Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan *Maqashid Syariah* (Studi di DISNAKER PMPTSP Kota Malang dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

OLEH:

Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman

NIM:

210202110071

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026

Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan *Maqashid Syariah* (Studi di DISNAKER PMPTSP Kota Malang dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

OLEH:

Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman

NIM:

210202110071

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Demi Allah,

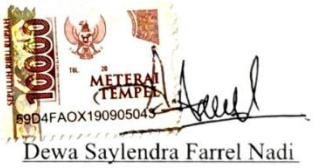
Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

"PENGAWASAN HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN ALIH DAYA DI KOTA MALANG PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN MAQASHID SYARIAH (Studi Kasus di DISNAKER PMPTSP Kota Malang dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)"

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, 3 September 2026

Peneliti



Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman

NIM. 210202110071

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman, NIM 210202110071 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

"PENGAWASAN HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN ALIH DAYA DI KOTA MALANG PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN MAQASHID SYARIAH (Studi Kasus di DISNAKER PMPTSP Kota Malang dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)"

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

Malang, 3 September 2026

Mengetahui,

Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah	Dosen Pembimbing
Dwi Hidayatul Firdaus M.SI.	Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum.
NIP. 198212252015031002	NIP. 198810192019031010

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya pembimbing skripsi dari mahasiswa :

Nama : Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman

NIM 210202110071

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah selesai dan siap diuji oleh tim penguji Skripsi

Demikian untuk dijadikan maklum.

Malang, 3 September 2026

Mengetahui,

Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah	Dosen Pembimbing
Dwi Hidayatul Firdaus M.SI.	Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum
NIP. 198212252015031002	NIP. 198810192019031010

5

BUKTI KONSULTASI

BUKTI KONSULTASI

Nama : Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman

NIM : 210202110071

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum

Judul Skripsi : "Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya Di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan *Maqashid Syariah* (Studi Kasus Di DISNAKER PMPTSP Kota Malang Dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)"

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	6 Mei 2026	Revisi penulisan judul	
2.	18 Mei 2026	Pemilihan hukum islam	
3.	1 Juni 2026	Perapihan tulisan judul skripsi	
4.	13 Juni 2026	Acc proposal skripsi	
5.	24 Juni 2026	Konsultasi ujian skripsi	
6.	25 Juni 2026	Revisi proposal skripsi	
7.	27 Juni 2026	Bab IV	
8.	21 Juli 2026	Bab V	
9.	22 Juli 2026	Revisi Abstrak	
10.	23 Juli 2026	Revisi Bab IV	

Malang, 3 September 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Dwi Hidayatul Firdaus M.SI.

NIP. 198212252015031002

6

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman, NIM 210202110071, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan *Maqashid Syariah* (Studi di DISNAKER PMPTSP Kota Malang dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang skripsi yang dilaksanakan tanggal 21 Agustus 2026

Dengan penguji :

1. Iffaty Nasiyah M.H
   NIP. 197606082009012007 — Ketua
2. Dr, H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum
   NIP. 198810192019031010 — Sekertaris
3. Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI., M.Hum
   NIP. 197801302009121002 — Penguji Utama

Malang, 3 September 2026
Dekan,

Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag
NIP. 197108261998032002

7

MOTTO

"Berakar kuat pada realita dan kerja keras, namun berani memasang target melampaui batas."

اَلْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيْفِ، وَفِيْ كُلٍّ خَيْرٌ، اِحْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِنْ بِاللهِ وَلَا تَعْجَزْ

“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada Mukmin yang lemah... Bersungguh-sungguhlah untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan kepada Allah, serta janganlah engkau merasa lemah.”

(HR. Muslim no. 2664)

KATA PENGANTAR

بِسْـــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan pertolongan atas penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan *Maqashid Syariah* (Studi Kasus Di DISNAKER PMPTSP Kota Malang Dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)"** dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Aamiin.

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

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Khoirul Hidayah, M.H., selaku pembimbing akademik selama menempuh pendidikan di Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, atas arahan, nasihat, dan dukungan yang diberikan pada masa perkuliahan.
5. Bapak Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum, selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu serta sabar dalam memberikan pengarahan dan motivasi

dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

6. Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas ilmu, bimbingan, dan pendidikan yang diberikan. Meskipun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, rasa hormat dan terima kasih tidaklah berkurang. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, dan perlindungan kepada beliau semua.
7. Terima kasih kepada pihak Disnakerprov Jawa Timur Sub Korwil II, Disnaker PMPTSP Kota Malang yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan pengambilan data dalam rangka penyusunan tugas akhir ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ibu Y dan Bapak E.K, yang telah meluangkan waktu dan bersedia memberikan informasi serta wawancara yang sangat membantu dalam proses penelitian ini
8. Kepada seluruh Dewan Penguji, penulis menyampaikan terima kasih atas waktu dan tenaga yang telah diberikan dalam menguji skripsi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan atas kritik, saran, dan arahan yang membangun, yang sangat membantu dalam menyempurnakan penelitian ini. Masukan dari para Dewan Penguji sengatlah berharga bagi penulis guna peningkatan kualitas penelitian ini.
9. Kepada orang tua tercinta, Bapak Nanang Wahyudi dan Ibu Sri Wahyuni, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, dan pendidikan yang telah diberikan sejak kecil hingga saat ini. Doa tulus Bapak dan Ibu yang senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT menjadi kekuatan terbesar dalam setiap langkah penulis. Berkat kerja keras dan pengorbanan Bapak dan Ibu, penulis dapat menempuh pendidikan hingga ke bangku kuliah dan menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa semoga Allah SWT selalu melimpahkan kesehatan, umur panjang, dan keberkahan bagi Bapak dan Ibu, serta memberi kesempatan kepada penulis untuk membalas segala pengorbanan dengan berbakti sebagai anak yang sholeh, bermanfaat, dan sukses dunia akhirat.

10. Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada Kakak saya Bapak Rangga Permana**,** yang dengan penuh keikhlasan telah memberikan dukungan, baik berupa bantuan materiil maupun dorongan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik hingga tahap akhir penulisan skripsi. Segala bentuk perhatian dan pengorbanan beliau menjadi bagian yang sangat berarti dalam perjalanan akademik penulis. Semoga kebaikan dan ketulusan yang telah beliau berikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.
11. Saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada "Keluarga Tjemara" (Kamal Ghanivar, Arifin Amrillah, Hisyam Hibatillah, Alfatiha Risky, Zumar Nabil, Adnan Januzaj, Fasihul Amin, El Madani,Fikri Maulana, dll) yang luar biasa. Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kehadiran kalian selama proses penyusunan skripsi ini. Baik dalam bentuk motivasi, mendengarkan keluh kesah, berbagi ide, atau sekadar menemani di saat-saat sulit, semua itu sangat berarti bagi penulis. Persahabatan dan pengalaman yang terjalin bersama "Keluarga Tjemara" akan selalu menjadi kenangan yang berharga bagi penulis. Semoga penulis bisa membalas kebaikan yang telah yang kalian berikan dan semoga kita bisa bertemu lagi lain waktu dengan keadan sukses semua.
12. Kepada keluarga besar "Adhibrata 2021"**,** penulis menyampaikan terima kasih yang tulus atas kebersamaan, dukungan, motivasi, serta ide-ide yang telah diberikan selama menempuh perkuliahan. Kehadiran kalian, khususnya selama penulis menjadi bagian dari penerima Beasiswa Bank Indonesia, sangat berarti dan memberikan semangat tersendiri dalam menjalani proses akademik. Pertemanan dan pengalaman yang terjalin bersama "Adhibrata 21" akan selalu menjadi kenangan bagi penulis.

Penulis berharap semoga ilmu yang diperoleh selama menjadi mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini bisa bermanfaat untuk

penulis sendiri dan untuk orang lain. Penulis sadar hanya manusia biasa yang tidak pernah lepas dari kesalahan, maka dari itu jika ada kalimat yang kurang sopan dan menyinggung pembaca, penulis ucapkan maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga sadar bahwa skripsi ini pastinya memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan.

Malang, 27 Juni 2026

Penulis,

Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman
NIM 210202110071

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Pedoman transliterasi merupakan pedoman pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam 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 yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Adapun pedoman transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman transliterasi yang didasarkan atas berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat.

B. Konsonan

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	`	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	‘
ث	Th	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	Kh	ك	k

د	D	ل	l
ذ	Dh	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	هـ	h
ش	Sh	أ/ء	’
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretanhorisontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ *marbūṭah* dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai at.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI 3
HALAMAN PERSETUJUAN 4
HALAMAN PENGESAHAN 5
BUKTI KONSULTASI 6
HALAMAN PENGESAHAN 7
KATA PENGANTAR 9
PEDOMAN TRANSLITERASI 13
A. Umum 13
B. Konsonan 13
DAFTAR ISI i
DAFTAR TABEL iii
DAFTAR GAMBAR iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
ملخص البحث vi
BAB I 8
PENDAHULUAN 8
A. Latar Belakang 8
B. Rumusan Masalah 13
C. Tujuan Penelitian 13
D. Manfaat Penelitian 14
E. Definisi Operasional 16
1. Pengawasan 16
4. Hak Cuti Melahirkan 16
5. Pekerja Alih Daya 17
6. Maqashid Syariah 18
7. DISNAKER PMPTSP Kota Malang 18
8. DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur 19
F. Sistematika Penulisan 19
BAB II 22
TINJAUAN PUSTAKA 22
A. Penelitian Terdahulu 22
B. Kerangka Teori 31
BAB III 37
METODE PENELITIAN 37
A. Jenis Penelitian 37

B. Pendekatan Penelitian 37
C. Lokasi Penelitian 38
D. Sumber Data 39
E. Metode Pengumpulan Data 40
F. Metode Pengolahan Data 41
BAB IV 43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 43
1. Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang 43
2. Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Korwil II Malang (BLK Singosari, Disnaker Provinsi Jawa Timur) 44
B. Profil Narasumber 45
C. Pengawasan Perlindungan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja 47
D. Pengawasan Perlindungan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Maqashid Syariah 61
BAB V 74
PENUTUP 74
A. Kesimpulan 74
B. Saran 75
Daftar Pustaka 77
LAMPIRAN-LAMPIRAN 79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian Terahulu
Tabel 1.2 : Narasumber Wawancara

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Surat Balasan Penelitian
Gambar 1.2 : Surat Izin Penelitian
Gambar 1.3 : Staff Pengawas Disnakerprov jatim sub korwill II
Gambar 1.4 : Ibu Y
Gambar 1.5 : Staff Disnaker PMPTSP Kota Malang
Gambar 1.6 : Ibu L. Pegawai Alih Daya Kota Malang
Gambar 1.7 : Staff Pengawas Disnakerprov jatim sub korwill II
Gambar 1.8 : Cek plagiasi oleh admin fakultas syariah

ABSTRAK

Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman, NIM 210202110071, **Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan Maqashid Syariah (Studi di Disnaker PMPTSP Kota Malang, Disnakerprov Jawa Timur),** Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Dosen Pembimbing : Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum

Kata Kunci **:** Pengawasan, Cuti Melahirkan, Pekerja Perempuan Alih Daya, Undang-Undang Cipta Kerja, Maqashid Syariah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang perspektif berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja serta menganalisisnya dalam perspektif Maqashid Syariah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan sosiologis. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di Dinas Ketenagakerjaan, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Disnaker PMPTSP) Kota Malang, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, serta pekerja perempuan alih daya. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya belum berjalan secara optimal. Disnaker PMPTSP Kota Malang berperan dalam pembinaan, sosialisasi, dan penerimaan pengaduan, sedangkan kewenangan pengawasan normatif dan penindakan berada pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Meskipun hak cuti melahirkan telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, masih ditemukan pelanggaran berupa tidak dicantumkannya hak cuti melahirkan dalam perjanjian kerja, tekanan agar pekerja mengundurkan diri ketika hamil, serta lemahnya penegakan hukum sehingga terjadi enforcement gap antara norma hukum dan praktik di lapangan.

Dalam perspektif Maqashid Syariah, lemahnya pengawasan tersebut belum mencerminkan terwujudnya kemaslahatan karena bertentangan dengan prinsip hifẓ al-nafs (perlindungan jiwa) dan hifẓ al-nasl (perlindungan keturunan). Oleh sebab itu, diperlukan penguatan fungsi pengawasan, koordinasi antarinstansi, serta penegakan hukum yang lebih efektif agar perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya dapat terlaksana secara optimal sesuai dengan hukum positif dan tujuan syariat Islam.

ABSTRACT

Supervision of Maternity Leave Rights for Female Outsourced Workers in Malang City: Perspective of the Job Creation Law and Maqashid Sharia (Study at DISNAKER PMPTSP of Malang City and DISNAKERTRANS of East Java Province). State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum

Keyword: Supervision, Maternity Leave, Outsourced Female Workers, Job Creation Law, Maqashid Sharia.

This study aims to analyze the supervision of maternity leave protection for female outsourcing workers in Malang City following the enactment of the Job Creation Law and to examine such supervision from the perspective of Maqāṣid al-Sharī'ah. This research employs an empirical juridical method with statutory, case, and sociological approaches. The data were collected through interviews, observations, and documentation at the Department of Manpower, Investment, and One-Stop Integrated Services (Disnaker PMPTSP) of Malang City, the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province, and female outsourcing workers. The collected data were analyzed using a qualitative descriptive method.

The findings reveal that the supervision of maternity leave protection for female outsourcing workers has not been implemented optimally. Disnaker PMPTSP of Malang City primarily performs preventive functions through legal education, guidance, and the receipt of workers' complaints, while normative supervision and law enforcement fall under the authority of the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province. Although maternity leave is legally guaranteed under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and reinforced by Government Regulation Number 35 of 2021, violations remain prevalent, including the absence of maternity leave provisions in employment contracts, pressure on pregnant workers to resign, and weak law enforcement. These conditions demonstrate the existence of an enforcement gap between statutory regulations and their implementation in practice.

From the perspective of Maqāṣid al-Sharī'ah, the current supervisory system has not fully realized public welfare (maṣlaḥah), as it contradicts the principles of ḥifẓ al-nafs (protection of life) and ḥifẓ al-nasl (protection of progeny). Therefore, strengthening supervisory mechanisms, enhancing institutional coordination, and ensuring effective law enforcement are essential to guarantee the fulfillment of maternity leave rights for female outsourcing workers in accordance with both Indonesian positive law and the objectives of Islamic law.

ملخص البحث

يُوَ سَايْلَنْدْرَا فَارِيْل نَادِي فَاتْشُرْزَحْمَان، رَقْمُ التَّسْجِيْلِ: ٢١٠٢٠٢١١٠٠٧١ ، رِقَابَةُ حُقُوْقِ إِجَازَةِ الْوِلَادَةِ لِلْعَامِلَاتِ الْمُوَظَّفَاتِ عَنْ طَرِيقِ التَّوْرِيدِ (الْأَيْ دَايَا) فِي مَدِينَةِ مَالَانْغ بَعْدَ قَانُونِ خَلْقِ الْعَمَلِ مِنْ مَنْظُورِ مَقَاصِدِ الشَّرِيعَةِ) دِرَاسَةٌ فِي Disnaker PMPTSPبِمَدِينَةِ مَالَانْغ، وَ Disnakerprov جَاوَةَ الشَّرْقِيَّةِ(، جَامِعَةُ مَوْلَانَا مَالِكِ إِبْرَاهِيمَ الْإِسْلَامِيَّةُ الْحُكُومِيَّةُ بِمَالَانْغ.

اَلْمُشْرِفُ: اَلدُّكْتُورُ الْحَاجُّ فَيْصَلْ عَقِيلْ اَلْمُنَوَّر

الكلمات المفتاحية: الإشراف، إجازة الأمومة، العاملات بنظام الاستعانة بمصادر خارجية، قانون خلق فرص العمل، مقاصد الشريعة الإسلامية

يهدف هذا البحث إلى تحليل الإشراف على حماية حق إجازة الأمومة للعاملات بنظام الاستعانة بمصادر خارجية (Outsourcing)في مدينة مالانج بعد صدور قانون خلق فرص العمل، وتحليل ذلك من منظور مقاصد الشريعة الإسلامية. اعتمد هذا البحث المنهج القانوني التجريبي(Empirical Juridical Research) ، مع استخدام المنهج التشريعي، ومنهج دراسة الحالة، والمنهج الاجتماعي. وجُمعت البيانات من خلال المقابلات، والملاحظة، والوثائق في دائرة القوى العاملة والاستثمار والخدمات المتكاملة بمدينة مالانج(Disnaker PMPTSP) ، ودائرة القوى العاملة والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية، إضافة إلى العاملات بنظام الاستعانة بمصادر خارجية. ثم حُلِّلت البيانات تحليلاً وصفياً نوعياً.

وأظهرت نتائج البحث أن الإشراف على حماية حق إجازة الأمومة للعاملات بنظام الاستعانة بمصادر خارجية لم يُنفَّذ على الوجه الأمثل. إذ يقتصر دور دائرة القوى العاملة بمدينة مالانج على التوعية، والإرشاد، واستقبال الشكاوى، في حين أن سلطة الرقابة النظامية وإنفاذ القانون تقع على عاتق دائرة القوى العاملة والهجرة في مقاطعة جاوة الشرقية. وعلى الرغم من أن حق إجازة الأمومة مكفول بموجب القانون رقم (13) لسنة 2003 بشأن العمل، وعُزِّز باللائحة الحكومية رقم (35) لسنة 2021، إلا أن التطبيق العملي لا يزال يشهد العديد من الانتهاكات، مثل عدم النص على حق إجازة الأمومة في عقود العمل، والضغط على العاملات الحوامل لتقديم الاستقالة، وضعف تنفيذ القوانين، مما أدى إلى وجود فجوة واضحة بين النصوص القانونية وتطبيقها في الواقع.

ومن منظور مقاصد الشريعة الإسلامية، فإن واقع الإشراف الحالي لم يحقق المصلحة المنشودة؛ لأنه يتعارض مع مقصدي حفظ النفس وحفظ النسل، اللذين يعدان من المقاصد الضرورية للشريعة الإسلامية. وعليه، فإن تعزيز آليات الرقابة، وتقوية التنسيق بين الجهات المختصة، وتفعيل إنفاذ القانون بصورة أكثر فاعلية، تُعد من المتطلبات الأساسية لضمان حماية حق إجازة الأمومة للعاملات بنظام الاستعانة بمصادر خارجية، بما ينسجم مع أحكام القانون الوضعي في إندونيسيا ومقاصد الشريعة الإسلامية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya perempuan, merupakan pilar utama dalam hubungan industrial yang berkeadilan. Dalam konteks hukum positif Indonesia, jaminan ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang antara lain mengatur hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan serta pembatasan pekerjaan bagi perempuan hamil. Namun, munculnya Undang- Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang membawa perubahan signifikan terhadap beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, menciptakan kecenderungan dan kerumitan baru, khususnya bagi pekerja alih daya yang notabene berada dalam posisi rentan.[1]

Di satu sisi, Undang-Undang Cipta Kerja melalui Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 justru mempertegas kewajiban Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJPB) untuk memenuhi seluruh hak normatif pekerja, termasuk cuti tahunan dan cuti melahirkan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 26.[2] Namun di sisi lain, peraturan yang telah di cantumkan dalam pasal tersebut tidak sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Banyak sekali problematika di lapanagan yang telah ditemui seperti salah satunya pemutusan hubungan kerja secara sepihak jika mengetahui pegawai perempuan alih daya hendak melahirkan dan para pegawai yang lain juga tidak menerima hak cuti tahunan yang telah

[1] "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN" 1969, no. 1 (2024): 1–24.

