JIS: JOURNAL ISLAMIC STUDIES
Tahun 2026, Volume 4, Nomor 3, Bulan November-Desember: hlm.1142-1154
e-ISSN: 2963-2072 | email: jurnalq17@gmail.com | Lisensi: CC-BY

URL: https://yptb.org/index.php/jis DOI: https://doi.org/10.71456/jis.v4i3.3142

ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP KONTRAK KERJA DAN SISTEM OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF FIQH MUAMALAH KONTEMPORER

Halimah[1*], Gita Anggraini[2], Khalimatus Sa'diah[3], Azh-Zhahra Olfa[4], Nida Ulfah[5], Aulia Fitri[6], & Desvyna Tri Yanitha[7]
[*1-7]Institut Agama Islam Darul Ulum Kandangan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
*e-mail: halimahmahh55@gmail.com

Submit Tgl: 01-November-2026 Diterima Tgl: 03-November-2026 Diterbitkan Tgl: 05-November-2026

Abstrak: Kontrak kerja dan sistem *outsourcing* di Indonesia sering kali memunculkan berbagai permasalahan krusial yang menuntut perhatian serius terhadap aspek kepastian hukum, pemenuhan hak dan kewajiban, serta perlindungan pekerja yang komprehensif. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, hubungan industrial dan ketenagakerjaan dapat dikaji secara mendalam melalui kerangka akad ijarah al-a'mal, yakni akad pemanfaatan jasa atau tenaga kerja dengan imbalan upah (*ujrah*) yang jelas dan berkeadilan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik kontrak kerja dan sistem *outsourcing* di Indonesia dengan mengintegrasikan perspektif hukum ketenagakerjaan positif serta prinsip-prinsip fikih muamalah kontemporer. Pendekatan yang digunakan adalah metode kepustakaan (*library research*) dengan spesifikasi yuridis normatif, di mana bahan hukum primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* pada dasarnya dapat dibenarkan dan diterapkan berdasarkan prinsip *ijarah* apabila memenuhi rukun dan syarat syariat, meliputi kejelasan objek pekerjaan, kepastian upah, kesepakatan sukarela para pihak, serta pemenuhan hak-hak normatif secara adil. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai persoalan mendasar, seperti rendahnya transparansi komponen upah, ambiguitas pembagian tanggung jawab antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dan perusahaan penyedia jasa, serta lemahnya jaminan perlindungan sosial bagi pekerja alih daya. Oleh karena itu, implementasi sistem *outsourcing* harus selaras dengan regulasi ketenagakerjaan nasional dan senantiasa berpedoman pada nilai-nilai dasar keadilan (*al-'adalah*), amanah, transparansi (*al-shiddiq*), serta orientasi pada kemaslahatan bersama guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis, manusiawi, dan bermartabat.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan; Perlindungan Pekerja; Hukum Ekonomi Syariah; Ijarah al-A'mal

Abstract: *Employment contracts and the outsourcing system in Indonesia frequently raise crucial issues that demand serious attention regarding legal certainty, the fulfillment of rights and obligations, and comprehensive worker protection. From the perspective of sharia economic law, industrial and labor relations can be deeply examined through the framework of ijarah al-a'mal contract, which is the utilization of services or labor in exchange for a clear and equitable wage (ujrah). This study aims to analyze employment contracts and the outsourcing system in Indonesia by integrating positive labor law perspectives and contemporary fiqh muamalah principles. The research employs library research utilizing a normative juridical approach, wherein primary and secondary legal materials are analyzed qualitatively. The findings indicate that the outsourcing system can fundamentally be justified and applied based on ijarah principles provided it fulfills Islamic legal pillars and conditions, including clear job descriptions, wage certainty, voluntary agreement between parties, and the fair fulfillment of normative rights. Nevertheless, in practice, fundamental issues persist,*

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

such as low wage transparency, ambiguous division of responsibilities between user companies and service provider companies, and weak social protection guarantees for outsourced workers. Therefore, the implementation of the outsourcing system must align with national labor regulations and consistently adhere to the core values of justice (al-'adalah), trustworthiness, transparency, and orientation toward mutual benefit (maslahah) to foster a harmonious, humane, and dignified industrial relationship.

Keywords: *Labor Law; Employment Contract; Sharia Economic Law; Ijarah al-A'mal*

Cara mengutip Halimah, Anggraini, G., Sa'diah, K., Olfa, A.-Z., Ulfah, N., Fitri, A., & Yanitha, D. T. (2026). Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Kontrak Kerja dan Sistem Outsourcing dalam Perspektif Fiqh Muamalah Kontemporer. *JIS: Journal Islamic Studies*, *4*(3), 1142–1154. https://doi.org/10.71456/jis.v4i3.3142

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang didasarkan pada kesepakatan mengenai pekerjaan, upah, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam pelaksanaannya, kontrak kerja diperlukan sebagai dasar yang memberikan kejelasan mengenai jenis pekerjaan, waktu kerja, besaran upah, dan tanggung jawab para pihak. Kejelasan kontrak kerja penting untuk mencegah kesalahpahaman serta mengurangi risiko perselisihan dalam hubungan ketenagakerjaan (Nirwana & Damayanti, 2024).

