

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) sangat penting sebagai pendorong ekonomi, baik di tingkat daerah maupun nasional. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, diperkirakan lebih dari 30 juta UMKM akan terdaftar di Indonesia hingga akhir tahun 2024. Kontribusi UMKM signifikan dalam peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) negara dan penyerapan tenaga kerja.¹ Di wilayah seperti Provinsi Jawa Timur termasuk Kabupaten Tulungagung, UMKM berkembang pesat, mencakup berbagai sektor seperti warung makan, toko kelontong, dan jasa kecil (bengkel, laundry). Bagi masyarakat, UMKM menjadi sumber pendapatan utama, terutama bagi mereka yang kesulitan mendapat pekerjaan formal. Namun, tantangannya adalah banyak pemilik UMKM masih menjalankan praktik usaha tradisional, mengakibatkan rendahnya pemahaman dan implementasi hukum ketenagakerjaan, termasuk hak-hak pekerja dan standar keselamatan kerja.² Kondisi ini berpotensi mengurangi efisiensi usaha dan tingkat keselamatan kerja di lingkungan UMKM tersebut.

Perjanjian kerja sangat penting dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia. Perjanjian ini menjadi dasar hukum yang

¹ Kementerian Koperasi dan UKM. *Data UMKM Indonesia 2024*. Jakarta: Kemenkop UKM, 2024.

² Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung. *Profil UMKM Tulungagung 2024*. Tulungagung: BPS, 2024.

mengatur hak dan kewajiban kedua pihak serta memberikan perlindungan hukum agar hubungan kerja berjalan dengan adil dan jelas. Agar perjanjian kerja dianggap sah, harus memenuhi beberapa syarat menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1320. Syarat-syarat tersebut adalah adanya kesepakatan yang sama antara kedua pihak, para pihak harus cakap secara hukum untuk membuat perjanjian, objek atau isi perjanjian harus jelas, dan tujuan atau alasan perjanjian harus halal dan tidak melanggar hukum.³

Menurut hukum positif di Indonesia, perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja boleh dibuat tanpa harus tertulis saja, sehingga perjanjian lisan juga diakui secara hukum.⁴ Namun, ada aturan khusus untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang harus dibuat secara tertulis. Hal ini penting karena perjanjian tertulis bukan hanya sebagai dokumen resmi, tapi juga sebagai bukti yang sah jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Dengan adanya perjanjian tertulis, akan lebih mudah membuktikan kesepakatan yang sudah dibuat, sehingga saat terjadi masalah hukum, kedua

³ R. Subekti & R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Balai Pustaka, 2020, Pasal 1320.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 51 ayat (1). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

belah pihak bisa mengandalkan dokumen tersebut sebagai alat bukti resmi di pengadilan.⁵

Dalam kenyataannya, perjanjian kerja tertulis biasanya digunakan di sektor formal seperti perusahaan besar, pabrik manufaktur, perbankan, dan instansi pemerintah. Perjanjian ini berisi rincian penting seperti jabatan pekerja, besaran gaji, jam kerja, jatah cuti, jaminan sosial, serta aturan sanksi jika pekerja atau pemberi kerja melanggar isi perjanjian. Perjanjian tertulis dianggap lebih baik karena memberikan kepastian hukum yang jelas dan adil. Hal ini karena hak dan kewajiban masing-masing pihak dituliskan dengan detail sehingga tidak menimbulkan kebingungan.⁶ Dengan adanya perjanjian tertulis, baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki pegangan yang kuat untuk melindungi hak mereka dan mencegah konflik di suatu saat nanti.

Namun, disisi lain, Di sektor informal dan usaha kecil menengah, masih banyak perjanjian kerja yang dibuat secara lisan. Di sini, hubungan kerja biasanya berdasarkan kepercayaan antara pekerja dan pemberi kerja. Jadi, mereka tidak terlalu memikirkan aturan hukum yang resmi. Pekerja biasanya hanya mendapatkan arahan kerja dan janji akan dibayar tanpa ada kontrak tertulis. Perjanjian lisan ini dianggap lebih mudah dan cepat, juga tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membuat dokumen resmi. Namun, karena tidak

⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU (UU Cipta Kerja), Pasal 51 ayat (1), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2022, hlm. 67.

ada kontrak tertulis, perjanjian ini bisa menimbulkan masalah jika nantinya terjadi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.⁷