[2] Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, No. 086142 (2021): 42.," 2021, 1–37.

tercantum dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Pasal 26.[3]Lebih lanjut, temuan empiris pada penelitian ini mengungkap praktik pelanggaran hukum yang sistematis terhadap pekerja alih daya perempuan. Studi kasus terhadap Ibu L, pekerja pada PT. W.I.S, menunjukkan bahwa ia dipekerjakan di bawah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian kerja yang ditandatanganinya sama sekali tidak mencantumkan klausul atau keterangan tertulis mengenai hak cuti apa pun, sehingga hak-hak normatif fundamental seperti cuti tahunan dan cuti melahirkan tidak memiliki landasan kontraktual yang jelas dalam dokumen tersebut. Meskipun dalam praktik di lapangan hak cuti tersebut tetap diberikan, ketiadaan ketentuan tertulis ini menciptakan kerentanan hukum yang serius. Dalam konteks kehamilan, kebijakan perusahaan yang tidak tertulis ini sering kali berujung pada pemberian opsi kepada pekerja untuk mengundurkan diri dengan janji lisan dapat kembali bekerja perspektif melahirkan. Praktik ini tidak hanya melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tetapi juga merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja terselubung (de facto termination) yang menganulir jaminan perlindungan sosial dan ekonomi bagi pekerja perempuan pada momen paling rentan.".[4]

Berdasarkan ketentuan hukum positif di Indonesia, setiap pekerja memiliki hak fundamental untuk memperoleh imbalan berupa upah yang layak, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlakuan yang manusiawi tanpa diskriminasi di lingkungan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 5,6 dan 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi pekerja perempuan, hak ini mencakup perlindungan khusus atas fungsi reproduksi, termasuk hak atas cuti melahirkan selama tiga bulan dengan tetap melahirkan selama tiga bulan dengan tetap menerima upah penuh demi menjaga kesehatan ibu dan anak, sesuai dengan

[3] Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020," *Journal of International Conference Proceedings* 2, no. 3 (2020): 16–23.

[4] Berdasarkan Prariset kepada ibu L yang bekerja sebagai pegawai alih daya dari PT. W.I.S, bukti wawancara

mandat Pasal 82 ayat(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Ibu dan Anak. Sebaliknya, sebagai bentuk hubungan timbal balik, pekerja memikul kewajiban untuk melaksanakan seluruh tugas yang diperjanjikan dengan penuh tanggung jawab dan itikad baik, mematuhi perintah atasan yang sah, serta menaati seluruh tat tertib dan peraturan perusahaan yang berlaku demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis, sebagaimana diamanatkan secara implisit dalam Pasal 52 dan Pasal 103 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kondisi ini melahirkan kontradiksi dan konflik norma dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jaminan hak normatif cuti melahirkan diperkuat dalam satu regulasi turunan. Dalam sektor *outsourcing*, yang secara struktural telah rentan, situasi ini diperparah. Pekerja perempuan seringkali dihadapkan pada pilihan yang tidak adil seperti mengundurkan diri secara sukarela sebagaimana dialami oleh Ibu Laila atau menghadapi risiko kontraknya tidak diperpanjang ketika perusahaan mengetahui kehamilannya. Praktik ini jelas bertentangan dengan jiwa perlindungan pekerja perempuan yang menjadi dasar filosofis Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, fenomena ini merupakan bentuk kezaliman (*zhulm*) yang nyata. Prinsip maslahah mursalah, yang bertujuan untuk merealisasikan kemaslahatan umum dan menolak kemudaratan, menempatkan perlindungan jiwa (*hifdzun nafs*) dan keturunan (*hifdzun nasl*) sebagai kebutuhan primer (*dharuriyat*). Mengabaikan hak cuti melahirkan dan memaksa pekerja mengundurkan diri jelas merupakan kemudaratan besar yang mengancam kesehatan ibu dan anak, sehingga negara melalui regulasinya wajib menghilangkannya.

Terdapat penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini. Salah satunya karya Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani dengan judul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia"

Penelitian ini mengungkap lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing secara umum mengenai perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.

namun, penelitian ini masih bersifat umum dan masih belum menjelaskan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan sektor alih daya.[5]

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini menjadi urgent untuk dilakukan guna menganalisis pelaksanaan peraturan berlandaskan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja dalam melindungi hak normatif cuti melahirkan pekerja perempuan dalam sektor *outsourcing* di Kota Malang, serta menawarkan solusi yang berkeadilan berdasarkan integrasi hukum positif dan prinsip maslahah dalam HukumIslam.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, ditemukan bahwa implementasi perlindungan hak cuti hamil bagi pekerja outsourcing di Kota Malang melibatkan sinergi antara dua instansi dengan kewenangan yang berbeda namun saling terintegrasi. Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Disnaker-PMPTSP) Kota Malang memegang peran sentral dalam dimensi preventif dan edukatif. Dalam hal ini, Disnaker Kota Malang bertindak sebagai pintu pertama (fasilisator) yang berfokus pada pemberian edukasi regulasi kepada perusahaan dan penampungan aduan awal dari para pekerja yang mengalami kendala pemenuhan hak cutinya.

Namun, secara yuridis-administratif, proses penanganan aduan tersebut mengalami eskalasi kewenangan ke tingkat yang lebih tinggi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur adalah pihak yang memiliki mandat konstitusional untuk melakukan tindakan kuratif dan mediasi formal. Hubungan fungsional antara keduanya dapat digambarkan sebagai berikut: Disnaker Kota Malang menyiapkan fondasi kesadaran hukum dan administrasi laporan, sedangkan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur bertindak sebagai otoritas eksekusi yang memproses mediasi antara pekerja dan pemberi kerja guna mencapai kepastian hukum. Sinergi ini memastikan bahwa setiap kendala yang dialami pekerja outsourcing di Kota Malang tetap terpantau di tingkat lokal, namun tetap memiliki kekuatan hukum di

[5] Wiwin Budi Pratiwi and Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1," 2022, https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art.

tingkat provinsi.[6]

Urgensi peran Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang menjadi sangat sentral. Sebagai lembaga pemerintah daerah yang memiliki kewenangan di bidang pelindungan terhadap para pekerja, penelitian ini juga menjelaskan bagaimana pemerintah provinsi sebagai penanggung jawab pengawasan para pekerja dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang secara normatif memiliki mandat untuk melakukan pembinaan, dan penegakan hukum terhadap seluruh hubungan kerja di wilayahnya, termasuk hubungan kerja dalam skema alih daya, dan juga Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawatimur mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pengawasan serta penindakan normatif maupun administratif terhadap perusahaan yang tidak melakukan perjanjian dengan pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

Fungsi pengawasan ini mencakup verifikasi pemenuhan hak-hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama, termasuk di dalamnya hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Namun demikian, fakta empiris yang ditemukan dalam prariset penelitian ini sebagaimana dialami oleh Ibu Laila dan pekerja alih daya lainnya di Kota Malang, menunjukkan bahwa fungsi pengawasan tersebut belum berjalan secara optimal. Pelanggaran sistematis terhadap hak cuti melahirkan yang dilakukan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJPB) di Kota Malang berlangsung tanpa intervensi regulatif yang memadai dari institusi pengawas, menandakan adanya *enforcement gap* yang serius antara norma hukum yang telah ditetapkan dengan praktik di lapangan. Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP dan Kota Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

[6] "Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah," 2014.

dalam hal ini, menjadi aktor kunci yang perlu dikaji sejauh mana regulasi yang ada telah memberi landasan hukum yang cukup bagi lembaga tersebut untuk menjalankan fungsi perlindungan, sekaligus menjadi lokasi strategis bagi penelitian ini untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan merumuskan rekomendasi kebijakan yang konstruktif demi mewujudkan perlindungan hak cuti melahirkan yang berkeadilan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah hukum yang masih terbuka, khususnya dalam melindungi pekerja perempuan *outsourcing* yang rentan terhadap pelanggaran hak cuti melahirkan. Dengan pendekatan integratif antara hukum positif, hukum ekonomi syariah, dan studi empiris di Kota Malang, penelitian ini diharapkan tidak hanya mengidentifikasi masalah yang telah di uraikan diatas dan hubungannya dengan hukum islam, tetapi juga menawarkan solusi yang adil bagi semua pihak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1) Bagaimana pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di kota Malang perspektif Undang-Undang Cipta Kerja ?

2) Bagaimana pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di kota Malang perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif *Maqashid Syariah* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pelaksanaan pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan

alih daya di Kota Malang perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, serta mengidentifikasi hambatan dan celah penegakan hukum (enforcement gap) yang terjadi di lapangan.

2) Untuk mengkaji dan menganalisis pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang dari perspektif Maqashid Syariah, khususnya dalam kerangka konsep *hifdzun nafs* (penjagaan jiwa) dan *hifdzun nasl* (penjagaan keturunan) sebagai prinsip kemaslahatan fundamental dalam hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan, sebagaimana diuraikan berikut ini.

a) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang Hukum Ekonomi Syariah dan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan mengenai perlindungan hak normatif pekerja perempuan alih daya, khususnya hak cuti melahirkan dalam konteks berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan regulasi turunannya; mengembangkan kajian integratif antara hukum positif ketenagakerjaan Indonesia dengan perspektif Maqashid Syariah sehingga menghadirkan kerangka analisis yang komprehensif dan bernilai dalam menilai fenomena pelanggaran hak pekerja perempuan; serta menjadi bahan referensi dan literatur ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji persoalan pengawasan ketenagakerjaan, perlindungan hak cuti melahirkan, maupun penerapan prinsip Maslahah dalam relasi hubungan industrial..

b) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam persoalan yang dikaji, sebagaimana diuraikan berikut:

1. Bagi Pemerintah Daerah Kota Malang

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris dan analisis mendalam mengenai efektivitas pelayanan mediasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang terhadap pemenuhan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya, sekaligus menjadi bahan pertimbangan serta masukan konstruktif dalam perumusan kebijakan, peningkatan mekanisme pengawasan, dan penguatan fungsi pembinaan serta penegakan hukum ketenagakerjaan di wilayah Kota Malang; selain itu, penelitian ini mendukung upaya pemerintah daerah dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan, sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

2. Bagi Masyarakat dan Pekerja Perempuan Alih Daya

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman hukum bagi pekerja perempuan alih daya mengenai hak-hak normatif yang dilindungi oleh undang-undang, terutama hak cuti melahirkan sebagai hak fundamental yang tidak dapat dikurangi oleh perjanjian kerja; mendorong keberanian pekerja perempuan alih daya untuk mengetahui, menuntut, dan mempertahankan hak-haknya secara hukum ketika menghadapi praktik pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJPB); serta memberikan wawasan kepada masyarakat luas mengenai pentingnya perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan gender dalam lingkungan kerja.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah yang bermanfaat bagi akademisi dan peneliti dalam mengkaji persoalan hukum ketenagakerjaan, perlindungan hak pekerja perempuan, serta penerapan nilai-nilai Maqashid Syariah dalam konteks hubungan industrial modern; menyediakan data empiris dan analisis normatif mengenai pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah yang dapat dijadikan pijakan bagi penelitian lanjutan di bidang hukum publik, hukum ekonomi syariah, dan studi gender dalam hukum; serta memperkaya diskursus akademik mengenai integrasi antara hukum positif Indonesia dengan prinsip-prinsip hukum Islam dalam menyikapi persoalan keadilan dan perlindungan hak asasi di sektor ketenagakerjaan.

E. Definisi Operasional

1. Pengawasan

Pengawasan dalam penelitian ini merujuk pada fungsi administratif pemerintah yang dijalankan oleh instansi ketenagakerjaan untuk memastikan kepatuhan para pelaku usaha terhadap norma-norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Menurut Sondang P. Siagian, pengawasan adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi guna menjamin agar pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, pengawasan dioperasionalkan secara spesifik sebagai serangkaian tindakan pembinaan, pemeriksaan, mediasi, dan penindakan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang dan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur terhadap pemenuhan hak cuti melahirkan pekerja perempuan alih daya di Kota Malang, sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 23 Tahun 2014, dan Permenaker No. 33 Tahun 2016.

4. Hak Cuti Melahirkan

Hak cuti melahirkan adalah hak normatif yang dimiliki oleh setiap

pekerja perempuan untuk memperoleh istirahat kerja dengan tetap mendapatkan upah penuh selama masa sebelum dan sesudah melahirkan. Berdasarkan Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak ini ditetapkan selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, atau total 3 bulan. Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang secara eksplisit mewajibkan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJPB) untuk memenuhi hak cuti melahirkan bagi seluruh pekerja alih daya yang ditempatkan. Dalam penelitian ini, hak cuti melahirkan dioperasionalkan sebagai hak yang pemenuhannya menjadi objek utama pengawasan Dinas Ketenagakerjaan, sekaligus sebagai indikator utama untuk mengidentifikasi ada tidaknya *enforcement gap* di lapangan.

5. Pekerja Alih Daya

Pekerja alih daya (*outsourcing*) adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan pengguna (*user company*) melalui Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJPB), sehingga terdapat hubungan kerja segitiga antara pekerja, PPJPB, dan perusahaan pengguna. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan kerja antara PPJPB dengan pekerja alih daya dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam penelitian ini, pekerja alih daya yang dimaksud adalah pekerja perempuan yang terikat hubungan kerja dengan PPJPB di Kota Malang melalui skema PKWT, yang secara struktural berada dalam posisi rentan karena tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna, sehingga pemenuhan hak-hak normatifnya termasuk hak cuti melahirkan bergantung sepenuhnya pada kepatuhan PPJPB dan efektivitas pengawasan pemerintah.

6. Maqashid Syariah

Maqashid Syariah secara etimologis berasal dari kata *maqashid* (maksud/tujuan) dan *syariah* (hukum Islam), yang secara terminologis diartikan sebagai tujuan-tujuan utama disyariatkannya hukum Islam, yakni untuk mewujudkan kemaslahatan manusia (*jalb al-mashalih*) dan menolak kerusakan (*dar'u al-mafasid*) di dunia maupun akhirat. Imam al-Syathibi dalam *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah* merumuskan bahwa *maqashid* terdiri dari tiga tingkatan: *dharuriyyah* (kebutuhan primer), *hajiyyah* (kebutuhan sekunder), dan *tahsiniyyah* (kebutuhan tersier), di mana *dharuriyyah* mencakup lima penjagaan pokok (*al-kulliyat al-khams*): agama (*hifdzun din*), jiwa (*hifdzun nafs*), akal (*hifdzun aql*), keturunan (*hifdzun nasl*), dan harta (*hifdzun mal*). Dalam penelitian ini, *Maqashid Syariah* dioperasionalkan secara spesifik melalui dua dimensi *dharuriyyah*, yaitu *hifdzun nafs* (perlindungan jiwa ibu dan bayi yang terkait langsung dengan kesehatan fisik selama masa kehamilan dan nifas) dan *hifdzun nasl* (perlindungan keturunan yang berkaitan dengan hak perempuan untuk menjalani masa pemulihan dan memberikan perawatan optimal bagi bayinya), sebagai tolok ukur normatif-teologis dalam menilai apakah regulasi dan pengawasan hak cuti melahirkan di Indonesia telah memenuhi prinsip kemaslahatan dalam hukum Islam.

7. DISNAKER PMPTSP Kota Malang

Dinas Ketenagakerjaan, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Disnaker PMPTSP) Kota Malang adalah perangkat daerah di bawah Pemerintah Kota Malang yang menjalankan fungsi teknis di bidang ketenagakerjaan, penanaman modal, dan pelayanan perizinan terpadu di wilayah Kota Malang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, lembaga ini memiliki kewenangan normatif untuk melakukan pembinaan dan edukasi regulasi ketenagakerjaan kepada perusahaan dan pekerja di tingkat kota. Dalam

penelitian ini, Disnaker PMPTSP Kota Malang diposisikan sebagai *aktor kunci* dalam dimensi preventif dan edukatif pengawasan ketenagakerjaan, yakni sebagai pintu pertama (*fasilitator*) yang bertugas menerima aduan awal pekerja, memberikan sosialisasi regulasi kepada PPJPB, serta meneruskan penanganan aduan yang memerlukan tindakan kuratif kepada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur sebagai otoritas pengawasan yang lebih tinggi.

8. DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur merupakan perangkat daerah di bawah Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berwenang melakukan pengawasan ketenagakerjaan di tingkat provinsi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Berdasarkan regulasi tersebut, kewenangan penindakan normatif dan mediasi formal atas pelanggaran hak pekerja, termasuk hak cuti melahirkan, berada pada tingkat provinsi, bukan kota atau kabupaten. Dalam penelitian ini, Disnakertrans Provinsi Jawa Timur diposisikan sebagai otoritas eksekusi yang memproses mediasi antara pekerja alih daya dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJPB), serta melakukan tindakan kuratif terhadap pelanggaran yang tidak dapat diselesaikan di tingkat kota. Dengan demikian, hubungan fungsional antara Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dan Disnaker PMPTSP Kota Malang membentuk sistem pengawasan bertingkat yang menjadi fokus kajian penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terarah mengenai alur pembahasan dalam penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang memuat latar belakang masalah sebagai konteks dan alasan dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah yang merangkum pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, penelitian terdahulu yang relevan, kajian teori yang menjadi landasan analisis, metode penelitian yang digunakan, serta sistematika penulisan untuk memberikan gambaran keseluruhan struktur penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan kajian teoritis dan normatif yang menjadi kerangka analisis penelitian. Pembahasan dalam bab ini meliputi konsep perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menurut hukum positif Indonesia, pengaturan hak cuti melahirkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi Undang-Undang Cipta Kerja, tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) dan karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), fungsi dan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Ketenagakerjaan, serta konsep Maqashid Syariah dan Maslahah dalam hukum Islam sebagai perspektif normatif-teologis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci metode yang digunakan dalam penyusunan penelitian, meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh melalui kajian bahan hukum serta data lapangan. Pembahasan pertama akan menganalisis pelaksanaan pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, termasuk identifikasi enforcement gap yang terjadi. Pembahasan kedua akan menganalisis fenomena tersebut dari perspektif Maqashid Syariah, dengan fokus pada dimensi hifdzun nafs dan hifdzun nasl sebagai tolok ukur keadilan dalam hukum Islam.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang memuat kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan, serta saran dan rekomendasi yang ditujukan kepada pemerintah daerah, kalangan akademisi, dan pihak-pihak terkait lainnya sebagai kontribusi nyata dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun Penelitian yang dijadikan pedoman dalam Penelitian ini adalah Sebagai Berikut:

1) Skripsi karya EGA. (2021) dengan judul "Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Dan Hukum Islam" fokus kajian ini bertujuan untuk mengetahui ketentuan masa cuti melahirkan bagi tenaga kerja wanita menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan mengetahui skema pelaksanaan hak cuti tersebut pada tenaga kerja perempuan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Ketentuan masa cuti yang telah diatur dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur masa cuti melahirkan selama 1,5 bulang sebelum dan 1,5 bulan sesudah dan jika digabungkan secara keseluruhan waktunya yaitu selama 3 bulan. Dan untuk mendapatkan hak cuti sebelum dan sesudah melahirkan dapat disesuaikan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Terdapat penjelasan hukum islam mengapa hal ini wajib diberikan kepada pekerja wanita dikarenakan menurut HR Ibnu Majah bahwa, perempuan memiliki masa nifas yang lamanya empat puluh hari yang artinya selama empat puluh hari tersebut perempuan diberikan waktu selama empat puluh hari untuk istirahat. Hal ini berkaitan dengan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur jangka waktu 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, maka hal ini sudah melebihi masa nifas. [7]
2) Skripsi karya Futikhatun (2023) Dengan Julud "Hak Cuti Melahirkan Sebagai Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Dan Anak Di

[7] Ega, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Bedasarkan UNDANG UNDANG Dan Hukum Islam," 2021.