Salah satu bentuk hubungan kerja yang berkembang dalam kegiatan usaha adalah sistem *outsourcing* atau alih daya. Sistem ini memungkinkan perusahaan menyerahkan pelaksanaan pekerjaan atau penyediaan jasa kepada perusahaan lain melalui perjanjian kerja sama. Penerapannya dapat membantu perusahaan memenuhi kebutuhan operasional dan berfokus pada kegiatan utama. Namun, sistem ini juga menimbulkan persoalan mengenai kepastian hubungan kerja, pembagian tanggung jawab, sistem pengupahan, dan perlindungan hak pekerja (Yoso & Suraji, 2023; Habibi dkk., 2024; Sukendro dkk., 2024; Fitri dkk., 2024).

Di Indonesia, pengaturan mengenai alih daya berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana mengalami perubahan melalui peraturan perundang-undangan tentang Cipta Kerja, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan tersebut menjadi dasar untuk menilai hubungan kerja, kewajiban perusahaan alih daya, dan perlindungan pekerja. Meskipun demikian, keberadaan peraturan tidak dengan sendirinya menjamin seluruh hak pekerja terlaksana secara optimal. Persoalan dapat muncul ketika pembagian tanggung jawab antarperusahaan tidak jelas, pengawasan belum memadai, atau pelaksanaan perjanjian tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Kusuma, 2025; Santoso dkk., 2026).

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, kontrak kerja dapat dikaji melalui akad ijarah, khususnya *ijarah al-a'mal*, yaitu akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan berupa upah (*ujrah*). Akad tersebut menekankan adanya kesepakatan, kejelasan manfaat atau pekerjaan, kejelasan imbalan, serta pemenuhan kewajiban oleh pihak-pihak yang berakad. Hubungan kerja juga perlu dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, amanah, kejujuran, dan larangan merugikan pihak lain (Robi'ah dkk., 2025; Syamsinar dkk., 2023).

Persoalan pengupahan menjadi bagian penting dalam kajian ini. Pekerja *outsourcing* berhak memperoleh upah sesuai perjanjian dan ketentuan hukum yang berlaku. Akan tetapi,

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

pemenuhan hak tersebut tidak hanya dinilai dari pembayaran yang tepat waktu. Keterbukaan mengenai besaran upah, komponen pembayaran, potongan, serta pembagian tanggung jawab juga perlu diperhatikan. Penelitian Berlian dan Sholichah (2025), misalnya, menunjukkan bahwa pembayaran upah yang tepat waktu dan sesuai standar belum sepenuhnya mencerminkan prinsip ekonomi syariah apabila transparansi komponen upah masih menjadi persoalan.

Selain pengupahan, hubungan kerja yang sesuai dengan prinsip syariah juga menuntut adanya keseimbangan hak dan kewajiban. Pekerja berkewajiban menjalankan pekerjaan sesuai kesepakatan, sedangkan perusahaan wajib memenuhi hak pekerja, memberikan upah, dan melaksanakan kewajiban yang telah diperjanjikan. Prinsip tersebut sejalan dengan nilai tanggung jawab dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105, yang menegaskan pentingnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Perlindungan pekerja *outsourcing* juga berkaitan dengan prinsip kepastian hukum. Kepastian hukum diperlukan agar hubungan kerja, status pekerja, tanggung jawab perusahaan, pemenuhan hak normatif, dan mekanisme penyelesaian perselisihan memiliki dasar yang jelas. Perlindungan tidak cukup hanya dengan membuat kontrak tertulis, tetapi juga memerlukan pelaksanaan perjanjian secara konsisten, pengawasan yang efektif, dan penegakan hukum yang memberikan perlindungan terhadap pekerja (Budiartha, 2016).

Kontrak kerja dan sistem *outsourcing* perlu dikaji secara bersamaan dari sisi hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah. Kajian ini diperlukan agar penilaian terhadap sistem outsourcing tidak hanya berfokus pada efisiensi perusahaan atau keberadaan kontrak secara administratif, tetapi juga memperhatikan keadilan, transparansi, kepastian hukum, pemenuhan hak pekerja, dan tanggung jawab para pihak.

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui perkembangan pembahasan mengenai *outsourcing*, akad ijarah, sistem pengupahan, dan perlindungan pekerja, sekaligus mengidentifikasi aspek yang masih perlu dikaji.

Pertama, Syamsinar, Ilyas, dan Puyu (2023) dalam penelitian mengenai prinsip ijarah pada praktik outsourcing berdasarkan hadis dengan metode *maudhu'iy* menggunakan penelitian kepustakaan dan kajian hadis. Penelitian tersebut menekankan prinsip kesepakatan, keadilan, kemanfaatan, tanggung jawab, keseimbangan, dan amanah dalam praktik *outsourcing*. Kajian tersebut menjadi dasar untuk memahami kebolehan *outsourcing* berdasarkan prinsip muamalah, tetapi pembahasan mengenai sistem pengupahan dan perlindungan hukum pekerja masih perlu dihubungkan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

Kedua, Berlian dan Sholichah (2025) membahas pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif hukum ekonomi syariah melalui studi kasus PT Swakarya Insan Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembayaran upah telah dilakukan tepat waktu dan mengacu pada standar upah, tetapi transparansi komponen upah masih menjadi persoalan. Penelitian tersebut berfokus pada pengupahan, sedangkan artikel ini menghubungkan persoalan upah dengan kontrak kerja, penerapan akad ijarah, hak dan kewajiban, serta perlindungan hukum pekerja.