Fenomena ini tidak bisa terlepas dari kebiasaan dan keadaan sosial ekonomi masyarakat Indonesia. Budaya yang mengutamakan kekeluargaan dan rasa percaya sering membuat orang memilih bekerja tanpa membuat kontrak tertulis. Sebagai contoh, di Tulungagung, Warung Bu Ana menggunakan perjanjian kerja lisan untuk semua pekerjanya. Selain itu, banyak pekerja dan pemberi kerja yang belum paham tentang hukum, sehingga mereka tetap menggunakan perjanjian lisan. Meskipun perjanjian lisan terkadang tidak menimbulkan masalah dalam waktu dekat, tapi jika ada perselisihan kerja di kemudian hari, hal ini bisa menimbulkan ketidakjelasan hukum yang merugikan kedua pihak.⁸

Dari perspektif hukum, perjanjian kerja secara lisan memang sah, tapi ada masalah serius dalam membuktikannya. Pasal 1338 KUHPdata mengatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat dengan benar berlaku seperti hukum yang harus diikuti oleh pihak-pihak yang membuatnya. Namun, jika perjanjian itu tidak tertulis, bukti yang dipakai biasanya hanya kesaksian atau bukti lain yang tidak resmi. Karena itu, kalau terjadi masalah, pekerja sering sulit membuktikan haknya, apalagi di pengadilan hubungan industrial.

Pekerja di sektor informal yang memakai perjanjian kerja secara lisan biasanya lebih mudah dirugikan. Contohnya, mereka sering dibayar kurang

⁷ I Made Wenten, *Perjanjian Kerja dan Kepastian Hukum di Indonesia*, Yogyakarta: Deepublish, 2022, hlm. 21.

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan dalam Perspektif UU Cipta Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2024, hlm. 12.

dari upah minimum, harus bekerja lebih lama dari aturan, dan tidak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aturan ketenagakerjaan yang ideal di lapangan tidak selalu diterapkan dengan baik, terutama di usaha kecil dan sektor informal. Hal ini membuat pekerja informal menjadi lebih rentan dan kurang dilindungi oleh hukum.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)⁹ tidak ada aturan khusus yang mengatur bentuk kesepakatan kerja antara pemilik UMKM dan karyawannya. Karena itu, kesepakatan kerja secara lisan di UMKM boleh dilakukan, asalkan hak-hak karyawan tetap terjamin dan hubungan kerja dilakukan dengan niat baik. Meski begitu, pemilik UMKM harus tetap taat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 terutama soal gaji, jam kerja, cuti, dan jaminan sosial bagi karyawan.¹⁰ Kesepakatan lisan seperti ini menunjukkan betapa pentingnya melakukan penelitian untuk memahami bagaimana kebiasaan budaya, kondisi ekonomi masyarakat, dan pengetahuan tentang hukum memengaruhi hubungan kerja di UMKM, khususnya di Warung Bu Ana.

Kondisi ini menunjukkan ada dua cara perjanjian kerja yang berlaku, yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian lisan. Hukum di Indonesia memang membolehkan keduanya, tetapi kenyataannya hanya perjanjian tertulis yang benar-benar bisa memberikan kepastian hukum. Perjanjian tertulis membuat

⁹ UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM, Pasal 1–4. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846.

¹⁰ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

hak dan kewajiban jelas dan bisa dipakai sebagai bukti kuat kalau terjadi masalah. Sebaliknya, perjanjian lisan walaupun diakui sah, sering kali tidak cukup kuat untuk melindungi pekerja. Karena itulah, penting untuk melakukan penelitian tentang perjanjian kerja lisan, terutama di sektor informal seperti warung makan bu anna yang ada di tulungagung, menjadi penting untuk dilakukan.

Setelah membahas secara umum mengenai perjanjian kerja lisan, faktor-faktor yang memengaruhi, dan dampak hukumnya, tetapi juga melihat langsung di lapangan. Fokus studi ada di warung makan bu anna , tulungagung tempat di mana perjanjian kerja lisan masih sering digunakan. Tujuan dari analisis ini adalah supaya bisa terlihat jelas bagaimana budaya, kondisi sosial ekonomi, dan pemahaman hukum ikut membentuk hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu, penelitian ini ingin mengevaluasi bagaimana kondisi ini memengaruhi kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja secara nyata di tempat tersebut.

