada hak-hak pekerja yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan, kontrak kerja, tata tertib perusahaan, atau perjanjian kerja kolektif. Di sisi lain, perlindungan substantif berarti

hak-hak tersebut benar-benar dapat dirasakan oleh pekerja dalam praktik. Penting untuk membedakan kedua aspek ini karena kajian mengenai *outsourcing* setelah berlakunya regulasi turunan Cipta Kerja menunjukkan bahwa sering kali masalah bukan disebabkan oleh tidak adanya aturan, tetapi karena belum efektifnya penerapan aturan terkait gaji, perlindungan sosial, kesejahteraan, dan kepastian kerja yang berkelanjutan.

2. *Outsourcing* .

Pekerja *outsourcing* adalah individu yang memiliki ikatan kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja, tetapi melakukan tugas untuk kepentingan perusahaan yang menggunakan layanan tersebut. Ketentuan ini dijelaskan dalam Pasal 18 hingga Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa hubungan kerja tetap terjalin antara pekerja dan perusahaan *outsourcing*, bukan dengan perusahaan pengguna.

Dalam penelitian ini, pekerja *outsourcing* diartikan sebagai individu yang terkait dalam hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, yang ditempatkan untuk melaksanakan tugas di perusahaan pengguna, dimana pemenuhan hak normatifnya secara hukum menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah peraturan yang mengatur pelaksanaan perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah

disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Aturan ini mengatur dengan rinci tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengalihan tugas (*outsourcing*), jam kerja, waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam penelitian ini, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijadikan sebagai dasar hukum utama untuk mengevaluasi cara sistem tanggung jawab hukum pekerja *outsourcing* dirancang, diterapkan, dan dilaksanakan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia

4. *Maṣlahah Mursalah*

Maṣlahah Mursalah Secara etimologis, *maṣlahah* merujuk pada kebaikan atau kemanfaatan, sementara *mursalah* berarti tidak terikat atau bebas dari dalil tertentu. Dalam istilah ushul fiqh, *maṣlahah mursalah* merupakan cara penetapan hukum yang berdasarkan pertimbangan manfaat umum yang tidak secara eksplisit tertera dalam Al-Qur'an dan Hadis, selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat.³⁸

Dalam penelitian ini, *maṣlahah mursalah* berfungsi sebagai alat analisis untuk mengevaluasi apakah pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 benar-benar memberikan kemaslahatan (perlindungan hak, kesejahteraan, kepastian

³⁸ Wahbah az-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Beirut: Dar al-Fikr, 1998, hlm. 1017.

kerja) atau malah menimbulkan kemudharatan (eksploitasi, ketidakpastian kerja, pengabaian hak pekerja).

Dengan adanya definisi konseptual yang rinci ini, arah penelitian menjadi lebih jelas, batasan kajian menjadi tegas, serta analisis mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam perspektif *maṣlahah mursalah* dapat dilaksanakan dengan sistematis, objektif, dan terarah.

B. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum (Philipus M. Hadjon)

a. Definisi dan konsep dasar perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah salah satu konsep utama dalam studi hukum, terutama dalam bidang yang mengatur interaksi antara warga negara dan otoritas, serta antar warga negara yang berada dalam posisi yang tidak setara. Philipus M. Hadjon, seorang pakar hukum administrasi negara di Indonesia, menjelaskan bahwa perlindungan hukum merupakan pengakuan akan martabat dan hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh individu berdasarkan hukum, serta penjagaan terhadap mereka dari tindakan sewenang-wenang. Ia berpendapat bahwa perlindungan hukum seharusnya memberikan kepastian agar masyarakat bisa mencapai rasa aman, kesetaraan, dan keadilan dalam pandangan hukum.

Hadjon menegaskan bahwa perlindungan hukum tidak hanya bersifat reaktif terhadap pelanggaran yang terjadi, tetapi juga harus bersikap

proaktif untuk mencegahnya.³⁹ Dengan demikian, dalam penerapannya, perlindungan hukum perlu dilaksanakan dengan adanya kerjasama yang harmonis antara kekuasaan negara dalam administrasi dan antara pemerintah serta masyarakat. Tanggung jawab dalam penerapan perlindungan hukum tidak hanya terletak pada pemerintah, tetapi juga melibatkan partisipasi masyarakat secara keseluruhan. Prinsip ini sangat krusial karena menunjukkan bahwa perlindungan hukum adalah tanggung jawab bersama, bukan hanya hak pemerintah.

b. Dua bentuk Perlindungan Hukum: Preventif dan Represif

Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua kategori utama berdasarkan cara dan waktu penyampaian, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Pembagian ini sangat penting dalam menganalisis kebijakan ketenagakerjaan karena hubungan kerja bersifat kontraktual dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pencegahan pelanggaran sejak awal lebih diutamakan dibandingkan penyelesaian sengketa setelah kerugian terjadi.

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan upaya untuk menghentikan terjadinya pelanggaran hak sebelum pelanggaran itu muncul.

³⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 4–5

Bentuk perlindungan ini dikembangkan melalui pembentukan aturan hukum yang menjelaskan hak dan kewajiban secara rinci, penetapan prosedur yang harus diikuti, serta pengawasan agar aturan tersebut dipatuhi. Dalam konteks perlindungan preventif, pihak yang terlibat diberi kesempatan untuk menyampaikan keberatan atau pandangan mereka sebelum keputusan pemerintah menjadi final.

Perlindungan hukum preventif sangat berharga bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan ini, pemerintah lebih terdorong untuk bertindak hati-hati dalam membuat keputusan berdasar diskresi. Hadjon menunjukkan bahwa perlindungan preventif lebih diutamakan karena biaya yang lebih rendah dan efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan perlindungan represif. Namun, keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas pengawasan dan kepatuhan semua pihak yang terlibat.

Dalam praktik, perlindungan preventif bisa diterapkan melalui berbagai instrumen hukum, di antaranya: (1) kewajiban menggunakan perjanjian tertulis yang mengikat kedua belah pihak; (2) prosedur perizinan yang perlu diurus sebelum menjalankan suatu kegiatan; (3) standar operasional prosedur (SOP) yang wajib dipatuhi; (4) sistem pengawasan dan pelaporan; serta (5) sanksi administratif yang bersifat preventif, seperti pencabutan izin. Indikator keberhasilan perlindungan preventif mencakup kepastian hak dan kewajiban para pihak, prosedur yang jelas, pengawasan

yang efisien, serta adanya sanksi yang cukup berat untuk mencegah pelanggaran.

2) Perlindungan Hukum Represif

Sebaliknya, perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadinya pelanggaran hak atau sengketa. Tujuannya adalah untuk memulihkan hak yang telah dilanggar, memberikan kompensasi, atau menjatuhkan sanksi kepada pihak yang melakukan pelanggaran. Perlindungan ini diimplementasikan melalui mekanisme penyelesaian sengketa, baik lewat pengadilan (litigasi) maupun di luar pengadilan (non-litigasi). Dalam konteks litigasi, perlindungan represif dilakukan melalui pengadilan umum dan peradilan administrasi. Sementara itu, dalam konteks non-litigasi, sengketa diselesaikan tanpa melibatkan pengadilan, contohnya melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Hadjon menekankan bahwa perlindungan represif hanya bisa dikatakan efektif jika mekanismenya mudah diakses, berlangsung cepat, biayanya terjangkau, dan menghasilkan keputusan yang adil. Dalam konteks hubungan kerja yang tidak seimbang, perlindungan represif menjadi sangat krusial karena pekerja sering kali baru menyadari haknya setelah terjadi pelanggaran. Namun, Hadjon juga mengingatkan bahwa mengandalkan perlindungan represif tanpa dukungan perlindungan preventif yang kuat akan menciptakan beban litigasi yang tinggi serta ketidakpastian hukum.

