

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Praktik Perjanjian Kerja Lisan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Warung Makan Bu Anna Tulungagung Ditinjau dari Hukum Positif dan Hukum Islam” ini ditulis oleh Maratus Solichah, NIM 1860103221069, Program Studi Hukum Tata Negara, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, tahun 2026, dengan pembimbing Yusuf Mardhani, M.H.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Lisan, UMKM, Kepastian Hukum, Hukum Positif, Hukum Islam.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh praktik perjanjian kerja lisan yang masih banyak diterapkan oleh pelaku UMKM, termasuk di Warung Makan Bu Anna Tulungagung. Praktik tersebut umumnya didasarkan pada rasa saling percaya, namun berpotensi menimbulkan permasalahan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja, terutama terkait status hubungan kerja dan pengupahan. Di sisi lain, hukum positif Indonesia dan hukum Islam sama-sama mengakui perjanjian kerja lisan sebagai perjanjian yang sah, tetapi memberikan konsekuensi hukum dan prinsip perlindungan yang berbeda.

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) bagaimana kepastian hukum perjanjian kerja lisan di Warung Makan Bu Anna menurut hukum positif Indonesia; dan (2) bagaimana kesesuaian perjanjian kerja lisan tersebut dengan hukum Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan perjanjian kerja lisan, unsur hubungan kerja, akibat hukum terhadap status pekerja, serta kesesuaiannya dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris. Data diperoleh melalui wawancara dengan pemilik dan karyawan Warung Makan Bu Anna, observasi lapangan, serta studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur hukum Islam. Data dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan praktik di lapangan dengan ketentuan hukum positif dan prinsip hukum Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja lisan di Warung Makan Bu Anna sah menurut hukum positif karena memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerdata dan unsur hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, karena perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka berdasarkan ketentuan PP No. 35 Tahun 2021, hubungan kerja tersebut berimplikasi pada status pekerja sebagai pekerja tetap (PKWTT). Dari aspek pengupahan, praktik yang diterapkan masih berada di bawah UMK, tetapi secara khusus bagi UMKM dinilai sesuai dengan ketentuan peraturan pengupahan UMKM. Ditinjau dari hukum Islam, praktik tersebut sesuai dengan akad ijarah dan tidak mengandung unsur ketidakadilan yang mencolok, meskipun peningkatan upah mendekati standar pasar tetap dianjurkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perjanjian kerja lisan sah secara hukum, namun pencatatan sederhana sangat diperlukan untuk memperkuat kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

ABSTRACT

This undergraduate thesis entitled “The Practice of Oral Employment Agreements in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) at Bu Anna’s Food Stall in Tulungagung Reviewed from Positive Law and Islamic Law Perspectives” was written by Maratus Solichah, Student ID Number 1860103221069, Department of Constitutional Law, Sayyid Ali Rahmatullah State Islamic University of Tulungagung, 2026, under the supervision of Yusuf Mardhani, M.H.

Keywords: Oral Employment Agreement, MSMEs, Legal Certainty, Positive Law, Islamic Law.

This study is motivated by the widespread practice of oral employment agreements among MSME actors, including at Bu Anna’s Food Stall in Tulungagung. This practice is generally based on mutual trust; however, it potentially raises issues related to legal certainty and the protection of workers’ rights, particularly concerning employment status and wages. On the other hand, both Indonesian positive law and Islamic law recognize oral employment agreements as legally valid, although they impose different legal consequences and protection principles.

The research problems of this study are: (1) how legal certainty of oral employment agreements at Bu Anna’s Food Stall is viewed under Indonesian positive law; and (2) how such oral employment agreements comply with Islamic law. This research aims to analyze the validity of oral employment agreements, the elements of employment relationships, the legal consequences for workers’ status, and their conformity with the principle of justice in Islamic law. This research employs a qualitative method with a juridical-empirical approach. Data were collected through interviews with the owner and employees of Bu Anna’s Food Stall, field observations, and literature studies of statutory regulations and Islamic legal sources. The data were analyzed descriptively by comparing field practices with provisions of positive law and principles of Islamic law.