Indonesia (Studi Kasus Pekerja Wanita Di Pt. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes)" fokus kajian ini tentang Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu hak dasar yang harus diperoleh pekerja, karena pemerintah seringkali mengabaikan kesetaraan dan keadilan di tempat bekerja, yang salah satunya adalah pekerja wanita sebagaimana telah diatur di Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang juga mendapat prinsip perlindungan pekerjaan, baik bagi pekerja pria maupun wanita yaitu pasal 5 dan 6 menyaratkan bahwa ada persamaan hak antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Seperti dalam pasal 5 menyebutkan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk pekerjaan", Pasal 6 "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan hukum tanpa diskriminasi dari penguasa.[8]

3) Jurnal karya Choirul Arifin (2024) dengan judul "Kedudukan Hukum Tenaga Kerja *Outsourching* Sebelum Dan Sesudah Berlakunya Uu Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja" fokus penelitian ini adalah tentang hak hak outsourching setelah diberlakukannya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang dimana semakin memperjelas posisi outsourching dalam posisi di perkerjaan, tentang jaminan kesehatan sosial, kontrak kerja yang tidak adil dan dibayar dibawah upah minimum. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa letak hukum bagi tenaga kerja outsourching di indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang dimana para pekerja outsourching tidak dibedakan dengan para pekerja yang lain, hanya membedakan waktu dan jenis pekerjaan yang dilakukan.[9]

---

[8] futikhatun, "Hak Cuti Melahirkan Sebagai Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Dan Anak Di Indonesia (Studi Kasus Pekerja Wanita Di Pt. Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes)," 2023.

[9] Choirul Arifin et al., "KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA," *Jurnal Penelitian*

4) Skripsi karya Inas Ainun Machfiroh (2020) dengan judul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourching* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" fokus penelitian ini mengangkat tentang permasalahan perlindungan hukum yang dialami oleh pekerja *outsourching* menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang kaitannya disini sistem tenaga kerja Indonesia masih banyak menerapkan sistem tenaga kerja *outsourching*. Kedududkan pekerja *outsourching* dengan perusahaan pemborong pekerjaan terdapat hubungan hukum yang mengikat karena perjanjian tertulis yang telah disepakati. Dalam kedua undang undang tersebut tidak menjawab poin utama dari poin penelitian diatas alias masih abu-abu, maka hal itu status hukum pekerja outsourching masih diperdebatkan.[10]
5) Jurnal karya Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022) dengan judul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourching* Di Indonesia" penelitian ini mennyimpulkan bahwasannya UU Cipta Kerja yang mengatur perlindungan bagi pekerja outsourching telah menghapus beberapa batasan penting yang sebelumnya ada di UU Ketenagakerjaan, seperti batasan jangka waktu dan jenis pekerjaan. Hal ini semakin melegalkan dan membuka peluang besar bagi outsourching yang tidak menguntungkan bagi pekerja. Dan penelitian ini mengkaji permasalahan seputar perlindungan hukum yang minim bagi pekerja outsourching di indonesia, yang dimana dengan memberikan perlindungan dan syarat kerja dibawah strandart dan merugikan para pekerja outsourching.[11]

[10] Inas Ainun Machfiroh, "PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA," 2021.
[11] Pratiwi and Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1."

6) Skripsi karya Khoiriah Wardatun Jannah (2023) dengan judul "Pemenuhan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Wanita : Analisis Implementasi UU Ketenagakerjaan Dan Putusan MA No. 1330 K/Pdt.Sus-PHI/2023" penelitian ini berfokus pada implementasi hak cuti melahirkan terhadap wanita pekerja yang dimana seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti potensi pelanggaran hak yang dilakukan oleh perusahaan dan kurangnya pengawasan dari pemenrintah yang dimana menghasilkan bahwa banyak dari perusahaan bahkan 4 dari 10 yang sudah melakukan peraturan sesuai undang undang, artinya masih banyak pelanggaran hak yang dilakukan oleh perusahaan yang kebanyakan didasari oleh minimnya sosialisasi regulasi kepada pekerja maupun perusahaan, lemahnya pengawasan dari pemerintah, serta rendahnya kesadaran hukum masyarakat. Selain itu, analisis Skripsi diatas menunjukkan bahwa pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1330 K/Pdt.Sus-PHI/2023 terdapat upaya penegakan hukum yang dapat menjadi presden penting dalam memperkuat perlindungan hak kerja perempuan.[12]
7) Skripsi karya Nadila (2024) dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" penelitian ini berfokus pada perlindungan terhadap perempuan yang merupakan hak yang harus dipenuhi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara komprehensif hak-hak pekerjaperempuan, seperti perihal upah, hak cuti melahir dan melahirkan, cuti keguguran, perlindungan terhadap PHK, dan ketentuan jam kerja. Seta undang-undang juga menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesopanan, serta perlakuan yang sesuai dengan nilai kemanusiaan. Namun pada praktiknya, banyak perusahaan masih mengabaikan ketentuan tersebut. Beberapa pelanggaran yang sering terjadi

[12] Khoiri, ""PEMENUHAN HAK CUTI HAMIL DAN MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN : Analisis Implementasi UU Ketenagakerjaan Dan Putusan MA No. 1330 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Disusun;" n.D.," 2023.

adalah pembayaran upah dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), dan mengabaikan hak-hak reproduksi dan kehamilan, terutama bagi mereka yang bekerja di malam hari.[13]

8) Jurnal Karya Ulfah Oktarida Sihaloho (2025) dengan judul "*Gaps In The Implementation of Maternity Leave Policy And Its Impact on The Mental Health of Working Mothers In Indonesia"* peleitian ini berfokus pada mengkaji kesenjangan antara kebijakan cuti melahirkan formal dan implementasinya dalam praktik yang ada di indonesia, serta dampaknya terhadap kesehatan mental ibu pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah memiliki kerangka hukum seperti pada UU No. 4 tahun 2024 terdapat jurang implementasi yang signifikan yang dapat menghambat akses ibu terhadap hak cuti mereka. Kesenjangan ini dikaitkan dengan peningkatan konflik peran, mental, dan gejala perspektif melahirkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tanpa implementasi yang efektif dan inklusif, kebijakan cuti melahirkan gagal menciptakan nilai publik yang diharapkan, yaitu melindungi hak ibu dan anak. Dan penelitian ini menyerukan untuk menguatkan mekanisme penegakan, akuntabilitas pengusaha dan integrasi dukungan kesehatan mental untuk menjamin tercapainya tujuan kebijakan.[14]
9) Jurnal karya Nurhayani, Rizka Amelia Aziz, Elok Hikmawati dengan judul "Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. SII Cikarang" penelitian ini berfokus pada isu perlindungan tenaga kerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak. Dan konteks ketenagakerjaan, penggunaan

[13] NADILA, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus: Cleaning Service Pada Badan Pengelola Masjid Istiqlal) SKRIPSI," 2024.
[14] Ulfah Oktarida Sihaloho, "Gaps In The Implementation of Maternity Leave Policy And Its Impact on The Mental Health of Working Mothers In Indonesia," *JIAN : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 22, 2025.

sistem PKWT semakin meningkat, didorong oleh lemahnya lowongan kerja dan tingginya tingkat pengangguran. Banyak pekerja menerima status PKWT, meskipun kerjanya bersifat tetap. Disisi lain, perusahaan lebih diuntungkan karena kewajiban terhadap pekerja PKWT lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai tetap, khususnya terkait pesangon maupun fasilitas kerja. Dalam aspek perlindungan kesejahteraan, penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja PKWT di PT.SII tetap memperoleh hak hak dasar sebagaimana diatur dalam Undang-Undang, seperti upah minimum, cuti tahunan, cuti melahirkan dan melahirkan, tunjangan hari raya, serta kompensasi jika kontrak tidak diperpanjang, selain itu perusahaan tuja berhak memberi hak seperti menaikkan jabatan, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi perumahan, hingga asuransi kesehatan dan jaminan kesehatan keselamatan kerja, perlindungan ini dinilai penting karena menyangkut kesejahteraan fisik, mental dan sosial pekerja, yang dimana dapat mempengaruhi kinerja dan produksifitas perusahaan.[15]

10) Jurnal karya Julia Amanda "Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Outsourching" fokus utama penelitian ini adalah pemenuhan hak-hak tenaga kerja outsourching, dengan tinjauan hukum islam dan hukum positif di indonesia. Penelitian ini memilih tenaga kerja outsourching pada PT Securindo Packtama Indonesia sebagai objek kajian. Para pekerja outsourching di perusahaan ini menjalankan pekerjaan yang sama dengan pegawai tetap, namun diberlakukan sebagai pekerja kontrak dengan kompensasi yang lebih rendah. Fenomena ini dapat mengetahui hak-hak apa yang didapatkan pekerja dengan status kontrak yang berbeda. Fokus penelitian ini juga penting karena menghadirkan perbandingan dua perspektif hukum yang berbeda namun saling melengkapi. Hukum islam menekankan yang menekankan nilai moral, keadilan dan

[15] Rizka Amelia Azis and Elok Hikmawati, "Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di PT," *SII Cikarang Lex Jurnalica*, vol. 21, 2024.

keseimbangan sosial, serta hukum positif yang berbasis pada regulasi formal negara. Dengan adanya kedua perspektif tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif.[16]

No	Judul Penelitian & Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	EGA.(2021) dengan judul "Hak CutiMelahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Dan Hukum Islam"	Kesamaan terletakpada landasan yang menganalisis hak cuti melahirkan dari sudut pandang hukum positif dan hukum Islam.	Perbedaan terletak pada penelitian ini yang masih bersifat umum dan belum menyentuh kerentanan khusus yang dialami para pekerja outsourching. dan analisis regulasinya hanya bersandar pada UU No. 13 Tahun 2003.
2	karya Futikhatun (2023) Dengan Judul "Hak CutiMelahirkan Sebagai Penerapan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Dan Anak Di Indonesia (Studi Kasus Pekerja Wanita Di Pt.Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes)"	Kesamaan terletak pada tinjauan hukum tentang permasalahan cuti melahirkan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.	Perbedaan ini tidak menjelaskan kerentenan perlindungan hukum yang dialami oleh pekerja perempuan, terutama tentang cuti melahirkan bagi pekerja outsourching.
3	Choirul Arifin (2024) dengan judul "Kedudukan Hukum Tenaga	Kesamaan terletak pada fokus penelitian tentang outsourching dan dampak UU Cipta	Perbedaannya terletak pada penelitian yang tidak menjadikan isu cuti melahirkan sebagai

[16] Julia Amanda et al., "TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA OUTSOURCING (Studi Pada PT Securindo Packatama Indonesia Kecamatan Langkapura Bandar Lampung) SKRIPSI Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mmeperoleh Sarjana Hukum (SH) Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah Oleh," n.d.

	Kerja Outsourching Sebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja"	Kerja, yang juga menjadi konteks dalam penelitian ini.	fokus utama. dan penelitian saya mengkhususkan pada isu hak cuti melahirkan karena rentannya perlindungan kepada pekerja outsourching.
4	Inas Ainun Machfiroh (2020) dengan judul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourching Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja"	Kesamaan terletak pada judul ini bahwa perlindungan hukum bagi pekerja outsourching masih bermasalah.	Perbedannya terletak pada isu yang diangkat tidak sama dengan fokus Utama saya. fokus utama pada judul ini dibahas secara umum sedangkan fokus saya pada hak cuti melahirkan bagi pekerja outsourching.
5	Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani (2022) dengan judul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourching Di Indonesia"	Penelitian ini menguatkan argument saya tentang lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja outsourching perspektif UU Cipta Kerja.	Perbedaan ini tidak menjelaskan kerentenan perlindungan hukum yang dialami oleh pekerja perempuan, terutama tentang cuti melahirkan.
6	Khoiriah Wardatun Jannah (2023) dengan judul "Pemenuhan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Wanita : Analisis Implementasi	Persamaan penelitian ini tentang fokus utama yang mengangkat tentang cuti melahirkan bagi pekerja wanita.	Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus utama yang dituju, penelitian ini menjelaskan secara umum dan penelitian saya memfokuskan kepada pekerja outsourching yang

	UUKetenagakerjaan Dan Putusan MA No. 1330 K/Pdt.Sus-PHI/2023"		dimana sering terdapat ketimpangan hukum terhadap pekerja tetap perusahaan.
7	Nadila (2024) dengan judul "Perlindungan Huku Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"	Persamaan penelitian ini mengangkat tentang pengawasan terhadap implementasi hak cuti melahirkan yang telah ditetapkan oleh UU.	Perbedaan ini terletak pada fokus utama penelitian yang terlalu luas, maka dalam pembahasan saya merujuk pada satu isu yang tak kalah penting untuk dibahas.
8	Ulfah Oktarida Sihaloho (2025) dengan judul "Gaps In The Implementation of Maternity Leave Policy And Its Impact on The Mental Health of Working Mothers In Indonesia"	Persamaan penelitian ini mengangkat tentang pengawasan terhadap implementasi hak cuti melahirkan yang telah ditetapkan oleh UU.	Persamaan penelitian ini mengangkat tentang pengawasan terhadap implementasi hak cuti melahirkan yang telah ditetapkan oleh UU.
9	Nurhayani, Rizka Amelia Aziz, Elok Hikmawati dengan judul "Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di PT. SII Cikarang"	Persamaan penelitian ini terhadap status pekerja outsourching yaitu PKWT.	Perbedaan ini terletak pada fokus utama penelitian yang terlalu luas, maka dalam pembahasan saya merujuk pada satu isu yang tak kalah penting untuk dibahas.
10	Julia Amanda "Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap	Penelitian ini menguatkan pembahasan saya yang mengatur hak dan	Perbedaannya dalam pembahasan ini yaitu tentang hak dan kewajiban pekerja yang

	Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Outsourching"	kewajiban dalam lensa hukum positif dan hukum Islam.	terlalu luas sedangkan focus utama penelitian saya tentang hak cuti melahirkan bagi pekerja wanita dalam sektor outsourching.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, penelitian ini memberikan beberapa kebaharuan:

Pertama, penelitian ini secara khusus menyoroti titik pertemuan antara hak cuti melahirkan sebagai hak fundamental pekerja perempuan dengan karakteristik hubungan kerja sektor *outsourching* yang menggunakan skema PKWT. Sementara banyak penelitian yang telah membahas salah satu aspek tersebut.

Kedua, penelitian ini menggabungkan analisis hukum positif dengan perspektif hukum Islam melalui konsep Maqashid Syariah. Pendekatan ini memberikan aspek baru dalam menganalisis problematika hak cuti melahirkan bagi pekerja outsourching yang belum banyak dikembangkan dalam penelitian sebelumnya

B. Kerangka Teori

Untuk membangun kerangka analisis yang kokoh dan komprehensif, penelitian ini menggunakan empat teori utama yang saling melengkapi, yakni teori kesadaran hukum, teori perlindungan hukum, teori pengawasan, dan konsep Maslahah dalam hukum Islam.

1) Kesadaran Hukum

Kesadaran hukum merupakan kondisi psikologis seseorang atau kelompok masyarakat dalam memahami, mematuhi, dan menjalankan norma-norma hukum yang berlaku. Menurut Soerjono Soekanto, kesadaran hukum sesungguhnya merupakan kesadaran atau nilai-nilai yang terdapat dalam diri manusia tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan ada. Kesadaran hukum tidak

identik dengan kepatuhan hukum, meskipun keduanya saling berhubungan erat. Soerjono Soekanto mengidentifikasi empat indikator utama dalam mengukur tingkat kesadaran hukum suatu masyarakat, yaitu sebagai berikut:

1) Pengetahuan hukum (*law awareness)*

Adalah pengetahuan seseorang mengenai perilaku tertentu yang diatur oleh hukum tertulis, tentang apa yang dilarang dan diperbolehkan; 2) pemahaman hukum (*law acquaintance*) merupakan informasi yang dimiliki seseorang mengenai isi peraturan tertulis, termasuk tujuan, manfaat, dan substansinya; 3) sikap hukum (*legal attitude)* adalah kecenderungan untuk menerima atau menolak hukum karena adanya penghargaan atau kesadaran bahwa hukum bermanfaat bagi kehidupan manusia; sedangkan 4) pola perilaku hukum (*legal behavior*) menunjukkan apakah suatu aturan hukum berlaku dalam masyarakat serta sejauh mana masyarakat mematuhinya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks penelitian ini, indikator kesadaran hukum di atas digunakan untuk menganalisis sejauh mana Dinas Ketenagakerjaan Kota dan Provinsi sebagai institusi pengawas memiliki pemahaman, sikap, dan pola perilaku yang memadai dalam menjalankan fungsi pengawasan dan terhadap pemenuhan hak cuti melahirkan pekerja perempuan alih daya.

2) Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari pemikiran Phillipus M. Hadjon. Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua bentuk, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Bentuk perlindungan ini diwujudkan melalui pemberian hak kepada rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Dalam konteks penelitian ini, perlindungan preventif tercermin dalam kewajiban Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan, sosialisasi regulasi, dan pemeriksaan dokumen perjanjian kerja perusahaan alih daya agar hak cuti

melahirkan tertuang secara jelas di dalamnya.

Adapun perlindungan hukum represif adalah perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Perlindungan ini diwujudkan melalui penerapan sanksi administratif maupun pidana terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Dalam konteks penelitian ini, perlindungan represif berkaitan dengan kemampuan Dinas Ketenagakerjaan untuk menindak perusahaan yang terbukti mengabaikan atau melanggar hak cuti melahirkan pekerja perempuan alih daya.

Dengan menggunakan kerangka teori perlindungan hukum Phillipus M. Hadjon, penelitian ini akan menganalisis apakah fungsi pengawasan Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang telah menjalankan kedua bentuk perlindungan hukum tersebut secara optimal, atau justru terdapat enforcement gap yang menyebabkan pekerja perempuan alih daya tidak terlindungi secara nyata.

3) Teori Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang esensial dalam penyelenggaraan pemerintahan. Menurut Sondang P. Siagian, pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir mendefinisikan pengawasan sebagai setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. Dalam konteks pemerintahan, pengawasan berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa regulasi yang telah ditetapkan oleh negara benar-benar diimplementasikan dan dipatuhi oleh para pihak yang terikat olehnya.

Dalam hukum ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan mencakup kegiatan pemeriksaan, pengujian, penyidikan atas pelanggaran norma kerja, serta pemberian pembinaan dan bimbingan teknis kepada pengusaha dan pekerja.

Secara teoritis, efektivitas pengawasan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: ketersediaan sumber daya manusia pengawas yang kompeten, kelengkapan regulasi yang menjadi landasan hukum, mekanisme pelaporan dan pengaduan yang aksesibel, serta ketegasan sanksi terhadap pelanggaran. Kerangka teori ini akan digunakan untuk mengukur sejauh mana Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang telah menjalankan fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara efektif terhadap pemenuhan hak cuti melahirkan pekerja perempuan alih daya.