Perlindungan represif dapat ditempuh melalui berbagai pilihan. Pertama, jalur litigasi yang melibatkan pengadilan, seperti gugatan perdata, tuntutan pidana, atau gugatan terkait administrasi. Kedua, jalur non-litigasi seperti negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan mekanisme yang komprehensif, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Keragaman jalur ini dimaksudkan untuk memberikan akses keadilan yang seluas-luasnya bagi para pekerja.

2. Teori *Maṣlahah Mursalah* (Abdul Wahhab Khallaf)

a. Definisi dan konsep dasar *maṣlahah mursalah*

Maṣlahah mursalah adalah salah satu pendekatan dalam pengambilan keputusan hukum dalam ushul fiqh yang dipakai untuk menetapkan hukum pada isu-isu baru yang tidak secara langsung diatur dalam Al-Qur'an maupun Hadis. Teori ini diperkenalkan dengan baik oleh Abdul Wahhab Khallaf, seorang pakar ushul fiqh modern dari Mesir, yang pemikirannya memberikan pengaruh besar pada kemajuan hukum Islam saat ini.

Dari segi etimologi, *maṣlahah* berasal dari kata *ṣalaha* yang berarti baik atau menguntungkan. Sedangkan *mursalah* berarti sesuatu yang tidak

terikat dengan dalil tertentu atau tidak terbatas. Gabungan kedua istilah ini, menurut Abdul Wahhab Khallaf, mengacu pada sesuatu yang dianggap sebagai maslahat tetapi tidak memiliki ketentuan hukum yang jelas untuk penerapannya, dan tidak terdapat dalil khusus yang mendukung atau menolaknya, sehingga disebut sebagai *maṣlahah mursalah* (*maṣlahah* yang lepas dari dalil khusus).

Khallaf mengemukakan bahwa *maṣlahah mursalah* adalah kemaslahatan yang tidak memiliki bukti syara' yang diakui secara khusus, baik untuk mendukung maupun menolak, namun kemaslahatan ini sejalan dengan tujuan dasar dari pembentukan hukum Islam (*maqāṣid al-syarī'ah*). Dengan kata lain, *maṣlahah mursalah* diterapkan ketika tidak ada nash (ayat Al-Qur'an atau hadis) yang jelas memerintah atau melarang suatu tindakan, tetapi tindakan tersebut jelas memiliki manfaat bagi masyarakat dan tidak bertentangan dengan prinsip syariat.

Khallaf menekankan bahwa tujuan hukum Islam adalah untuk mencapai kemaslahatan bagi umat manusia dan melindungi mereka dari berbagai bentuk kerusakan (*mafasid*). Oleh karena itu, ketika menghadapi masalah baru yang tidak diatur dengan jelas dalam nash, masalah itu dapat ditelaah menggunakan *maṣlahah mursalah* asalkan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar syariat.⁴⁰

⁴⁰ Abdul Wahhab Khallaf, *Mashadir al-Tasyri' al-Islami fima la Nashsha fih*, (Kuwait: Dar al-Qalam, 1972), hlm. 85.

b. Dasar Pemikiran *Maqāṣid al-Syarī'ah*

Khallaf membangun teorinya berdasarkan konsep *maqāṣid al-syarī'ah*, yaitu sasaran-sasaran luhur yang ingin dicapai oleh syariat Islam. Sasaran-sasaran ini bersifat mendasar dan abadi, melampaui perubahan zaman dan tempat. Sasaran tersebut meliputi lima perlindungan fundamental (*al-ḍarūriyyāt al-khamsah*): (1) melindungi agama (*ḥifẓ al-dīn*); (2) melindungi jiwa (*ḥifẓ al-nafs*); (3) melindungi akal (*ḥifẓ al-'aql*); (4) melindungi keturunan (*ḥifẓ al-nasl*); dan (5) melindungi harta (*ḥifẓ al-māl*).

Kelima *maqāṣid* ini memiliki urutan penting dan saling berkaitan. Perlindungan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*) merupakan dasar yang tidak dapat dipisahkan karena tanpa kehidupan yang aman dan sehat, perlindungan lainnya tidak akan berarti. Perlindungan harta (*ḥifẓ al-māl*) mencakup hak atas pendapatan yang adil, kepemilikan yang sah, dan perlindungan dari perampasan hak secara tidak adil. Dalam konteks dunia kerja, kelima *maqāṣid* ini sangat relevan, terutama perlindungan jiwa melalui keselamatan kerja, perlindungan harta melalui upah yang adil, perlindungan akal dalam bentuk lingkungan kerja yang mental sehat, dan perlindungan terhadap keturunan melalui keamanan kerja yang memungkinkan pekerja untuk membangun keluarga dengan nyaman.

Sebuah kebijakan atau peraturan bisa disebut mengandung *maṣlahah* jika mampu menjaga satu atau lebih dari lima aspek tersebut dan

mencegah kerusakan (*mafsadah*) dalam masyarakat. Dalam aspek ketenagakerjaan, *maṣlahah* tidak hanya dilihat dari keuntungan finansial bagi perusahaan, tetapi juga mencakup keadilan, kepastian hukum, perlindungan hak, serta kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, jika suatu kebijakan justru menyebabkan ketidakpastian, eksploitasi, atau pengabaian hak-hak dasar pekerja, maka kebijakan tersebut harus diperiksa kembali karena telah menciptakan *mafsadah*.

c. Dalil Kehujjahan *Maṣlahah Mursalah*

Maṣlahah mursalah adalah argumen syar'iyyah yang dapat dijadikan landasan dalam pembentukan hukum. Sebagian besar ulama Muslim beranggapan bahwa *maṣlahah mursalah* merupakan petunjuk syara' yang digunakan sebagai dasar dalam penetapan hukum. Hal-hal yang tidak memiliki ketentuan dalam nash, ijma', qiyas, atau istihsan, hukum yang muncul di dalamnya ditetapkan sesuai dengan kepentingan umum. Penetapan hukum yang didasarkan pada kepentingan ini tidak tergantung pada adanya saksi syara' menurut anggapannya.

Khallaf menyebutkan dua alasan penting mengapa *maṣlahah mursalah* dapat menjadi landasan hukum. Pertama, kepentingan umat manusia selalu berkembang dan tidak terputus. Jika hukum tidak ditetapkan berdasarkan kemaslahatan manusia yang selalu baru mengikuti perkembangan, dan jika penetapan hukum hanya mengandalkan pandangan syara' semata, maka banyak kepentingan manusia di berbagai ras dan lokasi

menjadi terabaikan. Penetapan hukum seperti ini tidak sejalan dengan tujuan hukum Islam yang ingin mewujudkan kepentingan umat manusia. Kedua, seseorang yang meneliti cara penetapan hukum yang dilakukan oleh para sahabat Nabi, tabi'in, dan imam-imam mujtahid akan melihat bahwa banyak hukumnya yang ditetapkan demi kepentingan umum, bukan semata-mata berdasar saksi yang diakui syara'. Para ulama terus menerus menetapkan hukum berdasarkan kepentingan hingga ada saksi syara' yang mengakui.

Imam al-Qurafi menyatakan: *"Para sahabat melakukan banyak hal berdasarkan kepentingan umum, bukan karena saksi yang mendahuluinya"*. Pernyataan ini menunjukkan bahwa praktik penetapan hukum yang berdasar pada kepentingan umum sudah berjalan sejak zaman sahabat, seperti pengumpulan Al-Qur'an dalam satu mushaf, pencetakan mata uang, dan penetapan pajak penghasilan, semua ini tidak memiliki dalil yang jelas dalam nash, tetapi dilakukan demi kebaikan umat.