The results show that the oral employment agreement at Bu Anna’s Food Stall is legally valid under positive law because it fulfills the requirements of Article 1320 of the Indonesian Civil Code and the elements of an employment relationship under labor law. However, since the agreement was not made in written form, based on Government Regulation No. 35 of 2021, the employment relationship legally implies permanent employment status (PKWTT). In terms of wages, although the payment is below the regional minimum wage, it is considered compliant with specific wage regulations applicable to MSMEs. From the perspective of Islamic law, the practice is in accordance with the *ijarah* contract and does not contain elements of significant injustice, although increasing wages closer to market standards is still recommended. This study concludes that oral employment agreements are legally valid, but simple written documentation is strongly recommended to strengthen legal certainty and worker protection.

الملخص

(UMKM) تهدف هذه الرسالة العلمية الموسومة بـ «ممارسة عقد العمل الشفهي في المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في مطعم بو آنا تولونغاغونغ من منظور القانون الوضعي والقانون الإسلامي»، إلى دراسة وتحليل الممارسة الفعلية لعقود العمل الشفهية في قطاع المشروعات الصغيرة. وقد أعدت هذه الرسالة الطالبة ماراتوس صوليحة، رقم القيد ١٨٦٠١٠٣٢٢١٠٦٩، بقسم القانون الدستوري، جامعة السيد علي رحمة الله الإسلامية الحكومية تولونغاغونغ، سنة ٢٠٢٦، تحت إشراف يوسف مرداني، ماجستير في القانون.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الشفهي، المشروعات الصغيرة والمتوسطة، اليقين القانوني، القانون الوضعي، القانون الإسلامي

تنطلق هذه الدراسة من واقع انتشار ممارسة عقود العمل الشفهية بين أصحاب المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، ومن بينها مطعم بو آنا في تولونغاغونغ. وغالبًا ما تقوم هذه الممارسة على أساس الثقة المتبادلة، إلا أنها قد تثير إشكالات تتعلق باليقين القانوني وحماية حقوق العمال، لا سيما فيما يخص وضعهم الوظيفي والأجور. وفي هذا السياق، يعترف كلٌّ من القانون الوضعي الإندونيسي والقانون الإسلامي بصحة عقد العمل الشفهي، غير أن لكلٍ منهما آثارًا قانونية ومبادئ حماية مختلفة.

وتتمحور إشكاليات البحث حول: (١) مدى تحقق اليقين القانوني لعقد العمل الشفهي في مطعم بو آنا وفقًا للقانون الوضعي الإندونيسي، و***(٢)** مدى توافق ممارسة عقد العمل الشفهي مع أحكام القانون الإسلامي. وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل مشروعية عقد العمل الشفهي، وتوافر عناصر علاقة العمل، والآثار القانونية المترتبة على وضع العامل، ومدى انسجامها مع مبدأ العدالة في الشريعة الإسلامية.

اعتمدت الدراسة المنهج النوعي بأسلوب قانوني تجريبي. وتم جمع البيانات من خلال المقابلات مع صاحب المطعم والعمال، والملاحظة الميدانية، إلى جانب الدراسة المكتبية للتشريعات ذات الصلة ومصادر الفقه الإسلامي. وقد جرى تحليل البيانات تحليلًا وصفيًا من خلال مقارنة الواقع العملي بالنصوص القانونية ومبادئ الشريعة الإسلامية.

وتُظهر نتائج البحث أن عقد العمل الشفهي في مطعم بو آنا صحيح من منظور القانون الوضعي، لاستيفائه شروط صحة العقد المنصوص عليها في المادة ١٣٢٠ من القانون المدني، وتحقق عناصر علاقة العمل في قانون العمل. غير أن عدم تدوين العقد كتابيًا أما من (PKWTT) يترتب عليه، وفقًا لللائحة الحكومية رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢١، اعتبار علاقة العمل علاقة عمل غير محددة المدة حيث الأجور، فعلى الرغم من كونها أقل من الحد الأدنى للأجور الإقليمية، إلا أنها تُعد متوافقة مع الأحكام الخاصة بالأجور في قطاع المشروعات الصغيرة. ومن منظور القانون الإسلامي، فإن هذه الممارسة تتفق مع عقد الإجارة ولا تنطوي على ظلم فاحش، وإن كان من المستحسن رفع الأجر ليقترّب من أجر المثل تحقيقًا لمبدأ الإحسان. وتخلص الدراسة إلى أن عقد العمل الشفهي صحيح شرعًا وقانونًا، إلا أن توثيقه كتابةً يُعد أمرًا ضروريًا لتعزيز اليقين القانوني وحماية حقوق العمال.