4) Maqashid Syariah

Maqashid secara etimologi berasal dari kata *maqshad* yang berarti maksud, tujuan, target, sasaran, atau prinsip dasar, dan secara terminologi diartikan yaitu mewujudkan kemaslahatan manusia (kebaikan dan kesejahteraan) sekaligus menghindarkan keburukan (menolak *madharat*) di dunia dan akhirat. Imam Ibrahim al-Syathibi dalam *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Syari'ah* menegaskan bahwa seluruh taklif syariah pada hakikatnya bermuara pada penjagaan maqashid dalam kehidupan manusia, dan maqashid tersebut tidak melampaui tiga tingkatan: *dharuriyyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyyah*.[17]

Adapun *dharuriyyah* tingkatan tertinggi dalam hierarki maqashid oleh al-Syathibi didefinisikan sebagai hal-hal yang niscaya adanya demi tegaknya kemaslahatan agama dan dunia, sedemikian rupa sehingga apabila hal-hal itu hilang, kemaslahatan dunia tidak akan berjalan dengan baik, bahkan akan terjadi kerusakan, kekacauan, dan hilangnya kehidupan, sedangkan di akhirat akan terjadi kehilangan keselamatan dan kenikmatan serta kembali dalam kerugian yang

[17] Ibrahim Ibn Musa Syatibi, "Al-Muwāfaqāt Fi Uṣūl Al-Syari`ah.," 1997. hlm. 221

nyata.[18] Al-Syathibi selanjutnya menyatakan bahwa keseluruhan *dharuriyyah* berjumlah lima, yang dikenal sebagai *Al-Kulliyat Al-Khams*, yaitu; Agama (*hifdzun din*) Jiwa (*hifdzun nafs*) Akal (*hifdzun aql*) Keturunan (*hifdzun nasl*) Harta (*hifdzun mal*) sebagaimana dikonfirmasi oleh Faishal Agil Al Munawar bahwa inti dari Maqashid al-Syari'ah adalah mewujudkan kemaslahatan dan menolak kerusakan melalui aktualisasi kelima dharuriyyah tersebut.[19]

Dalam penelitian ini, metodologi Maqashid Syariah al-Syathibi digunakan untuk menganalisis fenomena pelanggaran hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya dari kacamata hukum Islam. Pengabaian hak cuti melahirkan yang memaksa pekerja perempuan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri saat mengandung dan perspektif persalinan secara langsung mengancam dimensi *hifdzun nafs* (penjagaan jiwa), karena berdampak pada kondisi kesehatan ibu dan bayi yang baru lahir. Selain itu, tindakan tersebut juga bertentangan dengan *hifdzun nasl* (penjagaan keturunan), karena menghalangi hak perempuan untuk menjalani masa pemulihan perspektif melahirkan dan memberikan perawatan optimal bagi bayinya.

Lebih jauh, al-Syathibi secara eksplisit menegaskan bahwa mu'amalat yang mencakup seluruh relasi dan perjanjian antar manusia, termasuk hubungan kerja merujuk kepada penjagaan *hifdzun nasl* dan *hifdzun mal* dari sisi keberadaan (*min janib al-wujud*), sekaligus merujuk pula pada penjagaan *hifdzun nafs*.[20] Dengan kerangka ini, hubungan kerja dalam skema alih daya (outsourcing) merupakan bagian dari ranah mu'amalat yang secara syar'i wajib memenuhi dimensi *dharuriyyah* tersebut. Oleh karenanya, kewajiban negara dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan untuk mengawasi pemenuhan hak cuti melahirkan bukan sekadar amanat hukum positif, melainkan merupakan keniscayaan yang bersandar pada maqashid al-syari'ah: bahwa setiap bentuk pengabaian terhadap *dharuriyyah* wajib

[18] Ibid., hlm. 221
[19] Faisal Agil Al Munawar, "Al Munawar, Faishal Agil. ''Abd Al-Majīd Al-Najjār's Perspective on Maqāṣid Al-Sharī'ah.' JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah) 20, No. 2 (2021): 209-223.," *Jurnal Ilmiah Syari'Ah,* 2, no. 1 (2021): 210–23.
[20] Ibid., hlm. 221

dicegah dan ditanggulangi, selaras dengan kaidah *la dharara wa la dhirar* (tidak boleh ada bahaya yang ditimbulkan dan tidak boleh ada bahaya yang dibiarkan).

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis empiris, yakni penelitian yang mengkaji hukum tidak hanya sebagai norma tertulis (*law in books*) tetapi juga sebagai realitas sosial yang hidup dalam masyarakat (law in action). Penelitian yuridis empiris dilakukan dengan menggabungkan kajian hukum normatif terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan penelitian lapangan (*field research*) guna memperoleh gambaran yang akurat mengenai fakta dan fenomena hukum yang terjadi. [21]

Aspek normatif dalam penelitian ini mencakup kajian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai regulasi turunannya, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Sementara aspek empiris dilakukan melalui penelitian langsung di Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang dan wawancara dengan pekerja perempuan alih daya sebagai subjek yang terdampak.[22]

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan utama yang saling melengkapi, yaitu pendekatan perundang undangan, pendekatan kasus *(case approach)* dan pendekatan sosiologis *(sociological approach).* Pendekatan kasus (*Case Approach*) digunakan untuk menganalisis kasus konkret yang terjadi di lapangan, seperti pelanggaran hak cuti melahirkan yang dialami pekerja perempuan alih daya di Kota

[21] M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Muhaimin, Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum." Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram 1 (2020): 75-79.*, 2020. 87
[22] M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Muhaimin, Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum." Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram 1 (2020): 75-79.*, 2020. 87

Malang, sebagaimana dialami oleh Ibu Laila dari PT. Werbel Indonesia Services, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi norma hukum yang dilanggar, mekanisme pengawasan yang merespons pelanggaran tersebut, serta konsekuensi hukum yang seharusnya diterapkan; sedangkan pendekatan sosiologis (Sociological Approach) digunakan untuk memahami interaksi antara norma hukum ketenagakerjaan dengan realitas sosial, dengan melihat hukum bukan sekadar teks peraturan melainkan fenomena sosial yang beroperasi dalam relasi kuasa antara pengusaha, pekerja, dan negara, sehingga peneliti dapat menganalisis faktor sosial, ekonomi, dan struktural yang menyebabkan fungsi pengawasan Dinas Ketenagakerjaan belum berjalan optimal..[23]

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk mengumpulkan data atau objek yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di dua kantor dinas yaitu Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang yang berkedudukan di Kota Malang dan Dinas Keternagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan akademik yang kuat. Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki kewenangan normatif dalam melakukan pengawasan, pembinaan, dan penegakan hukum ketenagakerjaan di wilayah Kota Malang dan Provinsi Jawa Timur, termasuk terhadap perusahaan yang menjalankan skema alih daya; temuan prariset menunjukkan adanya enforcement gap yang serius antara norma hukum perlindungan hak cuti melahirkan dengan praktik di lapangan, sehingga kedua lembaga tersebut menjadi lokasi strategis untuk mengidentifikasi akar permasalahan; selain itu, Kota Malang sebagai salah satu kota industri dan jasa di Jawa Timur dengan jumlah pekerja alih daya yang signifikan menjadikan persoalan perlindungan hak pekerja outsourcing relevan untuk dikaji secara

[23] M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Muhaimin, Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum." Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram 1 (2020): 79-82.*, 2020. 87

mendalam.

D. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui kegiatan lapangan. Dalam penelitian hukum empiris, data primer berasal dari informan, narasumber, dan responden yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.[24] Adapun sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

a. Wawancara dengan pegawai dan pejabat berwenang di Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang, khususnya bidang pengawasan ketenagakerjaan, untuk menggali informasi mengenai mekanisme, bimbingan mediasi terhadap pemenuhan hak cuti melahirkan pekerja perempuan dan pemberi kerja.
b. Wawancara dengan utusan yang berwenang di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur , khususnya bidang pengawasan ketenagakerjaan, untuk menggali informasi mengenai mekanisme, prosedur, alih daya, dan capaian pengawasan terhadap pemenuhan hak cuti melahirkan pekerja perempuan alih daya.
c. Wawancara dengan pekerja perempuan alih daya di Kota Malang yang pernah atau sedang mengalami persoalan berkaitan dengan hak cuti melahirkan, guna memperoleh perspektif langsung dari pihak yang terdampak oleh pelanggaran hukum yang terjadi.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber tidak langsung berupa bahan-bahan pustaka yang memiliki relevansi dengan objek penelitian. Bahan

[24] Dr. Muhaimin, SH. M.Hum., *METODE PENELITIAN HUKUM*, n.d. 82-84.

hukum sekunder dalam penelitian ini mencakup:

a. Bahan hukum primer, meliputi peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016.
b. Bahan hukum sekunder, meliputi buku-buku ilmiah hukum, jurnal penelitian, skripsi, tesis, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.
c. Bahan hukum tersier, meliputi kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber referensi lainnya yang digunakan untuk menjelaskan konsep-konsep dalam bahan hukum primer dan sekunder.[25]

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang valid, akurat, dan relevan dengan permasalahan yang dikaji, penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut.[26]

a) Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan interaksi langsung berupa tanya jawab antara peneliti dengan narasumber atau informan guna memperoleh informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, yakni peneliti menyiapkan panduan pertanyaan sebagai acuan, namun tetap memberikan ruang bagi narasumber untuk menyampaikan informasi tambahan yang relevan.[27] Wawancara dilakukan dengan tiga kelompok narasumber, yaitu pegawai Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota

[25] M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Muhaimin, Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum." Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram 1 (2020): 59-62.*, 2020. 87
[26] M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Muhaimin, Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum." Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram 1 (2020): 88-95.*, 2020. 87
[27] Dr. Muhaimin, SH. M.Hum., *METODE PENELITIAN HUKUM*, n.d. 90.

Malang serta pekerja perempuan alih daya di Kota Malang, serta Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

- **Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah data yang bersumber dari dokumen, arsip, atau bahan tertulis yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Dokumen yang dikumpulkan dapat berupa perjanjian kerja (PKWT), laporan pengawasan ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan, dan dokumen resmi lainnya yang relevan. Dalam penelitian ini, dokumentasi juga mencakup pengambilan foto dan perekaman audio sebagai bukti lapangan.[28]

- **Observasi**

Observasi merupakan kegiatan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran nyata mengenai situasi dan kondisi pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Observasi dilakukan secara non-partisipatif, yakni peneliti berperan sebagai pengamat tanpa terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati.[29]

F. Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi selanjutnya diolah secara sistematis melalui tahapan sebagai berikut:

a. Pemeriksaan Data (*Editing*). Tahap ini dilakukan dengan memeriksa kelengkapan, kejelasan, dan konsistensi data yang telah dikumpulkan. Data yang tidak relevan, tidak lengkap, atau mengandung inkonsistensi akan diperbaiki atau dieliminasi sebelum memasuki tahap pengolahan lebih lanjut.

b. Klasifikasi (*Classifying*). Data yang telah diperiksa selanjutnya dikelompokkan berdasarkan kategori tertentu sesuai dengan rumusan

[28] M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Muhaimin, Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum." Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram 1 (2020): 59-62.*, 2020. 87
[29] Dr. Muhaimin, SH. M.Hum., *METODE PENELITIAN HUKUM*, n.d. 95.

masalah dan tujuan penelitian. Pengelompokan ini dilakukan untuk memudahkan proses analisis dan penyajian data.

c. Verifikasi (*Verifying).* Tahap verifikasi dilakukan untuk memastikan keabsahan dan keandalan data yang telah dikumpulkan dan diklasifikasikan. Verifikasi dilakukan melalui pengecekan ulang terhadap konsistensi data, termasuk kroscek antara data primer yang diperoleh dari wawancara dengan data sekunder yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah.

d. Analisis Data (*Analysing*). Data yang telah terverifikasi dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan kerangka teori yang telah ditetapkan. Analisis dilakukan dengan menelaah kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan, kemudian dikaji lebih lanjut menggunakan perspektif *Maqashid Syariah* untuk memberikan penilaian yang komprehensif.

e. Kesimpulan (*Concluding*). Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dari seluruh hasil analisis data. Kesimpulan disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, dilengkapi dengan saran dan rekomendasi yang konstruktif bagi pihak-pihak terkait.[30]

[30] Dr. Muhaimin, SH. M.Hum., *METODE PENELITIAN HUKUM*, n.d. 96-102

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Malang berperan sebagai lembaga perangkat daerah yang mengintegrasikan fungsi ketenagakerjaan, investasi, dan perizinan untuk mendukung ekosistem ekonomi di wilayah seluas 145,28 km². Dengan membawahi 5 kecamatan dan 57 kelurahan, dinas ini memfokuskan kinerjanya pada penyelenggaraan sistem perizinan berusaha yang terintegrasi (OSS), pengawasan norma kerja dan hubungan industrial, serta pemberdayaan tenaga kerja lokal guna memenuhi kebutuhan sektor jasa dan industri di wilayah Kota Malang.[31] Selain itu, instansi ini aktif melakukan promosi investasi untuk mengoptimalkan potensi daerah sebagai pusat ekonomi strategis di Jawa Timur bagian selatan, sekaligus memastikan distribusi perusahaan yang tersebar di wilayah administratif yang padat seperti Kecamatan Kedungkandang, Sukun, dan Blimbing berjalan sesuai regulasi.[32]

Sebelum Tahun 2017, Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang Memiliki kewenangan penuh di bidang pengawasan ketenagakerjaan, yang mencakup pemeriksaan, pembinaan, dan penegakan norma-norma ketenagakerjaan di seluruh Perusahaan yang beroperasi di wilayah Kota Malang. Namun, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur pembagian urusan antara pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten/kota, fungsi pengawasan ketenagakerjaan kemudian

[31] Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, "Sekilas DisnakerPMPTSP,"
[32] Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, "Sekilas DisnakerPMPTSP,"

ditetapkan sebagai kewenangan pemerintah provinsi.

Sejak peralihan kewenangan tersebut pada tahun 2017, Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang tidak lagi memiliki fungsi pengawasan ketenagakerjaan secara normatif. Fungsi yang tersisa pada instansi ini kini terbatas pada urusan hubungan industrial, yaitu mediasi perselisihan hubungan kerja, pengawasan kasusu pemutusan hubungan kerja (PHK), pendaftaran perjanjian kerja Bersama (PKB), dan penerbitan berbagai perizinan ketenagakerjaan. Kondisi ini menimbulkan implikasi serius dalam konteks perlindungan normative pekerja. Termasuk pekerja Perempuan alih daya, karena terjadi kesenjangan kelembagaan antara persepsi Masyarakat dan kewenangan actual yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan di Tingkat kota.[33]

2. Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Korwil II Malang (BLK Singosari, Disnaker Provinsi Jawa Timur)

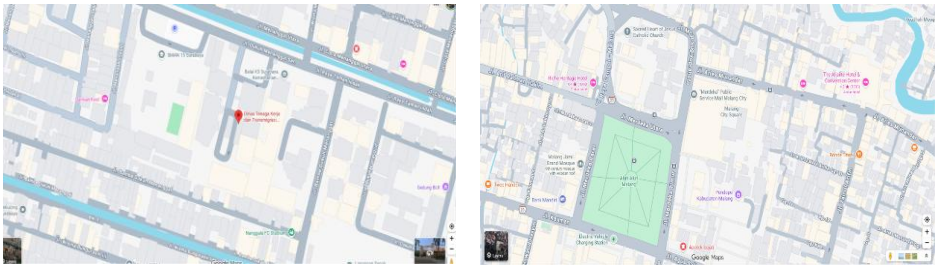
Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Ketenagakerjaan Koordinasi Wilayah (Korwil) II Malang merupakan perpanjangan tangan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berkedudukan di lingkungan Balai Latihan Kerja (BLK) Singosari, Kabupaten Malng. UPT ini dibentuk sebagai konsekuensi dari pengambilan fungsi pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Secara hirarki, UPT Korwil II Malang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berkantor di pusat Kota Surabaya.[34]

Wilayah kerja Korwil II Malang mencakup tiga daerah administratif, yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Cakupan wilayah yang luas ini

[33] Hasil Wawancara oleh Pak E.K selaku arsiparis Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang (Pada Tanggal 4 Mei 2026)
[34] Hasil Wawancara oleh Ibu Yuswida selaku Pengawas sub coordinator wilayah Malang (Pada Tanggal 4 Mei 2026)

diemban oleh sejumlah 14 (empat belas) orang pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bertugas di Korwil II. Fungsi utama UPT ini meliputi: (a) pembinaan dan pemeriksaan berkala terhadap perusahaan-perusahaan di wilayah kerjanya terkait kepatuhan norma ketenagakerjaan; (b) penerimaan dan penanganan pengaduan dari pekerja yang mengalami pelanggaran hak-hak normatif; (c) penerbitan nota riksa (catatan pemeriksaan) sebagai instrumen pengawasan formal; dan (d) koordinasi dengan kantor pusat di Surabaya dalam penyelesaian kasus-kasus pelanggaran yang memerlukan tindak lanjut lebih lanjut.[35]

Keberadaan UPT Korwil II Malang di lingkungan BLK Singosari secara tidak langsung menciptakan jarak geografis dan kelembagaan antara institusi pengawas dengan masyarakat pekerja di Kota Malang. Sebagian besar pekerja dan bahkan sebagian aparat pemerintah kota masih beranggapan bahwa kewenangan pengawasan ketenagakerjaan tetap berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota. Kondisi ini diakui secara eksplisit oleh narasumber dari Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang, yang menyatakan bahwa pihaknya seringkali kesulitan menjelaskan kepada masyarakat bahwa kewenangan pengawasan normatif sudah tidak ada di tingkat kota.[36]



Disnakerprov Jawa Timur 1 & Disnaker PMPTSP Kota Malang

B. Profil Narasumber

[35] Hasil Wawancara oleh Ibu Yuswida selaku Pengawas sub coordinator wilayah Malang (Pada Tanggal 4 Mei 2026)

[36] Hasil Wawancara oleh Ibu Yuswida selaku Pengawas sub coordinator wilayah Malang (Pada Tanggal 4 Mei 2026)

Penelitian ini melibatkan melibatkan tiga narasumber yang dipilih secara purposive berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian. Adapun profil narasumber dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

No	Kode Narasumber	Jabatan/Status	Instansi	Tanggal Wawancara
1.	Bu Y.	Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan	UPT Disnake Provinsi Jawa Timu Korwil II Malang (BLK Singosari)	4 Mei 2026
2.	Pak E.K.	Pegawai Bidang Ketenagakerjaan	Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang	4 Mei 2026
3.	Ibu L.	Pekerja Alih Daya	PT. W.I.S (Blimbing, Kota Malang	17 Juli 2026

Tabel 1.2 *Sumber: Data Primer, diolah oleh peneliti (2026)*

Bu L. merupakan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bertugas di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Korwil II Malang yang berlokasi di BLK Singosari. Beliau memiliki pengetahuan teknis yang mendalam mengenai regulasi ketenagakerjaan, mekanisme pengawasan, dan prosedur penanganan pengaduan di wilayah Korwil II Malang. Pak E.K. adalah pegawai Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang yang memberikan informasi mengenai tugas dan fungsi yang saat ini diemban oleh Disnaker Kota perspektif peralihan kewenangan pengawasan ke provinsi, termasuk mekanisme penanganan keluhan di tingkat kota. Adapun Mbak L. adalah seorang pekerja alih daya dengan pengalaman kerja hampir 5 (lima) tahun di PT W.I.S., sebuah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJPB) yang beroperasi di wilayah Blimbing, Kota Malang. Pengalaman langsung Mbak L. sebagai pekerja alih daya menjadikannya narasumber yang sangat relevan

untuk menggambarkan kondisi empiris perlindungan hak cuti melahirkan di lapangan.