Para ulama yang menggunakan *maṣlahah mursalah* bersikap sangat hati-hati agar tidak menciptakan hukum berdasarkan keinginan dan nafsu tertentu. Oleh karena itu, mereka merumuskan tiga unsur dalam *maṣlahah mursalah* yang digunakan sebagai dasar dalam membentuk hukum.

d. Klasifikasi *Maṣlahah* Berdasarkan Tingkat Kebutuhan

Khallaf, seperti halnya ulama ushul lainnya, mengelompokkan kemaslahatan berdasarkan tingkat kebutuhan manusia menjadi tiga

kategori. Pembagian ini penting untuk menentukan prioritas dalam penetapan hukum, terutama saat terdapat konflik antara berbagai kepentingan.

Pertama, *Maṣlahah Ḍarūriyyāt* (kebutuhan dasar). Ini adalah kepentingan yang bersifat fundamental dan harus ada agar kehidupan manusia dapat berlangsung dengan baik. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, akan muncul kerusakan atau kesulitan yang sangat serius, bahkan dapat mengancam eksistensi manusia. *Ḍarūriyyāt* meliputi perlindungan terhadap lima hal mendasar (*al-umūr al-khamsah*): agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

Kedua, *Maṣlahah Ḥājiyyāt* (kebutuhan sekunder). Ini adalah kepentingan yang diperlukan untuk mengurangi kesulitan dan memberikan kemudahan dalam hidup. Apabila kebutuhan ini tidak dipenuhi, kehidupan dapat tetap berjalan, namun dalam keadaan yang sulit atau mengalami tantangan yang signifikan.

Ketiga, *Maṣlahah Taḥsīniyyāt* (kebutuhan tersier). Ini adalah kepentingan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup, etika, dan moral. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, kehidupan bisa terus berjalan, namun tidak seoptimal atau sebermartabat yang seharusnya.

Ketiga kategori ini menunjukkan bahwa hukum Islam mempertimbangkan kebutuhan manusia secara berjenjang, mulai dari kebutuhan yang paling mendesak hingga yang bersifat penyempurna.

e. Klasifikasi *Maṣlahah* Berdasarkan Dukungan Syariat

Tidak hanya berdasarkan tingkat kebutuhan, Khallaf juga membagi *maṣlahah* berdasarkan dukungan dari syariat menjadi tiga kategori. Klasifikasi ini penting untuk membedakan mana kepentingan yang dapat dijadikan dasar hukum dan mana yang tidak.

Pertama, *Maṣlahah Mu'tabarah* (kemaslahatan yang diakui oleh syariat). *Maṣlahah mu'tabarah* adalah kepentingan yang dengan jelas diakui oleh syariat karena adanya bukti (*nash*) yang mendukungnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya adalah ancaman hukuman bagi peminum khamr untuk menjaga akal, ancaman hukuman zina untuk melindungi kehormatan dan keturunan, serta ancaman hukuman bagi pencuri untuk menjaga harta.

Kedua, *Maṣlahah Mulghāh* (kemaslahatan yang ditolak syariat). Ini merupakan kemaslahatan yang terlihat baik menurut logika manusia, tetapi ditolak oleh hukum syariat karena bertentangan dengan prinsip-prinsip yang ada. Sebagai contoh, anggapan bahwa pembagian warisan yang setara antara anak laki-laki dan perempuannya adalah bermanfaat, padahal pendapat itu bertentangan dengan ayat 11 dari Surat An-Nisaa yang menetapkan ketentuan waris 2:1 untuk anak laki-laki dibandingkan anak perempuan.

Ketiga, *Maṣlahah Mursalah* (kemaslahatan yang tidak memiliki dalil tertentu). Ini adalah bentuk kemaslahatan yang tidak memiliki dalil spesifik yang memerintahkan atau melarangnya, namun sesuai dengan tujuan umum syariat dan tidak melawan pokok-pokok ajaran Islam. Contohnya termasuk peraturan lalu lintas beserta semua rambu yang ada, meski tidak terdapat dalilnya dalam *nash*, tetapi aturan ini sejalan dengan *maqāṣid al-syarī'ah* karena berfungsi melindungi jiwa dan keselamatan manusia.

f. Syarat-Syarat *Maṣlahah Mursalah*

Agar *maṣlahah mursalah* dapat dijadikan sebagai dasar hukum yang valid, Abdul Wahhab Khallaf menggariskan tiga syarat yang harus dipenuhi secara bersamaan. Ketiga syarat ini harus dipenuhi sepenuhnya; jika satu saja tidak dipenuhi, maka kemaslahatan tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar hukum.

Syarat Pertama: Kemaslahatan ini harus nyata (*ḥaqīqiyah*), bukan hanya sekedar dugaan (*wahmiyyah*). Artinya, manfaat yang dihasilkan harus dapat dirasakan dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya sekedar argumen teoritis atau untuk kepentingan sementara. Harus ada bukti bahwa penerapan hukum dalam kondisi tertentu dapat menghasilkan manfaat dan menghindari kerugian. Apabila hanya berupa asumsi bahwa penerapan hukum tersebut dapat memberikan manfaat tanpa mempertimbangkan

kemungkinan risiko yang ada, maka kemaslahatan ini menjadi dugaan belaka (*maṣlahah wahmiyyah*) dan tidak dapat dijadikan dasar hukum.

Syarat Kedua: Kemaslahatan tersebut harus bersifat umum (*kulliyyah*). Ini berarti bahwa manfaatnya dirasakan oleh masyarakat luas atau setidaknya oleh banyak orang, bukan hanya menguntungkan segelintir individu atau kelompok tertentu. Penerapan hukum harus dapat memberikan manfaat bagi mayoritas umat manusia, atau setidaknya mencegah kerugian bagi mereka. Hukum tidak boleh ditetapkan hanya untuk memenuhi kemaslahatan yang spesifik bagi penguasa, pemimpin, atau sejumlah kecil orang.

Syarat Ketiga: Kemaslahatan ini tidak boleh bertentangan dengan ayat Al-Qur'an, Hadis, atau ijma'. Jika suatu kemaslahatan berlawanan dengan dalil yang sudah jelas (*qath'i*), maka ia akan menjadi *maṣlahah mulghāh* (kemaslahatan yang ditolak). Dengan kata lain, *maṣlahah mursalah* hanya boleh digunakan untuk melengkapi norma-norma di area yang belum diatur oleh *nash*, bukan untuk mengubah atau mengesampingkan ketentuan yang sudah jelas dalam Al-Qur'an dan Hadis.

Khallaf juga menekankan bahwa kemaslahatan harus sesuai dengan tujuan dari syariat (*maqāṣid*), bersifat logis sehingga dapat diterima oleh akal sehat, dan dimaksudkan untuk mengatasi kesulitan. Dengan syarat-syarat yang ketat ini, *maṣlahah mursalah* tidak boleh digunakan

sembarangan untuk membenarkan kebijakan yang hanya menguntungkan kelompok tertentu.

g. Klasifikasi *Maṣlahah* Berdasarkan Ruang Lingkup

Selain pembagian berdasarkan tingkat kebutuhan dan dukungan syariah, para ulama juga mengelompokkan *maṣlahah* menurut cakupannya menjadi tiga kategori: *maṣlahah* umum, *maṣlahah* khusus, dan *maṣlahah* individu. *Maṣlahah* umum adalah manfaat yang dirasakan oleh seluruh masyarakat atau sebagian besar anggota masyarakat. *Maṣlahah* khusus ialah manfaat yang dirasakan hanya oleh kelompok tertentu. Sedangkan *Maṣlahah* individu terbatas pada individu tertentu. Dalam *ushul fiqh*, *maṣlahah mursalah* yang dapat digunakan sebagai dasar hukum adalah yang bersifat umum, dan bukan yang khusus atau bersifat individu.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum preventif dan represif bagi pekerja *outsourcing* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan karena terkait langsung dengan pemenuhan hak dasar manusia untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan hukum yang memiliki ciri ketergantungan. Pekerja berada dalam situasi yang membutuhkan pekerjaan sebagai cara mendapatkan penghasilan, sedangkan pengusaha memiliki kekuatan untuk mengatur jalannya usaha. Kondisi itu bisa menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara pekerja dan pengusaha, sehingga pemerintah harus hadir dengan cara hukum untuk melindungi hak pekerja.⁴¹