Ketiga, Siswandi dan Muzalifah (2026) membahas *outsourcing* sebagai alternatif hubungan kerja melalui analisis akad ijarah di PT Berkat Rezki Nusantara. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa unsur dasar ijarah, seperti para pihak, ruang

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

lingkup pekerjaan, upah, dan kesepakatan, telah menjadi bagian dari hubungan kerja yang dikaji. Berbeda dari penelitian tersebut yang berfokus pada satu perusahaan, artikel ini menggunakan penelitian kepustakaan untuk membahas keterkaitan prinsip ijarah dengan pengaturan *outsourcing*, pengupahan, hak dan kewajiban, serta perlindungan pekerja secara konseptual.

Keempat, Nofiani, Ikomatussuniah, dan Cahyani (2025) mengkaji perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT Swadec Security Service Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan pendekatan yuridis empiris. Penelitian tersebut menemukan persoalan pelaksanaan perlindungan pekerja, antara lain berkaitan dengan jaminan kesehatan, upah, dan jam kerja. Penelitian ini berbeda karena tidak mengkaji satu lokasi kerja tertentu, tetapi menganalisis perlindungan pekerja melalui hubungan antara hukum ketenagakerjaan dan prinsip hukum ekonomi syariah.

Selain penelitian jurnal, kajian Sahur Ramsay (2023) mengenai perjanjian kerja outsourcing dalam perspektif hukum Islam membahas hubungan outsourcing dengan akad ijarah serta prinsip keadilan dan pencegahan kerugian. Kajian tersebut menjadi bahan pembanding dalam memahami hubungan antara akad kerja dan pelaksanaan kewajiban pengupahan.mi hubungan antara akad kerja dan pelaksanaan kewajiban pengupahan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, pembahasan mengenai *outsourcing* telah dilakukan dari sisi akad ijarah, pengupahan, maupun perlindungan hukum. Namun, masih diperlukan kajian yang menghubungkan aspek-aspek tersebut dalam satu pembahasan, khususnya mengenai kontrak kerja, penerapan akad ijarah, sistem pengupahan, hak dan kewajiban, serta perlindungan hukum pekerja berdasarkan prinsip hukum ekonomi syariah dan peraturan ketenagakerjaan Indonesia.

Tulisan ini menggunakan beberapa kajian teori yang relevan agar dapat dipakai menjadi pisau analisis terhadap data yang diperoleh, pertama teoru Kontrak kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hak, kewajiban, jenis pekerjaan, upah, waktu kerja, serta jangka waktu hubungan kerja. Kontrak kerja berfungsi sebagai pedoman agar kedua belah pihak memahami tanggung jawab masing-masing serta mengurangi risiko perselisihan. Kontrak yang baik perlu memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, besaran dan mekanisme pembayaran upah, waktu kerja, serta ketentuan mengenai hak, kewajiban, dan penyelesaian perselisihan (Nirwana & Damayanti, 2024).

Outsourcing atau alih daya merupakan sistem penyerahan pelaksanaan pekerjaan atau penyediaan jasa kepada perusahaan lain berdasarkan perjanjian kerja sama. Sistem ini melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja, perusahaan penyedia jasa (perusahaan alih daya), dan perusahaan pengguna jasa. *Outsourcing* umumnya digunakan untuk pekerjaan pendukung, seperti jasa kebersihan, keamanan, pengelolaan fasilitas, dan layanan pelanggan, sehingga perusahaan dapat berfokus pada kegiatan utama. Namun, pelaksanaannya bergantung pada kualitas penyedia jasa, kejelasan perjanjian, dan pemenuhan hak pekerja (Yoso & Suraji, 2023).

Kedua, akad ijarah yang khususnya *ijarah al-a'mal*. Dalam fikih muamalah, ijarah merupakan akad untuk memperoleh manfaat yang dibolehkan dengan imbalan tertentu. Pada *ijarah al-a'mal*, manfaat yang menjadi objek akad berupa jasa atau tenaga yang diberikan seseorang kepada pihak lain dengan imbalan berupa upah (*ujrah*). Wahbah az-Zuhaili dalam *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu* menjelaskan bahwa ijarah memiliki unsur para pihak yang berakad (*'aqidain*), *shighat* (ijab dan kabul), manfaat yang menjadi objek akad, dan upah.

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

Akad tersebut sah apabila dilakukan atas dasar kerelaan, manfaatnya jelas dan dapat diserahkan, manfaatnya tidak bertentangan dengan syariat, serta upahnya diketahui oleh para pihak (Az-Zuhaili, 2011).

Fikih juga membedakan pekerja menjadi *ajir khass*, yaitu pekerja yang bekerja untuk satu pihak dalam waktu tertentu, dan *ajir musytarak*, yaitu pekerja yang memberikan jasa kepada banyak pihak. Pembedaan ini berkaitan dengan bentuk tanggung jawab pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya (Az-Zuhaili, 2011). Dalam pekerjaan jasa, pemberi jasa harus memiliki kemampuan yang sesuai dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sedangkan pembayaran upah harus berdasarkan kesepakatan mengenai jumlah, waktu, dan mekanisme pembayaran agar tidak menimbulkan perselisihan (Salamah, 2023).