C. Pengawasan Perlindungan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja

1. Kerangka Normatif Hak Cuti Melahirkan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Indonesia memiliki landasan hukum yang cukup kokoh dalam hukum positif. Landasan utamanya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara komprehensif mengatur hak-hak pekerja perempuan, termasuk di dalamnya hak atas cuti melahirkan.[37] Secara spesifik, Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak, menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.[6] Dengan demikian, total cuti melahirkan yang menjadi hak pekerja perempuan adalah 3 (tiga) bulan, yang merupakan hak normatif minimum yang tidak dapat dikurangi oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, namun dapat ditingkatkan melebihi ketentuan minimum tersebut.

Lebih lanjut, Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud, termasuk istirahat melahirkan, berhak mendapat upah penuh.[38] Ketentuan ini memiliki arti yang sangat penting karena secara tegas melarang pengusaha untuk memotong atau menghentikan pembayaran upah kepada pekerja perempuan yang sedang menjalani cuti melahirkan. Dengan kata lain, selama masa

[37] "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003, 147–73.
[38] "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

cuti melahirkan, hubungan kerja tetap berlangsung dan pekerja tetap berhak atas seluruh komponen upah pokoknya. Jaminan ini merupakan bentuk perlindungan preventif yang bersifat imperatif, sehingga tidak dapat disimpangi meskipun ada kesepakatan sebaliknya antara pengusaha dan pekerja.

Jaminan hak cuti melahirkan ini diperkuat oleh ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara eksplisit melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Larangan ini merupakan bentuk perlindungan represif yang bertujuan mencegah terjadinya diskriminasi berbasis reproduksi di tempat kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 153 ini mengakibatkan batal demi hukumnya PHK yang dilakukan, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Ketentuan ini menunjukkan keseriusan pembentuk undang-undang dalam melindungi pekerja perempuan dari risiko kehilangan pekerjaan akibat kondisi kehamilan dan persalinan yang merupakan kodrat biologis.

Hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mengubah substansi ketentuan hak cuti melahirkan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebagaimana dijelaskan oleh Bu I. dalam wawancara, Undang-Undang Cipta Kerja tidak menghapus atau mengganti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, melainkan hanya menyisipkan atau mengubah beberapa pasal tertentu. Pasal-pasal yang mengatur hak cuti melahirkan, yaitu Pasal 82 dan Pasal 84, serta larangan PHK pada Pasal 153, tetap berlaku dan mengikat seluruh pihak dalam hubungan kerja di Indonesia. Dengan demikian, tidak ada justifikasi normatif apapun yang dapat digunakan pengusaha untuk meniadakan atau membatasi hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuannya.[39]

Pada tataran regulasi teknis, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperkuat jaminan perlindungan bagi pekerja alih daya secara khusus. Pasal 26 ayat (1) PP 35/2021 menegaskan bahwa perusahaan alih daya bertanggung jawab

[39] Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020."

penuh atas pemenuhan seluruh hak-hak normatif pekerja/buruh yang ditempatkan pada perusahaan pemberi kerja, termasuk di dalamnya hak atas cuti tahunan, cuti melahirkan, dan seluruh hak normatif lainnya.[40] Ketentuan ini sekaligus menjawab pertanyaan tentang siapa yang bertanggung jawab atas pemenuhan hak cuti melahirkan dalam konteks hubungan kerja alih daya yang bersifat tripartit, yaitu antara pekerja, perusahaan alih daya (PPJPB), dan perusahaan pemberi kerja. Tanggung jawab tersebut secara jelas berada pada perusahaan alih daya sebagai pihak yang mengikat perjanjian kerja langsung dengan pekerja.

Berkaitan dengan kedudukan hukum hak cuti melahirkan dalam hierarki norma, Bu I. memberikan penjelasan yang sangat relevan. Beliau menegaskan bahwa meskipun suatu hak normatif tidak dicantumkan secara eksplisit dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, hal tersebut tidak serta-merta menghapuskan hak pekerja atas jaminan tersebut.

"Iya, sebenarnya kalua ini ya, kalau kita mengacu Undang-Undang itu kan enak ya. Itu kan lebih tinggi, Universal ya. Nah itu dilindungi, di UU 13 Tahun 2003, UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, itu tete pada pasal itu. Jadi masih berlaku "

Pernyataan ini menegaskan bahwa dalam sistem hierarki norma hukum di Indonesia, peraturan perundang-undangan berada di atas perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Konsekuensinya, setiap klausul dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan atau mengesampingkan hak normatif yang telah dijamin oleh undang-undang adalah batal demi hukum (nietig). Pekerja tetap berhak menuntut pemenuhan hak-hak normatifnya berdasarkan ketentuan perundang-undangan, terlepas dari ada atau tidaknya pencantuman hak tersebut dalam dokumen kontrak kerja yang ditandatanganinya.[41]

Kondisi ini juga berlaku untuk hak cuti tahunan. Pasal 79 Undang-Undang

[40] Kementrian Ketenagakerjaan, "Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021"Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, No. 086142 (2021): 42."
[41] Hasil Wawancara oleh Ibu L selaku Pekerja Alih Daya (Pada Tanggal 17 Juni 2026)

Nomor 13 Tahun 2003 menjamin bahwa setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja. Hak ini merupakan hak normatif yang tidak dapat dikurangi, bahkan apabila hal tersebut tidak disebutkan dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak.[42]

2. Pergeseran Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan dari Kota/Kabupaten ke Provinsi

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah terjadinya pergeseran kewenangan yang signifikan di bidang pengawasan ketenagakerjaan, dari pemerintah kota/kabupaten ke pemerintah provinsi. Pergeseran ini merupakan konsekuensi langsung dari implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang mengklasifikasikan urusan ketenagakerjaan, khususnya sub-urusan pengawasan ketenagakerjaan, sebagai urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi, bukan pemerintah kabupaten/kota.[43]

Sebelum tahun 2017, fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Kota Malang dijalankan secara langsung oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, yang saat itu berkantor bersama di satu gedung terpadu. Bu I. menjelaskan pergeseran tersebut dalam wawancara sebagai berikut.

"*Dulu kan kan sebelum 2017 kan kita di kantor apa, block office ya, pengawas apa, kantor terpadu. Nah, terus per 2017 kita yang khusus bidang pengawasan itu ditarik oleh pemerintah provinsi. Jadi staf, surat, kita juga mintanya ke Kepala Dinas di provinsi, di Surabaya. Jadi ini kayak istilahnya kayak cabang gitu. Jadi kita tetap statusnya sama-sama pegawai provinsi, Disnaker Provinsi ya"*

Pak E.K. dari Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang juga mengkonfirmasi pergeseran kewenangan tersebut, sekaligus menegaskan bahwa hal ini bukan disebabkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, melainkan karena Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang secara khusus menarik kewenangan

[42] "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."
[43] "Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah."

pengawasan ke tingkat provinsi.[44]

"Sebenarnya bukan karena Cipta Kerja sih, Mas. Karena apa istilahnya memang ada Permenaker yang terbaru. Saya lupa Permenaker berapa. Cuma istilahnya untuk terkait kewenangan pengawasan ini sebenarnya ditarik provinsi semua. Ada kok terkait fungsi pengawasan, kalau nggak salah, tentang judulnya itu tentang fungsi pengawasan tenaga kerja. Tugas dan fungsi pengawasan tenaga kerja. Itu ditarik provinsi."

Struktur peralihan kelembagaan kewenangan ini kemudian membentuk sistem Koordinasi Wilayah (Korwil) yang dibagi menjadi beberapa wilayah di Jawa Timur. Korwil 1 mencakup wilayah Surabaya, sementara Korwil 2 mencakup wilayah Malang yang meliputi Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu. Selain itu, terdapat pula sub-sub Korwil yang mencakup wilayah-wilayah lain seperti Bojonegoro, Blitar (Kota dan Kabupaten), dan Trenggalek. Sistem Korwil ini dirancang untuk memastikan adanya perwakilan UPT Disnaker Provinsi di setiap daerah guna memudahkan pelayanan dan pengawasan.

Pergeseran kewenangan ini menimbulkan implikasi yang cukup serius dalam konteks perlindungan pekerja. Pak E.K. mengakui bahwa kondisi ini menyebabkan kesulitan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam merespons keluhan-keluhan pekerja yang datang ke kantornya.[45]

"Karena kan, em, pemahamannya warga itu gini, warga itu tahunya Disnaker ya Disnaker, gitu lho. Bisa njewer perusahaan. Tapi kita karena kita dibatasi tugasnya ya... karena kita kan ada pengawasan kan memang ada namanya audit ya, semacam audit. Untuk di mana ketika ada pelanggaran, ada temuan, itu harus dilakukan perbaikan kan seperti itu. Supaya jangan sampai ada temuan seperti ini gitu di perusahaan."

Pernyataan ini mengungkap adanya jurang harapan (expectation gap) yang signifikan antara apa yang diharapkan masyarakat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota dan apa yang sesungguhnya dapat dilakukan oleh institusi tersebut. Kondisi ini

[44] Hasil wawancara Ibu Y Pengawas Disnakerprov Sub Korwil II
[45] Hasil Wawancara Pak E.K Pegawai Disnaker PMPTSP Kota Malang

menciptakan situasi di mana pekerja yang mengalami pelanggaran hak normatif, termasuk hak cuti melahirkan, seringkali tidak mengetahui ke mana harus mengadukan permasalahannya. Bahkan ketika mereka datang ke Disnaker Kota, mereka harus dirujuk ke UPT Korwil Provinsi yang berlokasi di BLK Singosari, sebuah tempat yang relatif tidak dikenal oleh masyarakat awam Kota Malang.[46]

3. Temuan Empiris Praktik Pelanggaran Hak Cuti Melahirkan pada Pekerja Alih Daya di Kota Malang

Penelitian ini ini berhasil menghimpun temuan empiris yang sangat signifikan mengenai praktik pelanggaran hak cuti melahirkan di tingkat lapangan melalui wawancara mendalam dengan Mbak L., seorang pekerja alih daya yang bekerja di PT W.I.S. (nama disamarkan), sebuah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang beroperasi di wilayah Blimbing, Kota Malang. Mbak L. memulai karirnya di perusahaan tersebut sejak akhir tahun 2021 dan pada saat penelitian ini dilakukan, masa kerjanya hampir mencapai 5 (lima) tahun, sehingga beliau merupakan narasumber yang sangat representatif dalam menggambarkan kondisi riil perlindungan hak pekerja alih daya di Kota Malang.

Temuan paling krusial yang terungkap dari wawancara dengan Mbak L. adalah adanya praktik pemaksaan pengunduran diri (resign) yang tidak tertulis namun berlaku secara faktual bagi pekerja perempuan alih daya yang hendak melahirkan. Mbak L. menerangkan bahwa kebijakan tidak tertulis ini telah berlaku secara konsisten dan menjadi semacam "tradisi" tidak resmi di perusahaan tempatnya bekerja.[47]

“Kalau di Wis ini ya kalau hamil ya harus resign. Nanti kalau misalkan mau masuk... kalau melahirkan. Jadi ya semampunya mau misalkan kalau dia kuat sampai 8 bulan ya terserah. Nanti kalau mau melahirkan itu baru resign. Nanti kalau mau masuk lagi gampang kok. Tapi ya memang diharuskan resign."

Pernyataan ini mengungkap beberapa hal yang sangat mengkhawatirkan dari

[46] BLK (Balai Latihan Kerja) Singosari, Kabupaten Malang, Jawa Timur
[47] Hasil wawancara Ibu L, Pekerja Alih Daya Kota Malang

perspektif hukum ketenagakerjaan. Pertama, adanya kewajiban tidak resmi bagi pekerja perempuan yang akan melahirkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Kedua, tidak ada kepastian hukum mengenai posisi pekerjaan setelah masa persalinan selesai, karena keputusan untuk kembali bekerja diserahkan sepenuhnya kepada pekerja tanpa jaminan dari perusahaan. Ketiga, tidak ada kepastian bahwa pekerja yang kembali akan mendapatkan posisi yang sama dengan yang ditempatinya sebelum melahirkan.

Lebih mengkhawatirkan lagi, Mbak L. menegaskan bahwa kebijakan resign paksa ini tidak memiliki dasar tertulis apapun, baik dalam kontrak kerja maupun dalam peraturan Perusahaan.

"Nggak ada. Di peraturannya nggak tertulis. Cuma tahu aja, yang hamil itu pas waktunya melahirkan itu selalu resign. Selalu resign. Baru nanti kalau dia udah kuat masuk lagi itu dia ya masuk lagi. Dan masuknya itu rata-rata gampang gitu. Kalau udah pernah di Wis."

Kondisi ini menunjukkan bahwa pelanggaran yang terjadi bukanlah pelanggaran yang bersumber dari klausul kontrak yang salah atau peraturan perusahaan yang tidak sesuai, melainkan merupakan bentuk pelanggaran yang lahir dari praktik informal yang membentuk budaya kerja di lingkungan perusahaan. Absennya regulasi tertulis justru memperparah posisi pekerja karena tidak ada dokumen tertulis yang dapat dijadikan dasar tuntutan jika pekerja mengalami kerugian akibat kebijakan tersebut.

Disamping isu cuti melahirkan, penelitian ini juga mengungkap pelanggaran atas hak cuti tahunan yang dialami oleh Mbak L. dan rekan-rekan kerjanya. Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjamin hak cuti tahunan minimum 12 (dua belas) hari bagi pekerja yang telah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut.[48] Namun dalam praktiknya di PT W.I.S., hak cuti tahunan tersebut tidak diberikan sama sekali. Yang ada hanyalah jenis cuti khusus yang sangat terbatas.

[48] "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

“Cuti nggak ada. Cuti itu cuma buat kalau nikah, terus anaknya khitan, terus sama ada keluarga satu KK yang meninggal itu biasanya dikasih cuti 2 hari. Selain itu nggak ada. Cuti kayak cuti 12 hari itu? Nggak ada kalau itu.“

Pembatasan cuti seperti yang dialami Mbak L. hanya untuk pernikahan, khitanan anak, dan kematian anggota keluarga satu KK dengan durasi hanya 2 hari jelas jauh dari ketentuan minimum yang diwajibkan oleh hukum. Hak cuti tahunan 12 hari yang dijamin undang-undang tidak diberikan sama sekali, padahal Mbak L. telah bekerja jauh melampaui batas minimum 12 bulan yang disyaratkan. Hal ini merupakan pelanggaran norma ketenagakerjaan yang jelas dan nyata[49]

Aspek Aspek lain yang tidak kalah penting adalah ketiadaan kompensasi atau pesangon bagi pekerja yang diminta untuk mengundurkan diri karena kehamilan. Mbak L. menyatakan bahwa tidak ada hak keuangan apapun yang diberikan kepada pekerja yang keluar, baik itu yang dipecat maupun yang mengundurkan diri sebelum kontrak berakhir.

“Nggak ada, Jadi ya kalau misalkan anak itu dikeluarkan ya udah dikeluarkan, nggak ada uang apa-apa, nggak ada pesangon apa-apa. Terus kalau misalnya kita resign sebelum kontraknya habis juga nggak ada bayar penalti."

Ketentuan PP 35/2021 mengatur secara jelas bahwa pekerja PKWT berhak mendapatkan kompensasi ketika masa kontraknya berakhir, dengan syarat minimum masa kerja 30 hari berturut-turut. Besarnya kompensasi dihitung secara prorata berdasarkan masa kerja. Ketiadaan kompensasi yang dialami oleh pekerja PT W.I.S. menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mengabaikan hak cuti melahirkan, tetapi juga mengabaikan hak-hak fundamental lainnya yang telah dijamin secara tegas oleh peraturan perundang-undangan.

Aspek terakhir yang mengkhawatirkan adalah mengenai dokumen peraturan perusahaan (PP). Mbak L. menyatakan pernah membaca peraturan perusahaan, namun tidak lagi memiliki salinannya. Ketiadaan akses pekerja terhadap dokumen peraturan perusahaan ini sangat bermasalah dari perspektif hukum, karena setiap

[49] Hasil Wawancara Ibu L, Pekerja Alih Daya Kota Malang

pekerja berhak mengetahui aturan-aturan yang berlaku di perusahaannya. Bu I. menegaskan dalam wawancara bahwa peraturan perusahaan seharusnya disebarluaskan kepada seluruh karyawan, bukan hanya tersedia di kantor manajemen.[50]

"PP itu memang harus disebarluaskan, Mas ya, ke karyawannya itu harus disebarluaskan. Aturan-aturan yang di perundangan itu bisa diadopsi di PP. Jadi kita meminimalisir adanya pelanggaran, kan seperti itu iya. Normatifnya."

Fakta bahwa hak cuti melahirkan tidak tercantum dalam peraturan perusahaan PT W.I.S. sebagaimana dikonfirmasi melalui temuan bahwa kontrak kerja hanya menyebutkan libur dan tunjangan hari raya semakin mempertegas kesenjangan antara kewajiban normatif yang ditetapkan perundang-undangan dan praktik aktual di perusahaan tersebut.

4. Mekanisme Penanganan Pengaduan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Kota Malang

Pemahaman mengenai mekanisme penanganan pengaduan sangat penting untuk menilai seberapa efektif sistem perlindungan hukum dapat diakses oleh pekerja yang mengalami pelanggaran hak-hak normatifnya, termasuk hak cuti melahirkan. Berdasarkan wawancara dengan Bu I. dan Pak E.K., diperoleh gambaran yang cukup komprehensif mengenai alur penanganan pengaduan ketenagakerjaan di Kota Malang. Mekanisme pengaduan atas pelanggaran norma ketenagakerjaan, yang mencakup pelanggaran hak cuti melahirkan, diawali dengan pekerja yang mengalami pelanggaran harus menulis dan mengirimkan surat pengaduan secara langsung ke kantor pusat Disnaker Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Bu Y. menjelaskan alur tersebut sebagai berikut. [51]

"Karena kita kan kantor pusatnya di Surabaya ya Mas. Jadi kalau ada pengaduan di sini, kemudian kita arahkan untuk menulis pengaduannya itu, ditulis, nanti dikirim oleh pengadunya ke Surabaya. Setelah dikirim, kan dari pimpinan

[50] Hasil Wawancara Ibu L, Pekerja Alih Daya Kota Malang
[51] Hasil Wawancara dengan Ibu Y, Pengawas Disnaker Provinsi sub Korwil II

memberikan tugas kepada pengawas yang ada di daerah nih. Tolong, istilahnya, melakukan pemeriksaan dan pembinaan terkait kasus yang masuk, kan gitu."

Mekanisme pengaduan yang mengharuskan pekerja mengirim surat ke Surabaya ini menimbulkan hambatan tersendiri bagi pekerja, terutama pekerja alih daya yang umumnya memiliki pendidikan dan literasi hukum yang terbatas. Tidak semua pekerja memiliki kemampuan untuk menulis surat pengaduan formal, mengetahui alamat pengiriman yang tepat, atau memiliki akses dan biaya untuk mengirimkan surat tersebut. Hambatan administratif ini secara tidak langsung menjadi penyaring pertama yang mengurangi jumlah pengaduan yang masuk dari pekerja yang benar-benar membutuhkan perlindungan.

Setelah pengaduan diterima di Surabaya, pimpinan akan mendelegasikan tugas pemeriksaan kepada pengawas di korwil yang bersangkutan. Penanganan kasus selanjutnya dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu memanggil kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) untuk hadir di kantor korwil, atau pengawas yang turun langsung ke perusahaan untuk melakukan pemeriksaan di tempat. Hasil pemeriksaan kemudian dituangkan dalam dokumen yang disebut nota riksa, yang berisi catatan temuan dan kewajiban perbaikan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Salah satu satu aspek yang sangat krusial dalam mekanisme pengaduan ini adalah soal perlindungan identitas pelapor. Bu Y. secara jujur mengakui bahwa pihak UPT tidak dapat menjamin kerahasiaan identitas pelapor, mengingat proses mediasi mengharuskan pertemuan antara kedua belah pihak.