Dalam hukum ketenagakerjaan, perlindungan bagi pekerja tidak hanya diberikan setelah terjadi pelanggaran, tetapi juga sebagai upaya pemerintah untuk mencegah tindakan yang merugikan pekerja. Hal ini terjadi karena pekerja memiliki posisi yang lebih sulit dibandingkan pengusaha, sehingga jika tidak ada aturan yang mengatur batasan wewenang pengusaha, pekerja bisa saja terkena pemanfaatan yang tidak adil atau kehilangan hak-haknya. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial yaitu menciptakan keseimbangan antara kepentingan

⁴¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2022, hlm. 23.

ekonomi perusahaan dan perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja.⁴²

Salah satu jenis kerja yang memerlukan perhatian khusus dalam hal perlindungan hukum adalah sistem *outsourcing* atau pengalihan tugas. *Outsourcing* adalah cara di mana sebuah perusahaan memberikan sebagian tugas atau pekerjaan kepada perusahaan lain dengan adanya kesepakatan tertentu. Dalam praktiknya, *outsourcing* memberi manfaat bagi perusahaan karena bisa meningkatkan efisiensi dan memberi fleksibilitas dalam memanfaatkan tenaga kerja, tetapi di sisi lain bisa menimbulkan masalah jika tidak diperhatikan perlindungan bagi para pekerja.⁴³

Masalah yang sering terjadi dalam penerapan *outsourcing* adalah ketidakjelasan tentang status kerja karyawan, penggunaan kontrak kerja yang berulang kali, ketidakpastian mengenai durasi kerja, serta kurangnya pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang mampu memberi batasan agar kebebasan dalam hubungan kerja tidak mengurangi hak-hak dasar pekerja.

Untuk melindungi pekerja yang bekerja secara *outsourcing*, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang membahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, jam kerja, jam istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Regulasi ini berfungsi sebagai dasar hukum yang mengatur cara kerja hubungan *outsourcing*,

⁴² Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2021, hlm. 45.

⁴³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021, hlm. 112.

mencakup perjanjian kerja, tugas dan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja, hak-hak pekerja, serta perlindungan yang diberikan jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menurut Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum ada dua jenis, yaitu perlindungan hukum yang mencegah terjadinya pelanggaran dan perlindungan hukum yang membekukan tindakan pelanggaran tersebut. Perlindungan hukum preventif adalah bentuk perlindungan yang diberikan sebelum terjadi perselisihan dengan tujuan mencegah adanya tindakan yang tidak sah atau pelanggaran hukum. Perlindungan hukum represif adalah bentuk perlindungan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran hukum, dengan cara menyelesaikan permasalahan melalui mekanisme penyelesaian sengketa dan memberikan sanksi.⁴⁴

Berdasarkan teori tersebut, perlindungan bagi pekerja *outsourcing* dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat dilihat dari dua jenis perlindungan tersebut.

1. Perlindungan Hukum Preventif terhadap Pekerja *Outsourcing* dalam PP Nomor 35 Tahun 2021

Perlindungan hukum preventif merupakan bentuk perlindungan yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja sejak awal hubungan kerja berlangsung. Dalam teori Hadjon, perlindungan

⁴⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 2.

preventif memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk mengetahui batasan hak dan kewajiban serta memperoleh jaminan agar pihak yang memiliki kekuasaan tidak melakukan tindakan yang merugikan.

Dalam konteks pekerja *outsourcing*, perlindungan preventif diwujudkan melalui berbagai pengaturan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah adanya kewajiban perusahaan alih daya membuat hubungan kerja yang jelas dengan pekerja melalui perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan instrumen penting karena menjadi dasar hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan alih daya. Dengan adanya perjanjian kerja, pekerja memperoleh kepastian mengenai pekerjaan yang dilakukan, hak yang diterima, kewajiban yang harus dipenuhi, serta mekanisme berakhirnya hubungan kerja. Hal tersebut merupakan bentuk perlindungan preventif karena pekerja memiliki dasar hukum untuk menuntut apabila perusahaan tidak menjalankan kewajibannya.⁴⁵

Perlindungan hukum yang bersifat preventif bagi pekerja *outsourcing* pada dasarnya diwujudkan melalui kepastian mengenai hubungan kerja. Dalam Pasal 18 PP Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis.

⁴⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2021, hlm. 98.

Ketentuan ini memberikan kepastian hukum terkait status pekerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, waktu hubungan kerja, serta prosedur penyelesaian jika terjadi sengketa. Keberadaan perjanjian kerja yang tertulis sangat penting sebagai alat bukti dan juga sebagai sarana perlindungan pekerja agar terhindar dari perlakuan yang tidak adil dari perusahaan. Dengan kejelasan mengenai status hubungan kerja, pekerja *outsourcing* mendapatkan jaminan bahwa keberadaan mereka diakui secara sah dan tidak hanya bergantung pada kesepakatan lisan yang bisa berpotensi menimbulkan sengketa di masa depan.

Selain dari kepastian hubungan kerja, perlindungan hukum preventif juga tercermin dalam ketentuan mengenai tanggung jawab perusahaan penyedia jasa terhadap hak-hak pekerja. Pasal 18 PP Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja, gaji, kesejahteraan, syarat kerja, serta penyelesaian sengketa menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Pengaturan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pengalihan tanggung jawab antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa, yang selama ini menjadi salah satu permasalahan utama dalam praktik *outsourcing*. Dengan penekanan seperti ini, pekerja mendapatkan kepastian mengenai pihak mana yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak-haknya. Kepastian ini sangat dibutuhkan mengingat banyak kasus yang menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* seringkali menghadapi kesulitan untuk menuntut hak mereka karena perusahaan pengguna dan

perusahaan penyedia jasa seringkali saling melempar tanggung jawab ketika terjadi pelanggaran hak pekerja.

Perlindungan hukum preventif berikutnya berhubungan dengan jaminan keberlanjutan pekerjaan. Dalam Pasal 19 PP Nomor 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa apabila kontrak kerja didasari oleh PKWT, perjanjian kerja harus mencantumkan ketentuan mengenai alih perlindungan hak pekerja jika terjadi perubahan perusahaan penyedia jasa, selama objek pekerjaan tetap ada. Ketentuan ini merupakan penerapan dari prinsip *Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE)* yang telah ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 sebelumnya. Prinsip ini bertujuan untuk menjaga kesinambungan hubungan kerja dan mencegah hilangnya hak pekerja akibat perubahan *vendor*. Dalam praktiknya, sering kali penggantian perusahaan *outsourcing* dijadikan alasan untuk mengakhiri hubungan kerja dan menghapus masa kerja pekerja, sehingga mereka harus memulai kembali hubungan kerja dari awal. Oleh karena itu, peraturan tentang alih perlindungan hak adalah bentuk perlindungan pencegahan yang sangat krusial untuk memastikan kepastian kerja dan keberlanjutan kehidupan pekerja *outsourcing*.

Perlindungan preventif berikutnya dapat dilihat dari ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa kontrak kerja wajib hanya bisa digunakan untuk jenis pekerjaan tertentu sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pengaturan itu bertujuan agar perusahaan tidak menggunakan sistem kontrak secara sembarangan untuk semua jenis pekerjaan.