Dasar kebolehan ijarah antara lain terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 233 yang membahas pemberian imbalan kepada orang yang menyusui anak dengan cara yang patut. Dasar lainnya adalah hadis riwayat Bukhari dan Muslim mengenai pemberian upah kepada orang yang melakukan bekam, serta ijma' ulama mengenai kebolehan sewa-menyewa sebagai kebutuhan dalam kegiatan muamalah (Maulana, 2021). Kewajiban memenuhi upah secara segera ditegaskan dalam hadis:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).

Selain itu, pentingnya tanggung jawab dalam bekerja dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin. Kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.'" (QS. At-Taubah [9]: 105).

Ketentuan ijarah juga menjadi rujukan dalam Fatwa DSN-MUI dan digunakan untuk menilai praktik pengupahan, termasuk sistem upah tenaga kerja (Hidayah dkk., 2023). Dalam penetapan besaran upah, dikenal konsep *ujrah al-mitsli*, yaitu upah yang wajar dengan mempertimbangkan nilai pekerjaan dan prinsip keadilan (Zahro & Hanifuddin, 2024). Penerapan teori ijarah tidak berarti seluruh praktik *outsourcing* otomatis sesuai dengan syariah. Kontrak yang telah disepakati secara formal masih dapat bermasalah apabila terdapat ketidakjelasan upah, penyembunyian informasi, keterlambatan pembayaran, atau pengabaian hak pekerja.

Selain akad ijarah, penelitian ini menggunakan prinsip keadilan, amanah, transparansi, dan kemaslahatan sebagai dasar penilaian terhadap pelaksanaan hubungan kerja. Prinsip keadilan menuntut agar hak dan kewajiban para pihak dipenuhi secara proporsional. Amanah berkaitan dengan kewajiban melaksanakan perjanjian secara jujur dan bertanggung jawab. Transparansi menuntut adanya informasi yang jelas mengenai pekerjaan, upah, dan ketentuan hubungan kerja sehingga terhindar dari *gharar*. Sementara itu, kemaslahatan menghendaki agar hubungan kerja memberikan manfaat dan tidak menimbulkan kerugian yang tidak dibenarkan bagi pihak yang terlibat (Robi'ah dkk., 2025; Syamsinar dkk., 2023).

Prinsip-prinsip tersebut melengkapi teori ijarah karena keabsahan akad perlu disertai pelaksanaan kewajiban secara benar. Dalam konteks hukum positif, prinsip tersebut

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

berkaitan dengan kepastian hukum, yaitu perlindungan dari tindakan sewenang-wenang melalui peraturan yang jelas dan penegakan hukum yang konsisten. Kepastian hukum dalam *outsourcing* mencakup kejelasan hubungan kerja, jenis pekerjaan yang dialihdayakan, tanggung jawab perusahaan, pemenuhan hak normatif pekerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan. Perlindungan hukum dapat bersifat preventif, yaitu mencegah pelanggaran, maupun represif, yaitu menyelesaikan pelanggaran yang telah terjadi (Budiartha, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian kepustakaan dipilih karena pembahasan berfokus pada analisis konsep, ketentuan hukum, teori akad ijarah, dan hasil penelitian terdahulu mengenai kontrak kerja serta sistem *outsourcing*, tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung.

Bahan penelitian terdiri atas bahan hukum primer dan bahan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sistem *outsourcing*, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya. Bahan sekunder meliputi buku fikih muamalah, artikel jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, dan sumber lain yang relevan dengan akad ijarah, pengupahan, hak dan kewajiban pekerja, serta perlindungan hukum.

Pengumpulan bahan dilakukan melalui penelusuran dan dokumentasi sumber yang relevan. Bahan yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif melalui penelaahan isi, pengelompokan berdasarkan tema, dan penafsiran berdasarkan ketentuan hukum serta prinsip hukum ekonomi syariah. Analisis diarahkan pada empat aspek, yaitu penerapan *outsourcing* dan dasar hukumnya, kesesuaian kontrak kerja dengan akad ijarah, pelaksanaan pengupahan dan hak-kewajiban para pihak, serta perlindungan hukum bagi pekerja.

Penelitian ini bersifat normatif dan konseptual. Oleh karena itu, hasilnya merupakan analisis terhadap peraturan, teori, dan literatur yang ditelaah, bukan temuan empiris mengenai seluruh perusahaan *outsourcing* di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini berupa ketentuan peraturan perundang-undangan dan temuan penelitian terdahulu yang ditelaah. Data tersebut dikelompokkan sesuai empat aspek yang menjadi fokus penelitian.

Ketentuan Hukum tentang Alih Daya di Indonesia

Hasil penelaahan bahan hukum primer menunjukkan bahwa pengaturan alih daya telah mengalami beberapa perubahan. Ringkasan ketentuan pokoknya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ketentuan Pokok Alih Daya dalam Peraturan Perundang-undangan

Peraturan	Ketentuan pokok mengenai alih daya
UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64–66, sebelum diubah)	Penyerahan sebagian pekerjaan dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh secara tertulis. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan untuk kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang.