“Pengaduan yang masuk itu kan tidak mungkin kalau kita tidak menelusuri tentang siapa yang mengadu. Tidak mungkin merahasiakan ke perusahaannya, kan kita nggak mungkin. Misalnya, ada pengaduan THR masuk. Kita kan panggil kedua belah pihak. Nah, karena ada kata "kedua pihak", yang satu kan perusahaan, yang satu pekerja. Pekerja kan harus muncul namanya di sini."

Kondisi ini sangat berkorelasi dengan temuan tentang ketakutan pekerja untuk melapor yang diungkapkan oleh Mbak L. Ketika ditanya mengenai kemungkinan mengadukan permasalahannya ke Dinas Ketenagakerjaan, Mbak L.

mengungkapkan ketakutannya secara lugas.

"Ya pasti ada lah. Ya takut ya nanti kalau berpengaruh sama kerjaan saya. Ya bisa aja kan gitu. Bisa jadi juga dituntut balik. Apalagi kan kita hanya karyawan kecil."

Ketakutan akan konsekuensi pelaporan ini sepenuhnya rasional mengingat mekanisme pengaduan yang ada tidak memberikan jaminan perlindungan yang memadai bagi pelapor. Meskipun Bu I. menyebutkan bahwa pihaknya memberikan pembinaan agar tidak terjadi PHK terhadap pelapor, pembinaan tersebut bersifat imbauan dan tidak memiliki kekuatan pemaksa yang dapat sepenuhnya melindungi pekerja dari ancaman retaliasi oleh Perusahaan.[52]

Berkaitan dengan mekanisme mediasi untuk kasus PHK, terdapat pembagian kewenangan yang perlu dipahami. Mediasi hubungan industrial dan penyelesaian sengketa PHK merupakan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang, bukan kewenangan UPT Korwil Provinsi. Pak E.K. menjelaskan bahwa dalam kasus di mana pekerja dipecat secara sepihak, termasuk pekerja yang dipaksa resign lalu tidak diterima kembali, mereka dapat mengadukan kasusnya ke Disnaker Kota untuk mendapatkan haknya berupa pesangon atau kompensasi.[53]

"Kalau dipecat ya? Bukan ke pengawas ya. Harus dapat pesangon. Iya. Harusnya dia, oh kalau dia statusnya kontrak dia harus bayar kompensasi, kalau dipecat, gitu lho."

Namun, pemisahan kewenangan antara pengawasan normatif (di Korwil Provinsi) dan penyelesaian sengketa PHK (di Disnaker Kota) ini justru dapat mempersulit pekerja. Seorang pekerja yang mengalami pemaksaan resign karena kehamilan harus memahami terlebih dahulu bahwa ini merupakan pelanggaran

[52] Samosir, M., Ridhol, A., Berliani, A., & Saragih, G. M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi efetivitas penegakan hukum dalam pergaulan masyarakat. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, *5*(2), 1933-1937.

[53] Pernyataan Pak E.K pegawai Disnaker PMPTSP Kota Malang

norma yang perlu diadukan ke Korwil Provinsi, bukan semata-mata masalah PHK yang bisa diselesaikan di Disnaker Kota. Kompleksitas kelembagaan ini menjadi salah satu faktor yang memperlemah efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja perempuan alih daya.

5. Faktor-Faktor Penghambat Efektifitas Pengawasan Hak Cuti Melahirkan

Berdasarkan analisis terhadap hasil wawancara dan data-data yang dihimpun dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi beberapa faktor utama yang menghambat efektivitas pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang. Faktor-faktor tersebut bersifat saling berkaitan dan saling memperkuat satu sama lain, sehingga membentuk suatu sistem yang secara struktural lemah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Perempuan.

a. Rendahnya Kesadaran Hukum Pekerja

Faktor pertama dan paling fundamental adalah rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan pekerja alih daya. Soerjono Soekanto mendefinisikan kesadaran hukum sebagai kesadaran yang ada pada setiap manusia tentang apa hukum itu atau apa seharusnya hukum itu. Kesadaran hukum mencakup empat indikator, yaitu pengetahuan hukum, pemahaman hukum, sikap hukum, dan perilaku hukum. Dalam konteks penelitian ini, keempat indikator tersebut tampak belum terpenuhi secara memadai di kalangan pekerja yang menjadi subjek penelitian.

Mbak L. mengakui bahwa meskipun dirinya pernah mendengar adanya peraturan tentang hak dan kewajiban pekerja, namun beliau tidak mendalaminya lebih jauh. Ketidaktahuan ini mengakibatkan Mbak L. dan rekan-rekan kerjanya menerima begitu saja kebijakan tidak tertulis tentang kewajiban resign saat melahirkan, tanpa menyadari bahwa kebijakan tersebut sesungguhnya bertentangan dengan hukum yang berlaku. Bahkan, Mbak L. cenderung menganggap kondisi ini sebagai sesuatu yang normal dan merupakan bagian dari "aturan" yang harus diikuti, padahal tidak ada dasar hukum yang membenarkan praktik tersebut.

b. Ketakutan Pekerja Untuk Melapor

Faktor kedua adalah ketakutan pekerja untuk melaporkan pelanggaran yang dialaminya. Ketakutan ini bersumber dari kekhawatiran akan pembalasan (retaliation) dari pihak perusahaan, baik berupa pemecatan, tidak diperpanjangnya kontrak, maupun ancaman tuntutan balik. Kondisi ini diperburuk oleh sifat hubungan kerja PKWT yang secara inheren memberikan posisi tawar lebih rendah kepada pekerja dibandingkan dengan pekerja tetap (PKWTT).

Ketakutan Mbak L. yang diungkapkan dalam wawancara ("takut nanti kalau berpengaruh sama kerjaan saya") mencerminkan kondisi psikologis pekerja alih daya yang terjebak antara hak yang seharusnya dinikmati dan risiko kehilangan pekerjaan jika hak tersebut diperjuangkan. Kondisi ini diperparah oleh mekanisme pengaduan yang tidak dapat menjamin kerahasiaan identitas pelapor, sehingga risiko retaliasi menjadi semakin nyata di benak pekerja.

c. Disconnect Kewenangan antara Disnaker Disnaker Kota dan Korwil Provinsi

Faktor ketiga adalah terjadinya kesenjangan kelembagaan (institutional gap) akibat pergeseran kewenangan pengawasan dari Disnaker Kota ke Korwil Provinsi. Sebagaimana diuraikan sebelumnya, masyarakat pada umumnya masih menganggap Disnaker Kota sebagai institusi yang berwenang dalam segala urusan ketenagakerjaan, termasuk pengawasan. Ketika pekerja datang ke Disnaker Kota dengan keluhan pelanggaran hak normatif, mereka akan dirujuk ke Korwil Provinsi yang berlokasi di BLK Singosari. Jarak fisik dan kelembagaan ini menciptakan lapisan birokrasi tambahan yang menjadi hambatan bagi pekerja yang mungkin sudah tidak memiliki cukup waktu, biaya, atau pengetahuan untuk mengikuti prosedur yang panjang tersebut

d. Tidak Tercantumnya Hak Normatif Pekerja Dalam Perjanjian Kerja

Faktor kelima, yang paradoks namun sangat mengungkap akar masalah, adalah jarangnya kasus pelanggaran hak cuti melahirkan yang masuk sebagai pengaduan ke UPT Korwil II Malang. Bu Y. mengakui bahwa kasus-kasus pengaduan yang paling sering diterima adalah terkait upah dan kompensasi,

sementara kasus cuti melahirkan sangat jarang.

"Kalau hak cuti melahirkan jarang ya, Mas. Yang paling banyak ya tentang gaji, sama kompensasi tadi. Terus upah lembur pernah."

Kenyataan bahwa kasus cuti melahirkan jarang dilaporkan tidak berarti bahwa pelanggaran atas hak tersebut jarang terjadi. Justru sebaliknya, temuan empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelanggaran tersebut sangat mungkin terjadi secara sistematis, namun tidak terangkat sebagai pengaduan karena berbagai faktor yang telah diuraikan di atas, terutama rendahnya kesadaran hukum pekerja dan ketakutan akan retaliasi. Kondisi ini mencerminkan fenomena "gunung es" dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, di mana jumlah pelanggaran yang tidak dilaporkan jauh lebih besar dari yang dilaporkan.

6. Analisis Enforcement Gap Jarak antara Norma Hukum dan Praktik Lapangan

Berdasarkan seluruh temuan yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat enforcement gap yang serius dan nyata antara norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan praktik perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang. Enforcement gap ini dapat dianalisis dengan menggunakan dua kerangka teoritis utama, yaitu teori perlindungan hukum Phillipus M. Hadjon dan teori pengawasan Situmorang dan Juhir.

Menurut Hadjon, perlindungan hukum yang efektif membutuhkan berfungsinya kedua jalur perlindungan secara bersamaan: perlindungan preventif dan perlindungan represif.[17] Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran melalui instrumen hukum berupa peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, dan sosialisasi. Sementara perlindungan represif bertujuan menyelesaikan pelanggaran yang telah terjadi melalui mekanisme pengaduan, mediasi, dan penegakan sanksi.

Dalam konteks penelitian ini, kedua jalur perlindungan tersebut terbukti belum berjalan secara optimal. Dari sisi perlindungan preventif, meskipun norma

ketenagakerjaan telah tersedia secara komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan, namun norma tersebut gagal diterjemahkan ke dalam praktik nyata karena beberapa hal: (1) peraturan perusahaan tidak mengadopsi hak-hak normatif yang diwajibkan undang-undang; (2) sosialisasi regulasi kepada pekerja sangat minim sehingga kesadaran hukum pekerja tetap rendah; dan (3) tidak ada mekanisme verifikasi proaktif yang memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi kewajiban normatifnya sebelum pelanggaran terjadi.

Dari sisi perlindungan represif, kegagalan juga terjadi pada beberapa titik. Pertama, mekanisme pengaduan yang tersedia tidak ramah bagi pekerja, dengan persyaratan administratif yang kompleks dan harus dikirimkan ke Surabaya. Kedua, mekanisme tersebut tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap risiko retaliasi, sehingga pekerja enggan memanfaatkannya. Ketiga, kapasitas instansi pengawas yang terbatas (14 pengawas untuk 3 wilayah) membatasi kemampuan melakukan tindak lanjut yang efektif. Keempat, pemisahan kewenangan antara pengawasan normatif dan mediasi PHK membingungkan pekerja yang tidak mengerti harus melapor ke mana.

Pengawasan yang efektif seharusnya mencakup upaya untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. Dalam hal ini, sasaran yang hendak dicapai adalah terpenuhinya hak cuti melahirkan bagi seluruh pekerja perempuan alih daya di Kota Malang. Namun, dengan tidak adanya data yang terintegrasi, terbatasnya kapasitas pengawas, dan mekanisme pengawasan yang cenderung reaktif, pengawasan yang ada saat ini gagal memastikan tercapainya sasaran tersebut. Hal ini merupakan bukti nyata dari apa yang dalam penelitian ini disebut sebagai enforcement gap, yaitu kesenjangan yang serius antara norma hukum yang telah mapan dengan realitas perlindungan yang dialami oleh pekerja perempuan alih daya di lapangan.

D. Pengawasan Perlindungan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Maqashid Syariah

a) Kerangka Analisis Maqashid Syariah

Maqashid Syariah secara literal berarti tujuan-tujuan syariat Islam. Secara terminologis, Maqashid Syariah adalah tujuan-tujuan dan rahasia-rahasia yang ditetapkan oleh Allah SWT di dalam setiap hukum syariat-Nya, yang diarahkan untuk mewujudkan kemaslahatan hamba-Nya di dunia dan di akhirat. Imam Al-Ghazali merumuskan bahwa tujuan syariat adalah memelihara agama (hifdzun din), jiwa (hifdzun nafs), akal (hifdzun aql), keturunan (hifdzun nasl), dan harta (hifdzun maal) .Lima unsur pokok ini dikenal sebagai al-dharuriyyat al-khams atau lima kebutuhan primer yang pemeliharaannya merupakan kewajiban mutlak.[54]

Imam As-Syathibi mengembangkan konsep Maqashid Syariah tersebut dengan menegaskan bahwa perlindungan terhadap lima unsur dharuriyyat tidak hanya bersifat individual, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan kolektif yang menuntut peran aktif negara dan masyarakat.[21] Negara, dalam kapasitasnya sebagai pengemban amanah publik (wali al-amr), memiliki kewajiban untuk mewujudkan kemaslahatan (jalb al-mashalih) dan mencegah kerusakan (dar' al-mafasid) bagi seluruh warganya, terutama mereka yang berada dalam posisi rentan dan lemah.[55]

Penerapan kerangka analisis Maqashid Syariah dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan atau menduplikasi analisis hukum positif yang telah dilakukan sebelumnya, melainkan untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif dan bermakna secara etis dan filosofis. Perspektif ini sangat relevan dalam konteks Hukum Ekonomi Syariah, di mana setiap kebijakan dan praktik ekonomi idealnya tidak hanya memenuhi persyaratan formal hukum positif, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan yang menjadi ruh dari hukum Islam.

- Hak Cuti Melahirkan Sebagai Manifestasi Hifdzun Nafs (Perlindungan Jiwa)

Hifdzun nafs atau perlindungan jiwa merupakan salah satu dari lima unsur dharuriyyat dalam Maqashid Syariah yang harus dijaga dan dipelihara oleh setiap

[54] Faisal Agil Al Munawar, "Al Munawar, Faishal Agil. ''Abd Al-Majīd Al-Najjār's Perspective on Maqāṣid Al-Sharī'ah.' JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah) 20, No. 2 (2021): 209-223."
[55] Syatibi, "Al-Muwāfaqāt Fi Uṣūl Al-Syari`ah."

individu, masyarakat, dan negara. Dalam dimensi yang paling mendasar, hifdzun nafs mencakup perlindungan terhadap nyawa dan kesehatan fisik manusia dari segala bentuk ancaman dan kemudaratan. Perlindungan ini tidak hanya mencakup tindakan langsung yang mengancam jiwa, tetapi juga mencakup kondisi-kondisi yang berpotensi melemahkan atau merusak kesehatan seseorang.[56]

Masa kehamilan dan persalinan merupakan salah satu periode paling kritis dalam kehidupan seorang perempuan dari sudut pandang kesehatan fisik dan psikologis. Secara medis, periode perspektif melahirkan membutuhkan waktu pemulihan yang cukup bagi tubuh ibu, yang mencakup pemulihan organ reproduksi, stabilisasi hormonal, pencegahan infeksi, dan pemulihan kondisi fisik secara keseluruhan. Tekanan fisik yang luar biasa selama proses persalinan, dikombinasikan dengan kebutuhan untuk merawat bayi yang baru lahir, menjadikan masa perspektif persalinan sebagai periode yang sangat rentan bagi kesehatan ibu.

Dalam tradisi fiqh Islam, para ulama menetapkan konsep masa nifas, yaitu masa setelah melahirkan di mana seorang perempuan membutuhkan istirahat dan pemulihan khusus. Jika Islam sendiri memberikan keringanan dalam kewajiban ibadah yang sangat fundamental bagi perempuan yang baru melahirkan, maka memaksa mereka untuk bekerja atau kehilangan sumber penghasilan segera setelah melahirkan jelas merupakan tindakan yang bertentangan dengan semangat hifdzun nafs.

Dalam konteks penelitian ini, praktik pemaksaan resign yang dialami oleh pekerja perempuan alih daya di PT W.I.S. merupakan ancaman nyata terhadap hifdzun nafs dalam beberapa dimensi.[57] Pertama, pekerja yang dipaksa resign kehilangan sumber penghasilannya tepat pada saat mereka paling membutuhkan stabilitas finansial untuk membiayai proses persalinan dan perawatan bayi.

---

[56] Majidatun Ahmala, "Hak Asasi Manusia Dalam Al-Kulliyat Al-Khams (Perspektif Pemikiran Abdurrahman Wahid)," *Jurnal Keislaman* 4, no. 2 (2021): 173–89, https://doi.org/10.54298/jk.v4i2.3330.

[57] DM, M. Y., Sugianto, S., Pangaribuan, R. L., Utama, A. W. P., & Saragih, G. M. (2022). Tinjauan Yuridis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efetivitas Penegakan Hukum Di Masyarakat. *JPIn: Jurnal Pendidik Indonesia*, *5*(2), 176-184.

Kehilangan pendapatan secara tiba-tiba pada periode yang sangat rentan ini dapat menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesehatan ibu dan proses pemulihannya perspektif melahirkan.

Kedua, adanya ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan apakah akan diterima kembali atau tidak, dan di posisi dimana menambah beban psikologis yang tidak semestinya ditanggung oleh seorang ibu yang baru melahirkan.[58] Tekanan psikologis ini secara medis dapat memengaruhi kualitas ASI yang diproduksi dan kemampuan ibu dalam merawat bayinya secara optimal.

Ketiga, ketiadaan cuti tahunan sebagaimana dialami oleh Mbak L. juga berkontribusi pada ancaman terhadap *hifdzun nafs* dalam jangka panjang. Pekerja yang tidak pernah mendapatkan waktu istirahat yang memadai akan mengalami kelelahan fisik dan mental yang kumulatif, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kesehatan secara keseluruhan. Islam sangat menganjurkan keseimbangan antara bekerja dan istirahat, sebagaimana tercermin dalam berbagai hadits yang melarang penganiayaan terhadap diri sendiri melalui kelelahan yang berlebihan.

Dengan demikian, hak cuti melahirkan yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak hanya merupakan hak legal, tetapi juga merupakan manifestasi dari prinsip hifdzun nafs yang menjadi salah satu pondasi *Maqashid Syariah*.[59] Negara melalui regulasi ketenagakerjaan telah berupaya mewujudkan *hifdzun nafs* bagi pekerja perempuan, namun lemahnya pengawasan atas implementasi regulasi tersebut menyebabkan tujuan *hifdzun nafs* tersebut belum terwujud secara nyata di lapangan.

- Hak Cuti Melahirkan sebagai Manifestasi Hifdzun Nasl (Perlindungan Keturunan)

Hifdzun nasl atau perlindungan keturunan merupakan unsur *dharuriyyat* dalam *Maqashid Syariah* yang bertujuan menjaga kelangsungan dan kualitas

[58] Hasil Wawancara dengan Ibu L, Pekerja Alih Daya Kota Malang
[59] "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

generasi manusia. Perlindungan ini tidak hanya terbatas pada aspek biologis reproduksi, tetapi juga mencakup aspek yang lebih luas, yaitu memastikan bahwa setiap anak yang lahir mendapatkan perawatan, pengasuhan, dan pemenuhan kebutuhan dasarnya secara layak sejak pertama kali hadir di dunia.

Dalam konteks perlindungan hak cuti melahirkan, dimensi hifdzun nasl sangat relevan dan tidak dapat dipisahkan dari dimensi hifdzun nafs. Masa pertama kehidupan seorang bayi merupakan periode yang paling kritis dalam perkembangan fisik, kognitif, dan emosionalnya. Pada periode ini, keberadaan ibu secara penuh sangat diperlukan, baik untuk pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif yang dianjurkan secara medis selama minimal enam bulan pertama, maupun untuk membangun ikatan emosional (*bonding*) yang fundamental antara ibu dan bayi.