Namun, kelemahan dari pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah masih ada kemungkinan pekerja bekerja dalam kondisi yang tidak pasti jika perusahaan terus memperpanjang kontraknya. Meskipun ada aturan hukum yang mengatur, penggunaan kontrak berulang tetap bisa membuat pekerja *outsourcing* tidak memiliki kepastian dalam bekerja.

Menurut Hadjon, kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan preventif masih kurang memadai karena tujuan dari perlindungan hukum tidak hanya membuat aturan, tetapi juga memastikan aturan tersebut bisa memberikan rasa aman kepada masyarakat. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan perlindungan preventif dengan mewajibkan perusahaan alih daya untuk memastikan hak-hak pekerja tetap dilindungi. Perusahaan tidak boleh mengabaikan hak pekerja meskipun pekerja tersebut ditempatkan melalui mekanisme *outsourcing*.

Hak-hak pekerja seperti upah, jam kerja, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja adalah hak-hak dasar yang tetap harus diberikan. Ini menunjukkan bahwa *outsourcing* bukan alasan bagi perusahaan untuk memangkas standar perlindungan terhadap pekerja. Namun, masih ada masalah yang muncul, yaitu adanya pemisahan antara perusahaan pengguna dengan perusahaan alih daya. Pekerja bekerja di dalam lingkungan perusahaan pengguna, tetapi secara administratif mereka

di bawah perusahaan alih daya. Kondisi tersebut bisa membuat orang tidak tahu siapa yang harus bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran hak pekerja. Oleh karena itu, perlindungan preventif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih perlu diperkuat, terutama dalam hal pengawasan. Tanpa pengawasan yang baik, aturan perlindungan hanya akan tetap jadi aturan yang tertulis saja tanpa diterapkan secara maksimal.

Perlindungan hukum preventif juga terlihat pada aturan mengenai legalitas perusahaan penyedia jasa. Dalam Pasal 20 PP Nomor 35 Tahun 2021 diatur bahwa perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum serta memiliki izin usaha yang sah dari pemerintah. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan penyedia jasa memiliki kapasitas hukum untuk bertanggung jawab terhadap para pekerja yang dipekerjakan. Di samping itu, kewajiban berbadan hukum memudahkan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap penerapan ketentuan ketenagakerjaan. Dengan demikian, pekerja *outsourcing* mendapatkan kepastian bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki legitimasi hukum yang jelas sehingga jika ada pelanggaran hak, ada pihak yang dapat dimintai tanggung jawab secara hukum.

Namun, apabila dianalisis berdasarkan teori Hadjon, keberadaan aturan mengenai perjanjian kerja masih memiliki kelemahan karena perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada keberadaan norma, tetapi juga pada pelaksanaan norma tersebut. Suatu aturan hukum dapat

memberikan perlindungan secara normatif, tetapi belum tentu memberikan perlindungan nyata apabila tidak terdapat pengawasan yang efektif.

Dalam praktiknya, pekerja *outsourcing* sering kali berada pada posisi yang kurang menguntungkan ketika membuat perjanjian kerja karena pekerja membutuhkan pekerjaan sehingga cenderung menerima isi perjanjian yang telah dibuat perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja tidak sepenuhnya berjalan seimbang karena terdapat perbedaan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.

2. Perlindungan Hukum Represif terhadap Pekerja *Outsourcing* dalam PP Nomor 35 Tahun 2021

Di samping perlindungan yang bersifat preventif, PP Nomor 35 Tahun 2021 juga mencakup jenis perlindungan hukum yang bersifat represif. Perlindungan represif diberikan ketika hak-hak pekerja *outsourcing* telah dilanggar atau saat terjadi konflik dalam hubungan industri. Dalam hal ini, pekerja *outsourcing* berhak untuk menggunakan berbagai mekanisme penyelesaian sengketa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses tersebut dimulai dengan perundingan dua pihak antara pekerja dan perusahaan. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, sengketa dapat diteruskan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Sebagai langkah terakhir, pekerja bisa mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan keputusan yang mengikat secara

hukum. Adanya mekanisme ini menunjukkan bahwa pemerintah menyediakan sarana hukum bagi pekerja untuk memperjuangkan dan mengembalikan hak-haknya saat terjadi pelanggaran oleh perusahaan.

Selain itu, bentuk perlindungan represif lainnya adalah pengawasan serta penegakan hukum oleh pemerintah yang dilakukan melalui pengawas ketenagakerjaan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawas ketenagakerjaan memiliki hak untuk melakukan pemeriksaan, menerima keluhan dari pekerja, mengeluarkan catatan pemeriksaan, serta memberikan rekomendasi sanksi terhadap perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan. Fungsi pengawasan ini sangat vital karena tidak semua pekerja memiliki kemampuan atau keberanian untuk membawa masalah sengketa ke jalur hukum. Melalui pengawasan yang baik, negara dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja *outsourcing* tetap terjaga meskipun posisi mereka lemah dibandingkan perusahaan.

Namun, meskipun PP Nomor 35 Tahun 2021 secara resmi telah menetapkan berbagai jenis perlindungan hukum baik dalam bentuk preventif maupun represif, pelaksanaan perlindungan tersebut masih menemui sejumlah hambatan di lapangan. Beberapa kejadian menunjukkan ketidakpastian dalam hal pembayaran gaji, rendahnya partisipasi dalam BPJS, hilangnya masa kerja saat adanya pergantian penyedia jasa, serta kebingungan tentang siapa yang bertanggung jawab antara perusahaan pengguna dan penyedia jasa. Situasi ini mengindikasikan adanya perbedaan

antara ketentuan hukum dan realisasi di lapangan. Dengan kata lain, walaupun PP Nomor 35 Tahun 2021 telah menunjukkan usaha pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja *outsourcing*, sejatinya efektivitas perlindungan ini sangat tergantung pada seberapa baik pengawasan pemerintah, kepatuhan dari pihak perusahaan, serta keberanian pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui jalur hukum yang ada.

Mekanisme itu ada karena negara ingin melindungi pekerja dengan cara yang keras, agar mereka bisa mengajukan haknya melalui jalur hukum dan mendapatkan keadilan. Namun, jika dianalisis secara cermat, perlindungan yang represif ini masih menghadapi beberapa kendala. Hambatan utama adalah masalah akses pekerja kepada keadilan. Meskipun hukum memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menyelesaikan perselisihan, tidak semua pekerja *outsourcing* memiliki kemampuan yang sama untuk memanfaatkan mekanisme tersebut. Faktor ekonomi, kurangnya pemahaman tentang hukum, dan ketakutan kehilangan pekerjaan sering kali menjadikan pekerja tidak berani memperjuangkan hak-haknya.

Kondisi itu menunjukkan bahwa perlindungan yang keras secara resmi sudah tersedia, tetapi belum benar-benar memberikan perlindungan yang cukup efektif. Menurut teori Hadjon, perlindungan hukum bukan hanya tentang adanya cara menyelesaikan permasalahan, tetapi juga bagaimana cara tersebut bisa benar-benar digunakan oleh masyarakat.

Selain itu, penyelesaian sengketa hubungan industrial membutuhkan waktu yang cukup lama. Pekerja *outsourcing* yang mengandalkan penghasilan setiap hari atau setiap bulan bisa mengalami tekanan ekonomi tambahan karena proses hukum yang memakan waktu lama. Ini menunjukkan bahwa mekanisme penindasan belum bisa memberikan pemulihan yang cepat kepada para pekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah menetapkan ketentuan mengenai hukuman administratif. Sanksi tersebut diberikan agar perusahaan sadar dan takut lagi melakukan pelanggaran, serta memperkuat komitmen mereka untuk mematuhi aturan hukum ketenagakerjaan.