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

Peraturan	Ketentuan pokok mengenai alih daya
UU Nomor 6 Tahun 2023 (perubahan Pasal 64 dan 66)	Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dilakukan melalui perjanjian alih daya secara tertulis. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Pelindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat kerja, serta perselisihan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Perusahaan alih daya wajib berbadan hukum dan memenuhi perizinan berusaha.
PP Nomor 35 Tahun 2021 (Pasal 18–20)	Mengatur hubungan kerja alih daya, kewajiban perusahaan alih daya terhadap pekerja, serta syarat pengalihan pelindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya selama objek pekerjaan masih ada.
Permenaker Nomor 7 Tahun 2026	Perjanjian alih daya wajib memuat hak-hak pekerja, rincian pekerjaan yang dialihdayakan, jangka waktu perjanjian, lokasi kerja, jumlah tenaga kerja, serta hak dan kewajiban perusahaan alih daya dan pemberi kerja.

Sumber: Diolah dari peraturan perundang-undangan.

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengaturan alih daya bergerak dari pembatasan jenis pekerjaan menuju penegasan tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja. Pada tahun 2026, pengaturan tersebut kembali berkembang melalui Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 yang merinci isi perjanjian alih daya. Selain itu, DPR telah menyetujui Rancangan Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan pada 6 Oktober 2026 yang membatasi penggunaan pekerja alih daya pada lima jenis jasa penunjang, yaitu kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, pengamanan, jasa penunjang pertambangan dan perminyakan, serta angkutan. Undang-undang tersebut direncanakan berlaku setelah masa transisi sehingga belum dijadikan bahan hukum utama dalam penelitian ini.

Ketentuan Akad Ijarah yang Relevan dengan Kontrak Kerja

Hasil penelaahan literatur fikih menunjukkan beberapa unsur dan syarat ijarah yang berkaitan langsung dengan kontrak kerja *outsourcing*, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Unsur dan Syarat Ijarah serta Bentuknya dalam Kontrak *Outsourcing*

Unsur atau syarat ijarah	Ketentuan fikih	Bentuk dalam kontrak *outsourcing*
Para pihak (*'aqidain*)	Cakap bertindak dan berakad atas dasar kerelaan	Pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pengguna jasa
Shighat	Ijab dan kabul yang jelas	Perjanjian kerja (PKWT/PKWTT) dan perjanjian alih daya secara tertulis
Manfaat atau pekerjaan	Jelas, dapat diserahkan, dan tidak bertentangan dengan syariat	Rincian pekerjaan, lokasi, dan jangka waktu kerja
Upah (*ujrah*)	Diketahui jumlah, waktu, dan cara pembayarannya	Besaran upah, komponen upah, potongan, dan jadwal pembayaran
Pemenuhan akad	Para pihak menjalankan kewajiban secara amanah	Pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja dan pemenuhan hak oleh perusahaan

Sumber: Diolah dari Az-Zuhaili (2011), Salamah (2023), Maulana (2021), dan Syamsinar dkk. (2023).

Penelitian terdahulu memberikan data mengenai pelaksanaan pengupahan serta hak dan kewajiban pekerja *outsourcing*. Ringkasan temuannya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Temuan Penelitian tentang Pengupahan, Hak, dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing*

Peneliti	**Fokus**	**Temuan pokok**
Berlian & Sholichah (2025)	Pengupahan pekerja *outsourcing* di PT Swakarya Insan Mandiri	Upah dibayar tepat waktu dan mengacu pada standar upah, tetapi komponen upah belum disampaikan secara transparan kepada pekerja.
Siswandi & Muzalifah (2026)	Akad ijarah di PT Berkat Rezki Nusantara	Unsur dasar ijarah, yaitu para pihak, ruang lingkup pekerjaan, upah, dan kesepakatan, telah ada dalam hubungan kerja yang dikaji.

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

Peneliti	Fokus	Temuan pokok
Samuel dkk. (2024)	Tanggung jawab perusahaan alih daya	Perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab atas upah, pesangon, dan perlindungan kerja pekerja.
Sukendro dkk. (2024)	Status PKWT ke PKWTT pada pekerjaan alih daya	Hak pekerja mencakup kepastian status kerja, tunjangan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan tanpa diskriminasi.
Jibran dkk. (2024)	Hak dan kewajiban pekerja menurut UU Cipta Kerja	Hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan berpedoman pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku.
Noor & Zahiriyah (2026)	Biaya perekrutan dalam *outsourcing*	Terdapat praktik pembebanan biaya administrasi, pelatihan, seragam, atau penempatan kepada calon pekerja yang merugikan pekerja.

Sumber: Diolah dari penelitian terdahulu.

Literatur mengenai perlindungan hukum menunjukkan bahwa persoalan utama tidak terletak pada ketiadaan aturan, tetapi pada pelaksanaannya. Kusuma (2025) dan Santoso dkk. (2026) menemukan bahwa lemahnya implementasi dan pengawasan membuat perlindungan pekerja kontrak dalam sistem *outsourcing* belum optimal setelah berlakunya UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Fitri dkk. (2024) menyoroti kerentanan hak pekerja ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa. Habibi dkk. (2024) dan Alamsyah dkk. (2025) menunjukkan bahwa perlindungan pekerja dipengaruhi oleh pelaksanaan kebijakan, pengawasan, dan tanggung jawab para pihak. Sementara itu, penelitian Nofiani dkk. (2025) menemukan persoalan pelaksanaan perlindungan yang berkaitan dengan jaminan kesehatan, upah, dan jam kerja. Dari sisi manfaat, studi pada PT Indofarm Sukses Makmur menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan *outsourcing* untuk meningkatkan efisiensi dan konsentrasi pada kegiatan inti (Nadeak dkk., 2021; Amruzziyad dkk., 2025).