Islam sangat menekankan pentingnya pemberian ASI oleh ibu kepada anaknya. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوٰلِدٰتُ يُرْضِعْنَ اَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ اَرَادَ اَنْ يُّتِمَّ الرَّضَاعَةَۗ وَعَلَى الْمَوْلُوْدِ لَهٗ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوْفِۗ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ اِلَّا وُسْعَهَاۚ لَا تُضَاۤرَّ وَالِدَةٌۢ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُوْدٌ لَّهٗ بِوَلَدِهٖ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذٰلِكَۚ فَاِنْ اَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَاۗ وَاِنْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّآ اٰتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوْفِۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ وَاعْلَمُوْٓا اَنَّ اللّٰهَ بِمَا تَعْمَلُوْنَ بَصِيْرٌ ﴿٢٣٣﴾

"*Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah*

kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."

Allah SWT berfirman bahwa para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Perintah ini secara langsung menyiratkan bahwa seorang ibu membutuhkan waktu yang cukup bersama bayinya, terutama pada bulan-bulan pertama kehidupan, untuk memenuhi kewajiban fitrahnya sebagai orang tua.[60] Pemaksaan resign yang mengakibatkan ibu harus segera mencari pekerjaan baru setelah melahirkan jelas mengancam kemampuannya untuk memenuhi hak bayinya atas ASI yang optimal.

Lebih jauh, ketidakstabilan ekonomi keluarga yang diakibatkan oleh hilangnya penghasilan ibu secara tiba-tiba juga berdampak langsung pada kesejahteraan bayi. Biaya persalinan, perawatan bayi, imunisasi, dan pemenuhan kebutuhan dasar bayi membutuhkan dukungan finansial yang tidak sedikit. Ketika ibu kehilangan pekerjaannya tepat pada saat biaya-biaya tersebut paling dibutuhkan, kondisi ini dapat menyebabkan kurangnya pemenuhan gizi dan perawatan yang memadai bagi bayi, yang pada akhirnya mengancam kualitas pertumbuhan dan perkembangan keturunan sebagaimana yang dikehendaki oleh prinsip *hifdzun nasl*.

Dalam kasus yang dialami oleh pekerja-pekerja alih daya di PT W.I.S. sebagaimana diceritakan oleh Mbak L., ancaman terhadap *hifdzun nasl* bersifat konkret dan sistematis. Ketidakpastian apakah pekerja yang resign dapat kembali

[60] Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233

bekerja ("*nggak menjamin di tempat sama*")[61] menambah dimensi kerentanan ekonomi keluarga yang berdampak langsung pada kesejahteraan bayi dan anak-anak mereka.

Dari perspektif ini, pengawasan yang efektif atas pemenuhan hak cuti melahirkan bukan sekadar persoalan perlindungan hak pekerja, tetapi juga merupakan investasi negara dalam kualitas generasi penerus bangsa. Setiap pelanggaran atas hak cuti melahirkan yang dibiarkan tanpa penegakan hukum yang memadai bukan hanya merugikan pekerja secara individual, tetapi juga berkontribusi pada degradasi kualitas generasi yang merupakan cikal bakal kemajuan bangsa di masa mendatang.

- Praktik Pemaksaan Resign sebagai Bentuk Kezaliman (Zhulm) Dalam Perspektif Islam

Dalam terminologi hukum Islam, *zhulm* atau kezaliman didefinisikan sebagai perbuatan menempatkan sesuatu bukan pada tempatnya yang semestinya, atau mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, atau memberikan sesuatu kepada yang tidak berhak menerimanya. Secara lebih luas, *zhulm* mencakup setiap tindakan yang menimbulkan kerugian atau ketidakadilan bagi pihak lain, baik yang dilakukan secara terang-terangan maupun secara terselubung. Al-Qur'an dengan tegas melarang segala bentuk kezaliman dan menegaskan bahwa Allah tidak menyukai orang-orang yang berlaku zalim.

Dalam konteks hubungan kerja (ijarah al-amal) menurut fikih Islam, seorang pekerja (*ajir*) berhak mendapatkan upah dan semua hak yang telah disepakati maupun yang telah ditetapkan oleh syara'. Pengusaha (*musta'jir*) berkewajiban memenuhi seluruh hak tersebut secara tepat waktu dan tidak boleh menguranginya

[61] Berdasarkan wawancara dengan ibu L, Pekerja Alih Daya

dengan cara apapun, termasuk dengan cara memaksa pekerja untuk mengundurkan diri agar terhindar dari kewajiban membayar upah selama cuti melahirkan.[62]

Praktik pemaksaan resign yang ditemukan dalam penelitian ini dimana pekerja perempuan alih daya yang hendak melahirkan secara sistematis diminta untuk mengundurkan diri tanpa mendapatkan hak atas cuti melahirkan dan upah selama masa cuti tersebut merupakan bentuk zhulm yang sangat nyata dan konkret. Praktik ini memenuhi unsur-unsur kezaliman dalam islam karena :

a. menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang tidak semestinya, yaitu harus memilih antara pekerjaan dan hak reproduksinya
b. mengambil hak yang seharusnya menjadi milik pekerja, yaitu hak atas cuti melahirkan dengan upah penuh
c. membebankan kerugian yang tidak seharusnya ditanggung oleh pekerja, yaitu hilangnya penghasilan tepat pada saat yang paling kritis[63]

Yang membuat praktik *zhulm* ini semakin serius dalam perspektif Islam adalah sifatnya yang terstruktur dan berulang (*systematic*). Berdasarkan penuturan Mbak L., praktik pemaksaan resign ini bukan merupakan tindakan satu kali yang dilakukan terhadap satu pekerja, melainkan merupakan pola yang telah mengakar dan berlaku secara konsisten terhadap semua pekerja perempuan yang mengalami kehamilan.

"Temen-temenku temenku juga, yang hamil itu pas waktunya melahirkan itu selalu resign. Selalu resign."

Kalmiat "selalu resign" yang digunakan oleh Mbak L. menggambarkan adanya pola yang berulang dan sistematis, bukan peristiwa insidental. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kezaliman yang terjadi bukan semata-mata akibat kelalaian individual, melainkan merupakan hasil dari sistem dan budaya perusahaan yang

[62] Ghaida Fairuz Zahran, Sandy Rizki Febriadi, and Arif Rijal Anshori, "Analisis Akad Ijarah Ala Al-Amal Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Karyawan 'X' Travel Service)," *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law* 5, no. 2 (2025), https://doi.org/10.29313/bcssel.v5i2.19584.
[63] Hasil Wawancara dengan Ibu L, Pekerja Alih Daya Kota Malang

secara sadar atau tidak sadar melanggengkan diskriminasi berbasis reproduksi terhadap pekerja perempuan.

Dalam perspektif Islam, *zhulm* tidak hanya menjadi tanggung jawab pelaku langsung (dalam hal ini perusahaan alih daya), tetapi juga menjadi tanggung jawab pihak-pihak yang memiliki kemampuan untuk mencegah atau menghentikannya namun tidak melakukannya. Negara, melalui aparatur pengawasannya, memiliki kewajiban syar'i untuk mencegah terjadinya kezaliman di dalam wilayah kekuasaannya. Lemahnya pengawasan yang terbukti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa negara belum sepenuhnya menjalankan kewajiban tersebut, yang dalam terminologi *fiqh siyasah* dikategorikan sebagai kelalaian penguasa dalam melindungi rakyat yang lemah (*dhu'afa*).[64]

- Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Bentuk Pengabaian Prinsip Maqashid Syariah

Konsep *Maqashid syariah* mengandung dua elemen yang saling melengkapi: *jalb al-mashalih* (menarik kemaslahatan) dan *dar' al-mafasid* (menolak kemudaratan). Pemerintah sebagai wali al-amr memiliki kewajiban untuk secara aktif mewujudkan kemaslahatan bagi seluruh rakyatnya dan secara aktif pula mencegah serta menghilangkan kemudaratan yang mengancam mereka, terutama kelompok-kelompok masyarakat yang rentan dan lemah.[65]

Dalam konteks ketenagakerjaan, kewajiban negara untuk mewujudkan maslahah bagi pekerja perempuan telah diwujudkan dalam bentuk regulasi yang komprehensif, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hingga Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi-regulasi ini secara formal telah memenuhi aspek *jalb al-mashalih* dengan menetapkan standar perlindungan minimum yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Namun, aspek *dar' al-mafasid* yaitu upaya aktif mencegah dan menghilangkan kemudaratan yang

[64] Lukman Arake, "Agama Dan Negara Perspektif Fiqh Siyasah," *Al-Adalah: Jurnal Hukum Dan Politik Islam* 3, no. 2 (2019): 79–116, https://doi.org/10.35673/ajmpi.v3i2.193.
[65] Faisal Agil Al Munawar, "Al Munawar, Faishal Agil. ''Abd Al-Majīd Al-Najjār's Perspective on Maqāṣid Al-Sharī'ah.' JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah) 20, No. 2 (2021): 209-223."

mengancam pekerja perempuan belum terwujud secara memadai.

Enforcement gap yang teridentifikasi dalam penelitian ini merupakan bukti nyata dari belum terwujudnya prinsip *dar' al-mafasid* secara optimal. Ketika pekerja perempuan dipaksa resign karena kehamilan, negara melalui aparatur pengawasannya seharusnya segera bertindak untuk menghentikan kemudaratan tersebut. Namun, berbagai hambatan yang telah diuraikan mulai dari disconnect kewenangan, kapasitas pengawas yang terbatas, mekanisme pengaduan yang tidak efektif, hingga rendahnya kesadaran hukum pekerja menyebabkan *dar' al-mafasid* tidak terwujud sebagaimana mestinya.

Dalam Dalam kajian *fiqh siyasah*, penguasa yang melalaikan kewajiban melindungi rakyat yang lemah dapat dikategorikan sebagai penguasa yang tidak amanah dalam menjalankan tugas kewilayahannya. Rasulullah SAW dalam berbagai hadits menegaskan bahwa pemimpin adalah penggembala yang bertanggung jawab atas gembalaannya.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ يَقُولُ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ»، -قَالَ: وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ:- «وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ«

"Dari Abdullah bin Umar radhiyallahu 'anhuma ia berkata: Saya mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin (penggembala), dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang imam (kepala negara/masyarakat) adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas keluarganya. Seorang perempuan adalah pemimpin di rumah suaminya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang pembantu (pelayan) adalah pemimpin terhadap harta majikannya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas harta tersebut. (Ibnu Umar berkata: Dan saya mengira beliau juga bersabda:) Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta ayahnya dan akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Maka, setiap kalian adalah

pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."[66]

Kewajiban ini bukan hanya bersifat moral, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang konsekuensinya akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT.

- Kerangka Perlindungan Ideal Menurut Perspektif Maqashid Syariah

Berdasarkan seluruh analisis yang telah dilakukan, penelitian ini merumuskan kerangka perlindungan ideal yang dapat menjadi rekomendasi bagi perwujudan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya yang selaras dengan prinsip Maqashid Syariah. Kerangka ini dibangun di atas dua pilar utama, yaitu penguatan regulasi dan mekanisme pengawasan (dari perspektif hukum positif) serta perwujudan maslahah dan pencegahan kezaliman (dari perspektif hukum Islam).

Pertama, dari sisi penguatan regulasi dan kelembagaan, perlu dilakukan reformasi terhadap mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang saat ini terfragmentasi antara tingkat kota dan provinsi. Model yang ideal adalah model pengawasan yang terintegrasi, di mana UPT Korwil Provinsi berkolaborasi secara erat dengan Disnaker Kota dalam mengumpulkan data, mendeteksi pelanggaran, dan menyelesaikan kasus-kasus pelanggaran norma. Dalam perspektif Maqashid Syariah, koordinasi antar lembaga ini merupakan manifestasi dari prinsip *ta'awun* (kerja sama) dalam mewujudkan maslahah Bersama

Kedua, setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJPB) harus diwajibkan untuk mencantumkan secara eksplisit seluruh hak normatif pekerja, termasuk hak cuti melahirkan, cuti tahunan, dan kompensasi, dalam peraturan perusahaan (PP) dan kontrak kerja. Kewajiban ini harus disertai dengan mekanisme verifikasi yang ketat, di mana dokumen PP dan contoh kontrak kerja disampaikan kepada UPT Korwil sebagai bagian dari proses pendaftaran perusahaan alih daya.

[66] Shahih Al-Bukhari: Kitab Al-Jumu'ah (Hadits No. 893)

Bu I. sendiri menegaskan pentingnya hal ini.[67]

"Termasuk kaitan hak cuti melahirkan tadi itu biasanya, atau sebaiknya dituangkan di dalam PP. Iya, jadi aturan-aturan yang di perundangan itu bisa diadopsi di PP. Jadi kita meminimalisir adanya pelanggaran."

Ketiga, program sosialisasi regulasi ketenagakerjaan yang masif dan berkelanjutan harus dilaksanakan oleh pemerintah, tidak hanya kepada pengusaha tetapi juga langsung kepada pekerja. Rendahnya kesadaran hukum pekerja yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa selama ini sosialisasi yang ada belum menjangkau pekerja lini bawah, terutama pekerja alih daya. Dari perspektif *Maqashid Syariah*, sosialisasi ini merupakan upaya mewujudkan *hifdzun aql* dalam dimensi sosial, yaitu memastikan bahwa masyarakat memiliki pengetahuan yang cukup untuk dapat melindungi hak-hak mereka sendiri.

Keempat, perlu dibangun mekanisme perlindungan bagi pelapor (*whistleblower protection*) yang efektif dalam sistem pengaduan ketenagakerjaan. Ketakutan akan retaliasi yang dinyatakan oleh Mbak L. menunjukkan bahwa mekanisme yang ada saat ini tidak memberikan rasa aman yang cukup bagi pekerja untuk melapor. Perlindungan pelapor ini dapat diwujudkan melalui anonimisasi identitas pelapor dalam tahap awal penyelidikan, sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang terbukti melakukan retaliasi, dan penguatan mekanisme mediasi yang tidak mengekspos pelapor secara langsung pada tahap awal.[68]

Kelima, dari perspektif Islam, para pengusaha perlu diingatkan akan tanggung jawab moralnya dalam hubungan kerja. Konsep *ijarah al-amal* dalam fikih Islam menegaskan bahwa pemberi kerja (*musta'jir*) memiliki kewajiban bukan hanya membayar upah, tetapi juga memastikan bahwa seluruh kondisi dan syarat kerja yang manusiawi terpenuhi bagi pekerja (*ajir*). Kewajiban ini tidak hilang meskipun ada regulasi yang lemah atau pengawasan yang tidak efektif. Bahkan, dalam

[67] Hasil Wawancara dengan bu Y, Pengawasn Disnakerprov Jawa Timur sub Korwil II
[68] Surafli Noho, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP WHISTLEBLOWER BERDASARKAN UU NO. 31 TAHUN 2014 TENTANG PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN," *Fakultas Hukum Unsrat* 1, no. (2016): 1–3.

perspektif Islam, kepatuhan terhadap kewajiban memberikan hak pekerja adalah bagian dari amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT, sehingga kesadaran religius pengusaha dapat menjadi faktor penguat kepatuhan yang tidak dimiliki oleh sistem hukum positif manapun.

Keenam, dalam konteks jangka panjang, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai kemungkinan perluasan hak cuti melahirkan bagi pekerja alih daya, mengingat kerentanan yang lebih besar yang melekat pada status PKWT mereka. Dalam *Maqashid Syariah*, kebijakan yang berorientasi pada kemaslahatan jangka panjang (*mashlahah al-mursalah fi al-ummah*) harus didahulukan atas pertimbangan kepentingan ekonomi sesaat. Perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja perempuan alih daya akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan keluarga dan kualitas generasi penerus bangsa, yang merupakan investasi sosial yang sangat bernilai dalam perspektif *Maqashid Syariah*.

Dengan demikian, kerangka perlindungan ideal yang dirumuskan berdasarkan perspektif *Maqashid Syariah* sesungguhnya tidak bertentangan, melainkan justru saling melengkapi dan memperkuat dengan kerangka hukum positif yang telah ada. Keduanya bermuara pada satu tujuan yang sama: terwujudnya perlindungan yang nyata, efektif, dan berkeadilan bagi pekerja perempuan alih daya dalam menjalankan hak-hak fundamentalnya, termasuk hak cuti melahirkan, sebagai wujud dari kemaslahatan yang diinginkan oleh Allah SWT bagi seluruh hamba-Nya.[69]

[69] Syatibi, "Al-Muwāfaqāt Fi Uṣūl Al-Syari`ah."

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terkait pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan Maqashid Syariah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan terhadap perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang belum berjalan optimal. Meskipun secara normatif hak cuti melahirkan telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan dan diperkuat melalui PP Nomor 35 Tahun 2021, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Disnaker PMPTSP Kota Malang lebih berperan dalam pembinaan, sosialisasi, dan penerimaan pengaduan, sedangkan pengawasan normatif dan penindakan berada pada kewenangan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Dalam praktiknya masih ditemukan pelanggaran, seperti tidak dicantumkannya hak cuti melahirkan dalam perjanjian kerja, adanya tekanan agar pekerja mengundurkan diri saat hamil, serta lemahnya penegakan hukum, sehingga terjadi enforcement gap antara aturan dan implementasi.
2. Dalam perspektif Maqashid Syariah, pengawasan terhadap hak cuti melahirkan belum sepenuhnya mewujudkan kemaslahatan. Pelanggaran hak cuti melahirkan bertentangan dengan tujuan syariat, khususnya hifẓ al-

nafs (menjaga jiwa) karena mengancam kesehatan ibu dan bayi, serta hifẓ al-nasl (menjaga keturunan) karena menghambat pemulihan ibu dan pemeliharaan anak setelah melahirkan. Oleh karena itu, pengawasan pemerintah dan kepatuhan perusahaan harus diperkuat agar perlindungan hak cuti melahirkan tidak hanya memenuhi ketentuan hukum positif, tetapi juga merealisasikan nilai keadilan, kemaslahatan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana tujuan utama Maqashid Syariah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengawasan perlindungan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di Kota Malang perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan Maqashid Syariah, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah (Disnaker PMPTSP Kota Malang dan Disnakertrans Provinsi Jawa Timur)

Diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengawasan melalui inspeksi rutin terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (PPJPB), memperkuat koordinasi antara pemerintah kota dan pemerintah provinsi, serta memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang melanggar hak cuti melahirkan. Selain itu, sosialisasi mengenai hak-hak normatif pekerja perempuan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tingkat kesadaran hukum pekerja maupun perusahaan semakin meningkat.

2. Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJPB)

Perusahaan hendaknya melaksanakan seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan secara konsisten dengan mencantumkan secara jelas hak cuti melahirkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Perusahaan juga harus menghindari segala bentuk diskriminasi, tekanan, maupun pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan karena kehamilan

atau pelaksanaan cuti melahirkan.

3. Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya

Pekerja diharapkan lebih memahami hak-hak normatif yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan, khususnya hak atas cuti melahirkan. Apabila terjadi pelanggaran, pekerja hendaknya memanfaatkan mekanisme pengaduan melalui Dinas Ketenagakerjaan atau jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar hak-haknya memperoleh perlindungan hukum.

4. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor industri lain atau wilayah yang berbeda, serta mengkaji efektivitas implementasi Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan terhadap perlindungan hak cuti melahirkan, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perlindungan pekerja perempuan di Indonesia.