Namun, kemampuan sanksi itu untuk berfungsi dengan baik tetap tergantung pada cara pengawasan dilaksanakan dan sejauh mana pemerintah memiliki keberanian untuk menegakkan hukum. Tanpa pengawasan dan tindakan tegas, sanksi administratif bisa hilang manfaatnya sebagai alat perlindungan hukum.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan perlindungan hukum dalam bentuk pencegahan dan penindasan terhadap pekerja *outsourcing*, namun perlindungan tersebut belum mencapai tingkat optimal. Dari perspektif teori Philipus M. Hadjon, perlindungan preventif sudah terlihat dari cara menata hubungan kerja, tugas yang harus dilakukan perusahaan, serta pemenuhan hak-hak pekerja. Perlindungan yang keras

terlihat melalui cara menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha serta memberikan hukuman.

Namun, masih ada beberapa kelemahan, seperti pengawasan yang kurang memadai, ketidakjelasan dalam hubungan kerja, ketidakseimbangan daya tawar pekerja, serta hambatan dalam mengakses keadilan bagi pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* tidak cukup hanya dengan membuat aturan, tetapi juga membutuhkan penerapan dan pengawasan yang baik agar tujuan hukum seperti keadilan dan kesejahteraan pekerja dapat tercapai.

B. Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 ditinjau dari perspektif *maṣlahah mursalah* Abdul Wahhab Khallaf

Maṣlahah mursalah adalah salah satu cara dalam mempelajari ushul fiqh yang digunakan untuk menentukan hukum dalam suatu masalah yang tidak ada aturannya dalam nash, namun memiliki manfaat bagi kehidupan manusia. Menurut Abdul Wahhab Khallaf, *maṣlahah mursalah* adalah kebaikan atau manfaat yang tidak didukung oleh ayat tertentu dalam Al-Qur'an atau hadis yang memerintahkan atau melarangnya, tetapi kebaikan tersebut tetap sesuai dengan tujuan dari hukum-hukum Islam. Oleh karena itu, suatu aturan atau kebijakan bisa disebut *maṣlahah* jika mampu memberikan kebaikan dan mencegah kemudharatan dalam kehidupan masyarakat.

Konsep *maṣlahah mursalah* yang diajukan oleh Abdul Wahhab Khallaf didasarkan pada pemahaman bahwa hukum Islam tidak hanya

bertujuan mengatur hubungan antara manusia dengan Allah, tetapi juga mengatur hubungan antara manusia dengan orang lain. Oleh karena itu, ketika ada masalah baru yang tidak ditemukan secara jelas dalam hukum Islam, maka dapat dipertimbangkan berdasarkan nilai manfaat selama tidak bertentangan dengan prinsip dasar hukum syariat. Dalam hal ini, masalah *outsourcing* merupakan salah satu soal yang muncul di zaman modern dan tidak secara langsung dibahas dalam sumber hukum klasik, sehingga bisa dianalisis dengan menggunakan pendekatan *maṣlahah mursalah*.

Abdul Wahhab Khallaf menyebutkan bahwa *maṣlahah mursalah* bisa menjadi dasar dalam menentukan hukum selama memenuhi beberapa syarat tertentu. Pertama, kemaslahatan tersebut harus benar-benar ada dan bukan hanya sekadar perkiraan saja. Kedua, manfaat tersebut harus berlaku umum, artinya memberikan keuntungan bagi banyak orang dalam masyarakat, bukan hanya bagi kelompok tertentu saja. Ketiga, manfaat tersebut tidak boleh bertentangan dengan prinsip atau ketentuan dalam syariat Islam. Jika ketiga syarat tersebut terpenuhi, maka suatu aturan dapat diterima karena memiliki tujuan untuk melindungi kepentingan manusia.

Berdasarkan analisis *maṣlahah mursalah*, terdapat beberapa arah pembaruan yang perlu dilakukan. Pertama, perlu penegasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan agar *outsourcing* tidak digunakan untuk pekerjaan inti yang bersifat tetap. Kedua, perlu penguatan tanggung jawab perusahaan pengguna jasa, terutama terkait keselamatan kerja, jam kerja aktual, dan pencegahan diskriminasi. Ketiga, perlu standar klausul minimum dalam

perjanjian kerja *outsourcing*, termasuk upah, jaminan sosial, waktu kerja, hak cuti, pengalihan perlindungan hak, dan mekanisme pengaduan. Keempat, perlu pengawasan ketenagakerjaan yang aktif dan sanksi yang tegas. Kelima, perlu akses penyelesaian sengketa yang mudah bagi pekerja *outsourcing*.

Kepastian hukum yang adil akan menciptakan hubungan industrial yang lebih stabil. Perusahaan memperoleh kepastian mengenai aturan, pekerja memperoleh perlindungan hak, dan negara memperoleh manfaat berupa berkurangnya konflik ketenagakerjaan. Dengan demikian, *maṣlahah* yang dicapai bukan hanya *maṣlahah* pekerja, tetapi juga *maṣlahah* perusahaan dan masyarakat.

Dengan menggunakan perspektif *maṣlahah*, perlindungan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 dapat ditinjau dari tiga aspek. Pertama, dari sisi *dharuriyyah*, pekerjaan dan gaji berkaitan langsung dengan pemeliharaan kehidupan pekerja dan keluarganya. Norma yang melindungi gaji, kesejahteraan, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kestabilan pekerjaan merupakan bentuk perlindungan terhadap kebutuhan mendasar. Kedua, dari perspektif *hajiyyah*, kepastian status kerja dan perjanjian tertulis dapat menghindari kesulitan berlebihan dalam pembuktian hak ketika terjadi konflik. Ketiga, dari segi *tahsiniyyah*, hubungan industri yang adil dan bermartabat mencerminkan etika

muamalah yang bukan hanya sah secara hukum, tetapi juga pantas secara moral.⁴⁶

Dari sudut pandang ini, PP No. 35 Tahun 2021 memiliki aspek *maṣlahah* karena telah menetapkan kewajiban untuk memiliki perjanjian kerja tertulis, tanggung jawab perusahaan penyedia jasa, perlindungan terhadap upah dan kesejahteraan, serta pengalihan perlindungan hak saat ada pergantian *vendor*. Namun, aspek *maṣlahah* itu menjadi tidak ideal jika suatu regulasi gagal menutup celah penyalahgunaan. Jika semua jenis pekerjaan bisa dialihdayakan tanpa aturan yang jelas, pekerja berisiko mengalami ketidakpastian posisi, pemutusan kontrak berulang kali, dan kesulitan dalam mendapatkan jenjang karir yang tetap. Kondisi ini termasuk dalam kategori *mafsadah* karena mereduksi tujuan perlindungan hukum dan melemahkan posisi pekerja yang secara ekonomi berada dalam keadaan lebih rentan.

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023⁴⁷ dapat dilihat sebagai koreksi konstitusi yang sejalan dengan *maṣlahah mursalah*, terutama ketika Mahkamah menegaskan frasa dalam Pasal 64 agar pengalihan pekerjaan dilakukan oleh Menteri sesuai dengan jenis dan sektor pekerjaan yang tertulis dalam perjanjian. Penafsiran ini mengurangi ketidakpastian hukum, yang mendukung kepentingan pekerja. Namun, penerapan *maṣlahah* tidak

⁴⁶ Wama Fitriani, Cholidi, and Yazwardi, "Legal Protection of Equal Rights to Pension Guarantees for Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) in the Perspective of Maslahah Mursalah," Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari'ah dan Ahwal Al-Syakhsiyyah 8, no. 4 (2025),

⁴⁷ Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023, 31 Oktober 2024.

cukup terjadi hanya dengan putusan tersebut. Pemerintah perlu menetapkan regulasi pelaksanaan yang jelas, transparan, dan partisipatif agar batasan pekerjaan alih daya benar-benar dapat diimplementasikan. *maṣlahah* menuntut agar hukum tidak hanya tinggal sebagai teks, tetapi juga hadir sebagai perlindungan nyata bagi individu yang rentan.⁴⁸