Pembahasan

Kesesuaian Struktur Outsourcing dengan Akad Ijarah

Berdasarkan data pada Tabel 1 dan Tabel 2, struktur *outsourcing* dapat dipahami sebagai dua akad yang saling berkaitan. Akad pertama adalah perjanjian alih daya antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan alih daya, yaitu akad pemanfaatan jasa antarperusahaan. Akad kedua adalah perjanjian kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja, yang merupakan *ijarah al-a'mal* dengan pekerja sebagai pemberi jasa dan perusahaan alih daya sebagai pihak yang wajib membayar *ujrah*. Pekerja yang bekerja penuh waktu untuk satu penempatan memiliki ciri *ajir khass* karena tenaganya terikat pada pihak tertentu dalam waktu tertentu.

Kewajiban perjanjian tertulis dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 dan rincian isi perjanjian alih daya dalam Permenaker Nomor 7 Tahun 2026 sejalan dengan syarat ijarah bahwa manfaat dan upah harus jelas. Rincian pekerjaan, lokasi, dan jangka waktu kerja memenuhi syarat kejelasan manfaat, sedangkan kewajiban memuat hak pekerja memenuhi syarat kejelasan upah. Ketentuan bahwa upah, kesejahteraan, dan perselisihan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya juga memperjelas siapa pihak yang berkewajiban membayar *ujrah*. Dengan demikian, secara normatif kerangka hukum positif telah memberikan wadah bagi terpenuhinya rukun dan syarat ijarah. Temuan Siswandi dan Muzalifah (2026) memperkuat analisis ini karena unsur dasar ijarah telah ada dalam praktik hubungan kerja yang dikaji.

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

Namun, terpenuhinya rukun dalam kontrak belum menjamin terpenuhinya prinsip syariah dalam pelaksanaan. Struktur tiga pihak dapat menimbulkan *gharar* apabila perjanjian alih daya dan perjanjian kerja tidak selaras, misalnya ketika perusahaan pengguna jasa menentukan beban kerja, sedangkan upah ditentukan oleh perusahaan alih daya tanpa penjelasan kepada pekerja. Oleh karena itu, kejelasan kedua akad tersebut harus saling mendukung agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Pengupahan dalam Perspektif Ijarah

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa ketepatan waktu pembayaran upah telah terpenuhi pada kasus yang diteliti Berlian dan Sholichah (2025). Hal ini sejalan dengan perintah membayar upah sebelum kering keringat pekerja. Akan tetapi, ketidakjelasan komponen upah menunjukkan bahwa syarat upah harus diketahui belum sepenuhnya terpenuhi. Dalam teori ijarah, upah tidak cukup hanya dibayarkan, tetapi juga harus diketahui jumlah, komponen, dan dasar potongannya. Apabila pekerja tidak mengetahui rincian tersebut, terdapat unsur ketidakjelasan yang berpotensi menimbulkan *gharar* dan bertentangan dengan prinsip transparansi.

Pembahasan ini juga berkaitan dengan konsep *ujrah al-mitsli*. Mengacu pada standar upah minimum memang memberikan batas bawah, tetapi keadilan upah juga perlu mempertimbangkan nilai pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja (Zahro & Hanifuddin, 2024). Struktur *outsourcing* memungkinkan adanya selisih antara nilai kontrak yang dibayarkan perusahaan pengguna kepada perusahaan alih daya dan upah yang diterima pekerja. Selisih tersebut pada dasarnya sah sebagai imbalan jasa perusahaan alih daya, tetapi prinsip keadilan menuntut agar selisih itu tidak mengurangi hak pekerja di bawah upah yang layak.

Temuan Noor dan Zahiriyah (2026) mengenai biaya perekrutan juga menunjukkan persoalan dalam pengupahan. Pungutan biaya kepada calon pekerja tanpa dasar yang sah pada hakikatnya mengurangi *ujrah* sebelum pekerjaan dimulai. Dalam perspektif ijarah, praktik tersebut bertentangan dengan prinsip kerelaan dan keadilan karena calon pekerja berada dalam posisi tawar yang lebih lemah.

Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perspektif Amanah dan Keadilan

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* telah diatur melalui perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan (Jibran dkk., 2024; Samuel dkk., 2024). Dalam teori ijarah, hubungan ini bersifat timbal balik: pekerja wajib menyerahkan manfaat berupa tenaga dan keahliannya, sedangkan perusahaan wajib menyerahkan *ujrah* dan memenuhi hak yang diperjanjikan. Kewajiban pekerja menjalankan tugas secara profesional sejalan dengan nilai tanggung jawab dalam QS. At-Taubah ayat 105, sedangkan kewajiban perusahaan memenuhi hak pekerja merupakan wujud amanah dalam akad.

Persoalan muncul ketika pembagian tanggung jawab antara perusahaan alih daya dan perusahaan pengguna jasa tidak jelas. Secara hukum positif, tanggung jawab atas upah dan kesejahteraan berada pada perusahaan alih daya. Namun, pelaksanaan pekerjaan sehari-hari berada di lingkungan perusahaan pengguna jasa. Jika kewajiban keselamatan kerja, jam kerja, atau pembayaran tidak dirinci, kedua perusahaan dapat saling melempar tanggung jawab. Keadaan tersebut bertentangan dengan prinsip amanah karena kewajiban dalam akad tidak dilaksanakan secara utuh. Oleh karena itu, perjanjian alih daya perlu mengatur pembagian kewajiban secara rinci agar hak pekerja tetap terlindungi.