Daftar Pustaka

Ahmala, Majidatun. "Hak Asasi Manusia Dalam Al-Kulliyat Al-Khams (Perspektif Pemikiran Abdurrahman Wahid)." *Jurnal Keislaman* 4, no. 2 (2021): 173–89. https://doi.org/10.54298/jk.v4i2.3330.

Amanda, Julia, Studi : Program, Ekonomi Hukum, Yufi Syariah, Rini Wiyos, M Si Masykuroh, Susi Nur Pembimbing, and M H Kholidah. "TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA OUTSOURCING (Studi Pada PT Securindo Packatama Indonesia Kecamatan Langkapura Bandar Lampung) SKRIPSI Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mmeperoleh Sarjana Hukum (SH) Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah Oleh," n.d.

Amelia Azis, Rizka, and Elok Hikmawati. "Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di PT." *SII Cikarang Lex Jurnalica*. Vol. 21, 2024.

Arake, Lukman. "Agama Dan Negara Perspektif Fiqh Siyasah." *Al-Adalah: Jurnal Hukum Dan Politik Islam* 3, no. 2 (2019): 79–116. https://doi.org/10.35673/ajmpi.v3i2.193.

Arifin, Choirul, Irawan Soerodjo, M. Syahrul Borman, and Dudik Djaja Sidarta. "KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA." *Jurnal Penelitian Hukum Vol. 4 No. 01 Januari (2024)*, 2024.

Dr. Muhaimin, SH., M.Hum. *Muhaimin, Muhaimin. "Metode Penelitian Hukum." Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram 1 (2020): 59-62.*, 2020.

Ega. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Bedasarkan UNDANG UNDANG Dan Hukum Islam," 2021.

Faisal Agil Al Munawar. "Al Munawar, Faishal Agil. ''Abd Al-Majīd Al-Najjār's Perspective on Maqāṣid Al-Sharī'ah.' JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah) 20, No. 2 (2021): 209-223." *Jurnal Ilmiah Syari'Ah,* 2, no. 1 (2021): 210–23.

FUTIKHATUN. "HAK CUTI MELAHIRKAN SEBAGAI PENERAPAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN DAN ANAK DI INDONESIA (STUDI KASUS PEKERJA WANITA DI PT. BINTANG INDOKARYA GEMILANG KABUPATEN BREBES)," 2023.

Ghaida Fairuz Zahran, Sandy Rizki Febriadi, and Arif Rijal Anshori. "Analisis Akad Ijarah Ala Al-Amal Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Karyawan 'X' Travel Service)." *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law* 5, no. 2 (2025). https://doi.org/10.29313/bcssel.v5i2.19584.

Indonesia, Republik. "Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020." *Journal of International Conference Proceedings* 2, no. 3 (2020): 16–23.

Kementrian Ketenagakerjaan. “Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021"Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, No. 086142 (2021): 42.,” 2021, 1–37.

Khoiri. “"PEMENUHAN HAK CUTI HAMIL DAN MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN : Analisis Implementasi UU Ketenagakerjaan Dan Putusan MA No. 1330 K/Pdt.Sus-PHI/2023 Disusun;” n.D.,” 2023.

Machfiroh, Inas Ainun. “PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA,” 2021.

NADILA. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus: Cleaning Service Pada Badan Pengelola Masjid Istiqlal) SKRIPSI,” 2024.

Pratiwi, Wiwin Budi, and Devi Andani. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia 1,” 2022. https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art.

Sihaloho, Ulfah Oktarida. “Gaps In The Implementation of Maternity Leave Policy And Its Impact on The Mental Health of Working Mothers In Indonesia.” *JIAN : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 22, 2025.

Sinaulan, JH. “Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat.” *IDEAS: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 04, no. 01 (2018): 79–83.

Surafli Noho. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP WHISTLEBLOWER BERDASARKAN UU NO. 31 TAHUN 2014 TENTANG PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN.” *Fakultas Hukum Unsrat* 1, no. (2016): 1–3.

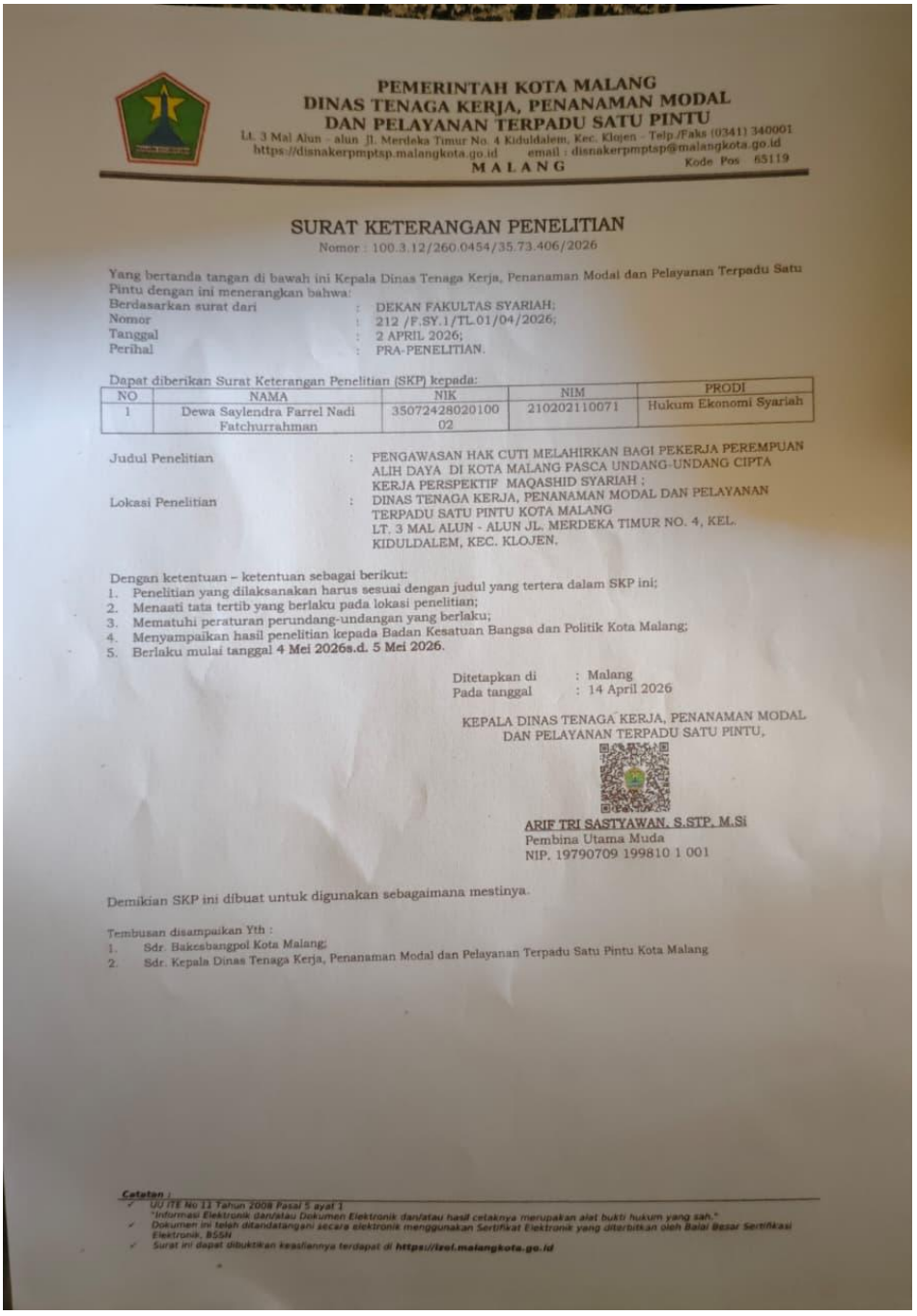
Syatibi, Ibrahim Ibn Musa. “Al-Muwāfaqāt Fi Uṣūl Al-Syari`ah.,” 1997.

“Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah,” 2014.

“Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003, 147–73.

“UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2024 TENTANG KESEJAHTERAAN IBU DAN ANAK PADA FASE SERIBU HARI PERTAMA KEHIDUPAN” 1969, no. 1 (2024): 1–24.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Lt. 3 Mal Alun – alun Jl. Merdeka Timur No. 4 Kiduldalem, Kec. Klojen – Telp./Faks (0341) 340001
https://disnakerpmptsp.malangkota.go.id email : disnakerpmptsp@malangkota.go.id
MALANG Kode Pos 65119

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 100.3.12/260.0454/35.73.406/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan ini menerangkan bahwa:
Berdasarkan surat dari : DEKAN FAKULTAS SYARIAH;
Nomor : 212 /F.SY.1/TL.01/04/2026;
Tanggal : 2 APRIL 2026;
Perihal : PRA-PENELITIAN.

Dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian (SKP) kepada:

NO	NAMA	NIK	NIM	PRODI
1	Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman	3507242802010002	210202110071	Hukum Ekonomi Syariah

Judul Penelitian : PENGAWASAN HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN ALIH DAYA DI KOTA MALANG PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH ;
Lokasi Penelitian : DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MALANG LT. 3 MAL ALUN - ALUN JL. MERDEKA TIMUR NO. 4, KEL. KIDULDALEM, KEC. KLOJEN.

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut:
1. Penelitian yang dilaksanakan harus sesuai dengan judul yang tertera dalam SKP ini;
2. Menaati tata tertib yang berlaku pada lokasi penelitian;
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyampaikan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang;
5. Berlaku mulai tanggal 4 Mei 2026s.d. 5 Mei 2026.

Ditetapkan di : Malang
Pada tanggal : 14 April 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA, PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,

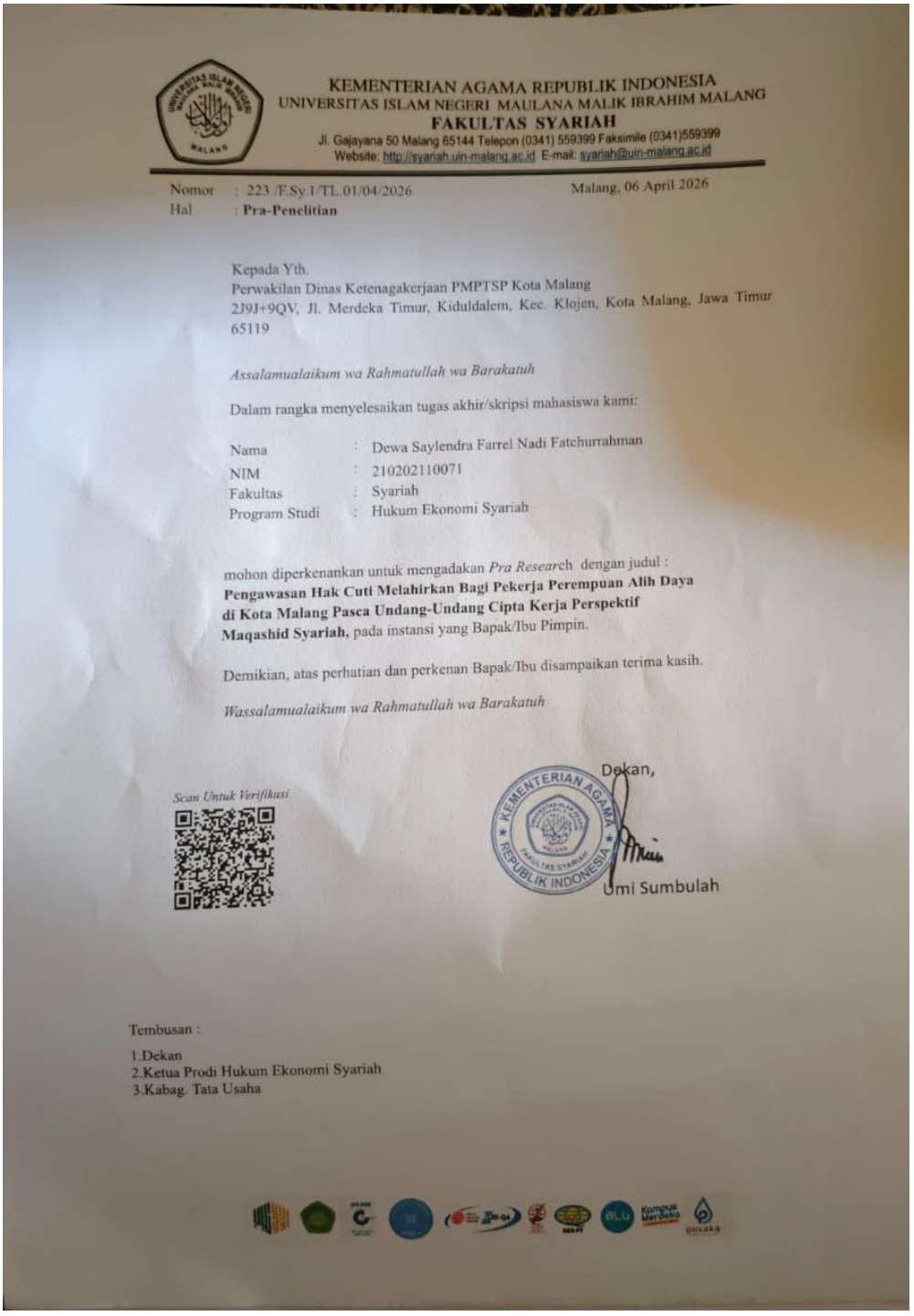
ARIF TRI SASTYAWAN, S.STP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19790709 199810 1 001

Demikian SKP ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tembusan disampaikan Yth :
1. Sdr. Bakesbanggpol Kota Malang;
2. Sdr. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang

Catatan :
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
  "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik, BSSN
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya terdapat di https://tte.malangkota.go.id

Gambar 1.1
Surat Balasan Penelitian



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

Nomor : 223 /F.Sy.1/TL.01/04/2026 Malang, 06 April 2026
Hal : **Pra-Penelitian**

Kepada Yth.
Perwakilan Dinas Ketenagakerjaan PMPTSP Kota Malang
2J9J+9QV, Jl. Merdeka Timur, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama	:	Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman
NIM	:	210202110071
Fakultas	:	Syariah
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan *Pra Research* dengan judul :
Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Pasca Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

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

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dekan,

Scan Untuk Verifikasi

Umi Sumbulah

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

Gambar 1.2
Surat Izin Penelitian

Lampiran – Pedoman Wawancara

A. Pengantar

Saya Dewa Saylendra Farrel Nadi Fatchurrahman Mahasiswa Semester Akhir pada Fakultas Syari'ah pada Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sedang melakukan Penelitian Skripsi berjudul "Pengawasan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Alih Daya di Kota Malang Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah (Studi di DISNAKER PMPTSP Kota Malang dan DISNAKERTRANS Provinsi Jawa Timur)" sehubungan dengan hal tersebut di perlukan beberapa jawaban responden atas pertanyaan penelitian ini. Sejalan dengan hal tersebut, berkenan kiranya bapak/ibu sebagai responden terpilih saya untuk menjawab beberapa pertanyaan dibawah ini. Jawaban bapak/ibu hanya untuk kepentingan penelitian dan bukan kepentingan lain. Demikianlah atas bantuan di ucapkan terimakasih.

B. Biodata Lembaga

Nama Lembaga : UPT. Pengawasan Ketenagakerjaan Korwil II Malang (Dinas Ketenagakerjaan & Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

Alamat Lembaga : BLK Singosari, Kabupaten Malang

C. Biodata Responden

Nama :

Jabatan :

D. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana alur dan mekanisme pengawasan yang dilakukan instansi terkait pemenuhan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan alih daya di wilayah Kota Malang perspektif disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Apakah ada kendala atau hambatan utama yang dihadapi oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Korwil II Malang dalam menindaklanjuti dan memproses pelanggaran hak cuti melahirkan pada pekerja alih daya?

3. Bagaimana bentuk tindak lanjut normatif atau sanksi yang diberikan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJPB) yang terbukti tidak mencantumkan hak cuti melahirkan dalam perjanjian kerja dan menekan pekerja agar mengundurkan diri (resign) ketika hamil?
4. Mengingat kewenangan pengawasan normatif dan penindakan berada di tingkat provinsi, bagaimana bentuk koordinasi antara UPT Korwil II Malang dengan Disnaker PMPTSP Kota Malang dalam menangani aduan awal dari pekerja?
5. Bagaimana instansi menyikapi adanya *enforcement gap* (kesenjangan hukum) di lapangan, di mana pekerja perempuan alih daya enggan atau takut melapor karena ancaman pemutusan hubungan kerja?



Gambar 1.3
Staff Pengawas Disnakerprov jatim sub korwill II
4 Mei 2026



Gambar 1.4

Ibu Y. 4 Mei 2026



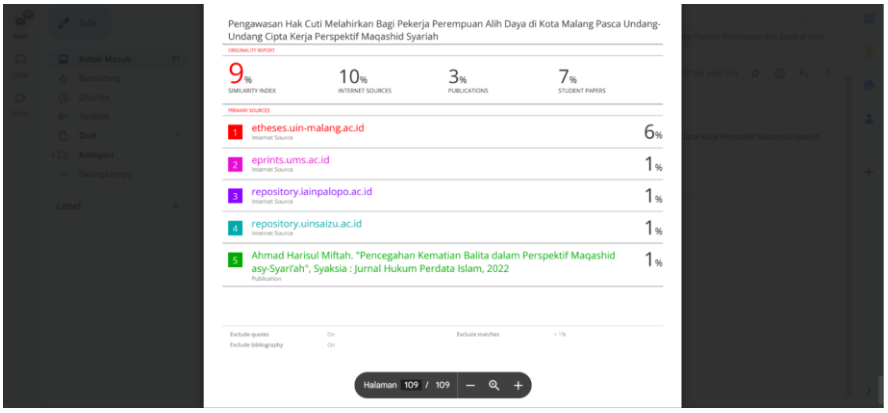
Gambar 1.5
Staff Disnaker PMPTSP Kota Malang 4 Mei 2026

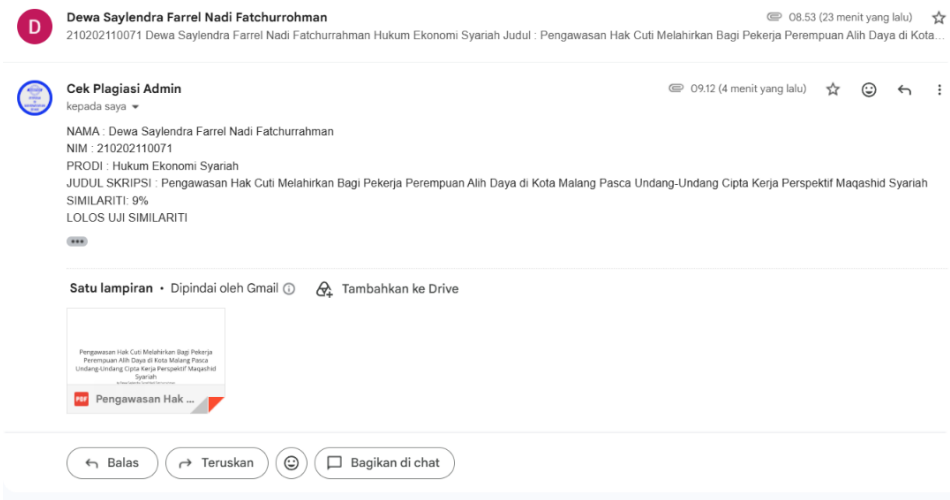


Gambar 1.6
Ibu L, Pegawai Alih Daya Kota Malang 17 Juli 2026



Gambar 1.7
Staff Disnaker PMPTSP Kota Malang 4 Mei 2026





Gambar 1.8
Cek plagiasi oleh admin fakultas syaria