Dalam menilai apakah norma *outsourcing* dalam PP No. 35 Tahun 2021 berpihak pada pekerja, sudut pandang *maṣlahah mursalah* tidak cukup hanya mempertimbangkan apakah para pekerja *outsourcing* memiliki kontrak tertulis dengan perusahaan alih daya. Masalah yang lebih penting adalah struktur hubungan kerja dalam *outsourcing* yang berbentuk segitiga: pekerja di bawah kendali perusahaan pengguna secara nyata, namun secara hukum, hubungan pekerjaan mereka terdaftar pada perusahaan alih daya. Di sinilah terletak masalah utama, yaitu adanya perpecahan antara pihak yang menikmati hasil kerja dan pihak yang bertanggung jawab secara hukum. PP No. 35 Tahun 2021 memang memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh serta mengatur izin usaha dalam kegiatan alih daya sebagai salah satu poin pentingnya.⁴⁹ Namun, dari sudut pandang *maṣlahah*, meskipun terdapat pengaturan formal ini, tidak dapat dikatakan berpihak kepada pekerja jika struktur hukumnya masih memungkinkan perusahaan pengguna untuk mendapatkan keuntungan dari hasil kerja tanpa bertanggung jawab langsung dengan sewajarnya.

⁴⁸ Damairia Engelina Nababan and Fitria Olivia, “Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023,” *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora* 5, no. 3 (2025): 5233–5234.

⁴⁹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

Keseimbangan dalam hubungan ini sangat penting dikarenakan *outsourcing* bukan hanya sekadar kontrak biasa, tetapi juga merupakan mekanisme untuk membagikan risiko. Dalam hubungan kerja yang tradisional, pekerja berinteraksi langsung dengan pemberi kerja yang memberikan instruksi, mengawasi pekerjaan, dan membayar gaji. Namun, dalam sistem *outsourcing*, hubungan ini menjadi terpecah. Perusahaan pengguna mengendalikan pekerjaan secara nyata, perusahaan alih daya menjadi pemberi kerja dari sisi hukum, sementara pekerja berada dalam posisi yang paling rentan karena harus mengikuti dua kepentingan sekaligus. Dari sudut pandang *maṣlahah mursalah*, hubungan semacam ini perlu dianalisis dengan menerapkan prinsip keadilan substantif: apakah pembagian manfaat dan tanggung jawab dilakukan dengan adil, atau justru pekerja yang harus menanggung dampak negatif dari fleksibilitas bisnis.

Masalah yang muncul adalah ketika tanggung jawab hukum secara berlebihan dibebankan kepada perusahaan alih daya, yang memungkinkan perusahaan pengguna untuk menghindar dengan menggunakan struktur kontrak bisnis. Sementara itu, pekerja *outsourcing* sebenarnya melakukan pekerjaan yang secara fungsional terintegrasi dengan kepentingan perusahaan pengguna. Ketika terjadi pelanggaran hak, pekerja sering mengalami kesulitan dalam menentukan siapa yang seharusnya bertanggung jawab. Perusahaan pengguna dapat berargumen bahwa pekerja bukanlah karyawan mereka, sedangkan perusahaan alih daya bisa berasumsi bahwa prosedur kerja mengikuti permintaan dari perusahaan pengguna.

Situasi ini menyebabkan kebingungan dalam tanggung jawab, lemahnya perlindungan, dan kesulitan dalam memulihkan hak-hak mereka.

Dalam pandangan hukum Islam, *maṣlahah mursalah* menolak keuntungan yang hanya menguntungkan satu pihak tetapi berdampak negatif bagi pihak lain. Kajian terbaru mengenai *maṣlahah mursalah* menekankan bahwa prinsip ini harus diterapkan secara sistematis dan diarahkan untuk mencapai *maqāṣid al-syarī'ah*, bukan hanya digunakan sebagai pembenaran untuk kebijakan pragmatis. Oleh karena itu, keuntungan *outsourcing* seperti penghematan biaya dan fleksibilitas pekerjaan tidak bisa serta merta dianggap sebagai *maṣlahah* jika keuntungan tersebut datang dari pengurangan kepastian kerja, melemahnya daya tawar, dan peralihan risiko usaha kepada para pekerja.

Dari sudut pandang *ḥifẓ al-māl*, hubungan *outsourcing* yang tidak seimbang dapat mengancam hak ekonomi pekerja. Gaji, tunjangan, kompensasi, jaminan sosial, serta pesangon merupakan bagian penting dari perlindungan terhadap aset pekerja. Jika ketentuan *outsourcing* tidak menjamin pekerja mendapatkan hak ekonomi yang setara dengan pekerja lain yang melakukan tugas serupa, maka hukum hanya memberikan perlindungan minimal, bukan perlindungan yang adil. Dari sisi *ḥifẓ al-naḥs*, ketidakpastian dalam status pekerjaan, pergantian penyedia jasa, dan ancaman kehilangan pekerjaan dapat merusak kesejahteraan sosial pekerja. Bahkan dari perspektif *ḥifẓ al-'aql*, tekanan mental akibat ketidakpastian status pekerjaan bisa menyebabkan kecemasan, stres, dan rasa tidak aman.

Penelitian mengenai dampak *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan bahwa skema ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, ketidakstabilan pekerjaan, dan tekanan psikologis bagi para pekerja atau buruh.⁵⁰ Temuan ini penting karena *maṣlahah* tidak hanya melihat perlindungan dari segi dokumen hukum, tetapi juga dari realitas kehidupan pekerja. Ketentuan yang terlihat netral dapat menghasilkan ketidakadilan jika dalam praktiknya membuat pekerja selalu berada dalam keadaan rentan.

Oleh karena itu, dari sudut pandang *maṣlahah mursalah*, dukungan terhadap PP No. 35 Tahun 2021 dinilai masih kurang maksimal karena belum sepenuhnya mengatasi ketimpangan hubungan antara tiga pihak dalam *outsourcing*. Meskipun norma tersebut memberikan dasar formal untuk hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan alih daya, tetapi belum cukup kuat untuk memastikan tanggung jawab substansial dari perusahaan pengguna. Prinsip keadilan menuntut bahwa pihak yang menerima manfaat langsung dari tenaga kerja juga bertanggung jawab atas perlindungan pekerja tersebut.

Dengan demikian, pemahaman yang berlandaskan *maṣlahah* mendorong pentingnya konsep tanggung jawab bersama atau tanggung jawab kolaboratif antara perusahaan pengguna dan perusahaan alih daya. Perusahaan pengguna seharusnya tidak hanya dipandang sebagai penerima

⁵⁰ Tio Theresia Sitanggang, R.A. Hotmartua Simanullang, dan Viony Ferencia, “Implikasi Praktik Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Aspek Hukum dan Psikologis Pekerja/Buruh,” *Jurnal Legislatif* 8, no. 1 (2024): 36–38

layanan yang terlepas dari tanggung jawab sosial. Mereka harus turut bertanggung jawab atas standar gaji, keselamatan kerja, jaminan sosial, dan perlindungan saat terjadi pemutusan hubungan kerja atau pergantian penyedia layanan. Jika tidak, *outsourcing* berpotensi menjadi *hīlah qānūniyyah*, suatu rekayasa hukum yang tampaknya sah secara formal, tetapi secara substansial digunakan untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja.

Meskipun begitu, jika dilihat dari konsep *maṣlahah mursalah* yang diusung oleh Abdul Wahhab Khallaf, perlindungan hukum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih memiliki beberapa kekurangan. Dalam konsep *maṣlahah mursalah*, suatu aturan tidak hanya dilihat dari tujuannya saja, tetapi juga dari sejauh mana aturan tersebut mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Jika aturan hanya memberikan perlindungan secara teori tetapi tidak diterapkan dalam kenyataan, maka manfaat tersebut belum tercapai dengan sempurna.