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

Perlindungan Hukum dalam Perspektif Kepastian Hukum dan Kemaslahatan

Data mengenai perlindungan hukum menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan dan pelaksanaan (Kusuma, 2025; Santoso dkk., 2026). Berdasarkan teori kepastian hukum, aturan yang jelas perlu disertai penegakan yang konsisten (Budiartha, 2016). Ketentuan pengalihan pelindungan hak dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan bentuk perlindungan preventif bagi pekerja PKWT ketika terjadi pergantian perusahaan alih daya. Namun, temuan Fitri dkk. (2024) menunjukkan bahwa pekerja tetap rentan dalam peristiwa tersebut. Hal ini menandakan bahwa perlindungan preventif belum sepenuhnya berjalan, sehingga perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap diperlukan.

Dari sisi kemaslahatan, *outsourcing* memberikan manfaat berupa efisiensi bagi perusahaan dan kesempatan kerja bagi masyarakat (Nadeak dkk., 2021; Amruzziyad dkk., 2025). Namun, kemaslahatan dalam hukum ekonomi syariah tidak hanya dinilai dari manfaat bagi salah satu pihak. Apabila efisiensi perusahaan diperoleh melalui pengurangan hak pekerja, seperti jaminan kesehatan, upah, dan jam kerja yang ditemukan Nofiani dkk. (2025), maka manfaat tersebut disertai kerugian yang tidak dibenarkan. Pembatasan jenis pekerjaan alih daya dalam regulasi terbaru dapat dipahami sebagai upaya menjaga keseimbangan antara manfaat bagi perusahaan dan perlindungan pekerja.

Berdasarkan analisis tersebut, *outsourcing* dapat dibenarkan menurut akad *ijarah al-a'mal* karena struktur hukumnya telah memberikan ruang bagi terpenuhinya rukun dan syarat ijarah. Akan tetapi, kesesuaiannya dengan syariah bergantung pada pelaksanaan akad, terutama transparansi komponen upah, kelayakan upah, kejelasan pembagian tanggung jawab antarperusahaan, larangan pungutan yang merugikan pekerja, serta efektivitas perlindungan hukum. Dengan demikian, penilaian terhadap *outsourcing* perlu menggabungkan pemeriksaan bentuk kontrak berdasarkan rukun dan syarat ijarah dengan penilaian pelaksanaannya berdasarkan prinsip keadilan, amanah, transparansi, dan kemaslahatan.

KESIMPULAN

Kontrak kerja dan sistem *outsourcing* merupakan bagian dari hubungan ketenagakerjaan yang membutuhkan kejelasan perjanjian, pembagian tanggung jawab, pemenuhan hak dan kewajiban, serta perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam konteks Indonesia, penerapan *outsourcing* perlu mengikuti peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk ketentuan mengenai hubungan kerja, pengupahan, dan perlindungan pekerja. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, kontrak kerja dan sistem outsourcing dapat dianalisis melalui akad *ijarah al-a'mal*, yaitu akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan berupa upah. Penerapannya menuntut adanya kejelasan pekerjaan, kesepakatan para pihak, kejelasan upah, dan pelaksanaan kewajiban secara adil serta bertanggung jawab. Prinsip keadilan, amanah, transparansi, dan kemaslahatan menjadi dasar untuk menilai pelaksanaan hubungan kerja tersebut.

Sistem pengupahan *outsourcing* tidak hanya perlu memperhatikan jumlah dan ketepatan waktu pembayaran, tetapi juga keterbukaan mengenai komponen upah, potongan, dan mekanisme pembayaran. Pekerja berhak memperoleh upah dan perlindungan sesuai perjanjian serta ketentuan hukum, sedangkan pekerja juga berkewajiban melaksanakan tugas

Copyright © 2026: Halimah, Gita Anggraini, Khalimatus Sa'diah, Azh-Zhahra Olfa, Nida Ulfah, Aulia Fitri, & Desvyna Tri Yanitha

sesuai kesepakatan. Perusahaan penyedia dan pengguna jasa perlu memastikan bahwa pembagian tanggung jawab tidak mengakibatkan pengabaian hak pekerja.

Perlindungan hukum pekerja *outsourcing* juga memerlukan kepastian mengenai hubungan kerja, tanggung jawab perusahaan, pemenuhan hak normatif, dan penyelesaian perselisihan. Perlindungan preventif diperlukan untuk mencegah pelanggaran, sedangkan perlindungan represif diperlukan ketika terjadi pelanggaran atau perselisihan. Oleh karena itu, keberadaan kontrak dan peraturan perlu disertai pengawasan serta pelaksanaan kewajiban secara konsisten. Dengan demikian, sistem *outsourcing* pada dasarnya dapat diterapkan selama memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan dan prinsip hukum ekonomi syariah. Namun, keberadaan kontrak secara administratif belum cukup untuk menunjukkan bahwa hubungan kerja telah berlangsung secara adil. Pelaksanaannya tetap perlu dinilai berdasarkan pemenuhan hak pekerja, transparansi pengupahan, tanggung jawab para pihak, kepastian hukum, dan efektivitas perlindungan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, A., Alfani, H., Saraswati, E., & Kusumawati, N. S. (2025). The policy narrative of the outsourcing system in Indonesia. JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik), 29(1).