Masalah yang masih ada adalah adanya perbedaan antara ketentuan yang berlaku dan cara penerapannya. Meski aturan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 sudah menjelaskan hak pekerja *outsourcing*, di lapangan masih ada kemungkinan perusahaan tidak memberikan hak tersebut secara penuh. Hal itu artinya, adanya aturan hukum harus diiringi dengan pengawasan dan penerapan hukum agar maksud kemaslahatan bisa tercapai dengan baik.

Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 dapat dianggap sesuai dengan

prinsip *maṣlahah mursalah* menurut Abdul Wahhab Khallaf, karena memiliki tujuan untuk memberikan manfaat, melindungi hak manusia, serta mencegah terjadinya kerugian. Namun, penerapan prinsip tersebut masih perlu diperkuat di bidang pengawasan dan pelaksanaannya agar manfaat yang dirasakan pekerja benar-benar terwujud.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mencakup perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif dilakukan dengan cara mengatur hubungan kerja, membuat perjanjian kerja, menetapkan kewajiban perusahaan alih daya, memenuhi hak pekerja, serta memberikan kompensasi guna mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja. Sedangkan perlindungan represif diberikan melalui prosedur penyelesaian sengketa hubungan industrial bila terjadi pelanggaran. Meskipun begitu, penerapan perlindungan tersebut masih mempunyai kekurangan, misalnya ketidakjelasan hubungan kerja dan kurangnya daya tawar pekerja.
2. Ditinjau dari sudut pandang *maṣlahah mursalah* Abdul Wahhab Khallaf, perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 termasuk dalam kemaslahatan, karena tujuannya adalah memberikan manfaat dan mencegah timbulnya kerugian. Ketentuan tersebut sesuai dengan tujuan syariat (*maqāṣid al-syarī'ah*), terutama untuk melindungi harta (*hifzh al-mal*) dengan memenuhi hak ekonomi pekerja serta melindungi jiwa (*hifzh al-nafs*) melalui perlindungan kesejahteraan pekerja. Namun, manfaat tersebut harus didukung dengan pengawasan dan penegakan hukum agar perlindungan terhadap pekerja dapat berjalan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, rekomendasi yang dapat disampaikan:

1. Sebaiknya Pemerintah harus memperkuat pengawasan dan penegakan dalam penerapan PP No. 35 Tahun 2021 agar perlindungan bagi pekerja *outsourcing* tidak hanya bersifat teoritis, tetapi benar-benar diterapkan. Di samping itu, diperlukan aturan yang lebih ketat mengenai jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan agar *outsourcing* tidak dimanfaatkan sebagai cara untuk menghindar dari tanggung jawab perusahaan. Perusahaan alih daya serta perusahaan pengguna juga wajib menerapkan sistem *outsourcing* yang adil, jelas, dan tidak memihak, sambil tetap melindungi hak dan martabat pekerja.
2. Dalam sudut pandang *maṣlahah mursalah*, kebijakan *outsourcing* sebaiknya tidak hanya berfokus pada efisiensi perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebaikan bagi pekerja. Perlindungan hukum harus memastikan hak-hak ekonomi, kepastian pekerjaan, keselamatan, kesejahteraan, dan martabat pekerja melalui kerjasama antara pemerintah, perusahaan alih daya, dan perusahaan pengguna, sehingga praktik *outsourcing* dapat berjalan sesuai dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan manfaat sosial

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Alamsyah, Hendra Alfani, Erlisa Saraswati, dan Novita Sri Kusumawati, “The Policy Narrative of the Outsourcing System in Indonesia,” JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik) 29, no. 1 (2025).

Aminudin, Budi Sastra Panjaitan, dan Fauziah Lubis. “Perdebatan Para Mujtahid Tentang Teori Masalah Mursalah.” *Rechtsnormen Jurnal Komunikasi dan Informasi Hukum* Vol. 2 No. 2 (2023).

Damairia Engelina Nababan and Fitria Olivia, “Perlindungan Hak-Hak Pekerja Alih Daya Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023,” *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora* 5, no. 3 (2025).

Dean Fadhurohman Hafizh, Genta Maghribi, Rita Mulyani, Sastia Roria Afradyta, dan Sharen Fernanda, “Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Lemhannas RI* 10, no. 3 (2022).

Eva Yusnita, “Masalah Mursalah dalam Kebijakan Publik di Indonesia,” *Al-Mashlahah: Jurnal Hukum Islam*, Vol. 12 No. 1, 2024.

Hudaya, Muhammad Taufik. “Energi Terbarukan dalam Tinjauan Ushul Fiqh: Sebuah Tinjauan Masalah Mursalah Abdul Wahab Khallaf.” *Al Maqashidi: Jurnal Hukum Islam Nusantara* Vol. 8 No. 1 (2025).

Imam Sofii Toha, Yuniar Rahmatiar, Muhamad Abas, dan Lia Amaliya, “Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing),

- Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,”
Wajah Hukum 7, no. 2 (2023).
- Irsyad Al Fikri Ys dan Asep Fu’ad, “Peran Masalah Mursalah dalam Legislasi
Islam Kontemporer: Analisis Mazhab dan Implikasi Kebijakan,” *Equality:
Journal of Islamic Law (EJIL)* 3, no. 2 (2025).
- I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Pengusaha terhadap Tenaga
Kerja Outsourcing*, Denpasar: Udayana University Press, 2020.
- Kadek Andini Puspita dan I Made Sarjana, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja
Outsourcing dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Efisiensi
Biaya,” *Kertha Desa*, 2023.
- La Ji. “Konsep Maslahat Terhadap Penetapan Hukum Islam.” *SYATTAR: Jurnal
Studi Ilmu-Ilmu Hukum dan Pendidikan* Vol. 2 No. 2 (2022).
- Muhammad Alfian Sangaji dan Lalu Hadi Adha, “Tinjauan Yuridis Pekerja Alih
Daya (Outsourcing) Setelah Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35
Tahun 2021,” *Private Law* 3, no. 1 (2023).
- Puspita dan Sarjana, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing dalam
PHK Akibat Efisiensi Biaya,” *Kertha Desa*, 2023.
- Rasman Habeahan dan Akmani, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor
35 Tahun 2021,” *Jurnal Pilar Keadilan* 1, no. 2 (2022).
- Robby Tejamukti Kusuma, “Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja
Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang

Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,” IBLAM Law Review, 2025.

Sugeng Santoso et al., “Pengaturan Sistem Outsourcing dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Ditinjau dari Teori Dispersi dalam Hukum Ketenagakerjaan,” Law Jurnal, 2026.

Susi Nurkholidah, Angga Andala, dan Ridha Amalia, “Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja,” ASAS 14, no. 1 (2022).

Tio Theresia Sitanggang, R.A. Hotmartua Simanullang, dan Viony Ferencia, “Implikasi Praktik Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Aspek Hukum dan Psikologis Pekerja/Buruh,” Jurnal Legislatif 8, no. 1 (2024).

Wama Fitriani, Cholidi, and Yazwardi, “Legal Protection of Equal Rights to Pension Guarantees for Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) in the Perspective of Masalah Mursalah,” Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari’ah dan Ahwal Al-Syakhsiyyah 8, no. 4 (2025).

Buku

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2021.

Abdul Wahhab Khallaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, terj. Moh. Zuhri dan Ahmad Qarib (Semarang: Dina Utama, 1994).

Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2021.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

Nanda Dwi Rizkia dan Hardi Fardiansyah, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris* (Bandung: CV Widina Media Utama, 2023).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, ed. revisi (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017).

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 2.

Wahbah az-Zuhaili, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Beirut: Dar al-Fikr, 1998.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, 2022.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 4.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, konsiderans huruf b.

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

Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.