Amruzziyad, Sahwi, & Fitriani, M. I. (2025). Outsourcing dalam manajemen sumber daya manusia. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10(2).

Az-Zuhaili, W. (2011). Fiqih Islam wa adillatuhu (Jilid 5; A. H. al-Kattani dkk., Penerj.). Gema Insani.

Berlian, H. N., & Sholichah, I. U. (2025). Upah terhadap tenaga pekerja dalam sistem outsourcing perspektif hukum ekonomi syariah (Studi kasus PT. Swakarya Insan Mandiri). Syar'ie: Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam, 8(1).

Budiartha, I. N. P. (2016). Hukum outsourcing: Konsep alih daya, bentuk perlindungan, dan kepastian hukum. Setara Press.

Fitri, Idul, Khairani, & Yasniwati. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya dalam perjanjian kerja dalam hal terjadi peralihan perusahaan penyedia jasa. Nagari Law Review, 7(3).

Habibi, Nugroho, Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat perlindungan pekerja outsourcing: Analisis implementasi kebijakan. Journal of Social Movements, 1(1).

Hidayah, N. A. M., Maulida, I. S. R., & Hidayat, A. R. (2023). Analisis pengupahan terhadap sistem upah kerja borongan buruh bangunan berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 09/DSN-MUI/VI/2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Bandung Conference Series: Sharia Economic Law, 3(2).

Jibran, M. N., Nuridin, & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan hak dan kewajiban pekerja dilihat dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII), 2(1).

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya.

Kusuma, R. T. (2025). Efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam sistem outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. IBLAM Law Review, 5(2).

Latifah, L., & Ngalimun, N. (2025). Teknologi Digital Sebagai Ruang Pertemuan Agama Dan Budaya Masyarakat Multikultural. *SINTESA: Jurnal Sains & Teknologi*, *1*(02), 51-64.

Maulana, D. F. (2021). Analisis terhadap kontrak ijarah dalam praktik perbankan syariah. Jurnal Muslim Heritage, 6(1).

Nadeak, D. P., Zahra, A., Leonard, L., & Rizal, S. (2021). Outsourching (alih daya) dan pengelolaan tenaga kerja pada PT Indofarm Sukses Makmur menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (tentang ketenagakerjaan). Jurnal Ilmu Hukum: The Juris, 5(2).

Ngalimun, H. (2017). Ilmu Komunikasi Sebuah Pengantar Praktis. *Banjarmasin: Pustaka Banua*.

Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak kerja serta perlindungan hukum hak dan kewajiban pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Media Hukum Indonesia, 2(4).

Noor, E. Z., & Zahiriyah, S. U. (2026). Worker protection against recruitment fees in outsourcing under Indonesia's Job Creation Law. Al-Risalah Jurnal Ilmu Syariah dan Hukum, 26(2).

Ramsay, S. (2023). Perjanjian kerja outsourcing dalam perspektif hukum Islam. Al-Muqaranah, 1(2).

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

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

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Robi'ah, R., Ayu, A., & Safitri, I. (2025). Fiqih kontemporer tentang kontrak kerja dan upah dalam pekerjaan digital. Indonesian Journal of Education and Development Research, 3(1).

Salamah, M. (2023). Penerapan akad ijarah dalam bermuamalah. JEBESH, 1(1).

Samuel, H., Sinaga, N. A., & Sudarto. (2024). Tanggung jawab hukum pelaku usaha terhadap pekerja berdasarkan hubungan kerja alih daya (outsourcing) sebelum dan sesudah

berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains, 13(1).

Santoso, S., Falah, W. F., Satijah, & Akbar, A. P. (2026). Pengaturan sistem outsourcing dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 ditinjau dari teori dispersi dalam hukum ketenagakerjaan. Law Jurnal, 6(2).

Setiawan, F. L. (2026). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing dalam perjanjian kerja outsourcing. Media Hukum Indonesia, 4(2).

Siswandi, & Muzalifah. (2026). Repositioning outsourcing as an employment alternative: An analysis of the ijarah contract at PT Berkat Rezki Nusantara. Dalwa Islamic Economic Studies: Jurnal Ekonomi Syariah, 5(1).

Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dengan status PKWT ke PKWTT pada pekerjaan outsourcing/alih daya. Jurnal Sosial Humaniora Sigli, 7(1).

Syamsinar, S., Ilyas, A., & Puyu, D. S. (2023). Prinsip ijarah pada praktek outsourcing dalam perspektif hadits dengan metode maudhu'iy. Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 14(2).

Yoso, P. M., & Suraji. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perjanjian kerja dengan sistem outsourcing di Indonesia. Jurnal Privat Law, 11(2).

Zahro, E. H., & Hanifuddin, I. (2024). Konsep dan penerapan ujrah al-mitsli menurut perspektif ekonomi Islam. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, 21(1).

Zwagery, R. V., Safithri, E. A., & Latifah, N. (2020). Psikologi Perkembangan: Konsep Dasar Pengembangan Kreatifitas Anak. *Yogyakarta: Parama Ilmu*, 28-36.