Dalam hukum Islam, perjanjian kerja termasuk dalam akad ijarah, yaitu perjanjian penyewaan jasa dimana pekerja memberikan jasanya kepada pemberi kerja dengan imbalan upah. Hukum Islam memberikan kelonggaran agar akad ini bisa dilakukan secara lisan asalkan memenuhi syarat utama seperti adanya tawar-menawar yang jelas, kedua pihak harus mampu membuat akad, pekerjaan yang dijanjikan halal dan jelas, serta tujuan akad sesuai dengan aturan Islam. Dengan syarat itu, perjanjian kerja lisan dianggap sah dan harus dijalankan dengan itikad baik. Namun, Islam menyarankan agar

perjanjian tersebut dicatat secara tertulis agar tidak terjadi ketidakjelasan atau perselisihan di masa depan, seperti yang dianjurkan dalam Surat Al-Baqarah ayat 282 supaya hak semua pihak terlindungi.¹¹ Penting juga agar hal-hal utama seperti jenis pekerjaan, besaran upah, dan lama waktu kerja disepakati dengan jelas supaya akad tidak mengandung ketidakpastian yang dilarang dalam Islam.

Prinsip keadilan (*'adl*) dan amanah adalah dasar penting yang harus dijaga dalam setiap perjanjian kerja menurut hukum Islam. Pemberi kerja wajib memberikan hak pekerja dengan adil, seperti upah yang pas dan dibayar tepat waktu, lingkungan kerja yang aman, serta waktu istirahat yang cukup. Di sisi lain, pekerja harus mengerjakan tugasnya dengan jujur dan penuh tanggung jawab. Jika ada perlakuan tidak adil yang membuat pekerja dieksploitasi, itu bertentangan dengan ajaran Islam dan perjanjian tersebut bisa dianggap tidak sah. Karena itu, walaupun perjanjian kerja lisan boleh dilakukan, kedua pihak harus menjalankan kewajiban moralnya agar hubungan kerja berjalan dengan sehat dan adil.

Perjanjian kerja secara lisan yang terjadi di tempat seperti warung buana di tulungagung adalah contoh hubungan kerja informal yang sering ditemukan di masyarakat. Untuk menilai keabsahan perjanjian ini, tidak cukup hanya melihat dari sisi aturan resmi, tapi juga harus diperhatikan apakah prinsip keadilan dan tanggung jawab sosial dalam Islam dijalankan. Dari pengalaman, tanpa adanya pengaturan dan edukasi hukum yang cukup,

¹¹ QS. Al-Baqarah : 282.

perjanjian lisan ini sering menimbulkan ketidakadilan dan kerugian, terutama bagi pekerja. Karena itu, sangat penting ada pendampingan, pendidikan, dan pengawasan supaya perjanjian kerja lisan tetap sesuai dengan ajaran Islam dan bisa melindungi hak-hak pekerja dengan baik.¹²

Secara keseluruhan, praktik perjanjian kerja lisan di setiap usaha mikro seperti warung makan Bu Anna terjadi karena beberapa faktor utama, yaitu budaya, pendidikan, kondisi ekonomi, dan pemahaman tentang hukum. Untuk membuat kondisi ini menjadi lebih baik dan memberi kepastian hukum yang jelas, dibutuhkan kerja sama semua pihak, termasuk pekerja, pemberi kerja, dan lembaga yang mengawasi ketenagakerjaan. Dengan begitu, hak pekerja bisa terlindungi tanpa mengganggu kelancaran kerja dan usaha yang dijalankan.

B. Fokus Dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepastian hukum perjanjian kerja lisan karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di warung makan Bu Anna Tulungagung menurut hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana kesesuaian praktik perjanjian kerja lisan karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di warung makan Bu Anna Tulungagung dengan prinsip hukum Islam?

¹² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 2020), hlm. 20-22.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepastian hukum perjanjian kerja lisan karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Tulungagung menurut hukum positif di Indonesia
2. Untuk menelaah kesesuaian perjanjian kerja lisan karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Tulungagung dengan hukum Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum perjanjian dan hukum ketenagakerjaan. Dengan mengkaji perjanjian kerja lisan dalam perspektif hukum positif, penelitian ini menambahkan pemahaman mengenai bagaimana peraturan perundang-undangan, seperti KUHPerdara, UU Ketenagakerjaan, dan UU Cipta Kerja, mengakomodasi atau membatasi praktik perjanjian kerja nonformal. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi bahan pengayaan literatur mengenai validitas, kekuatan mengikat, dan aspek pembuktian perjanjian lisan dalam konteks hubungan industrial.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang diharapkan dapat diimplementasikan langsung di lapangan :

1. Bagi karyawan dan Pekerja

Memberikan pemahaman tentang hak dan kewajiban mereka dalam perjanjian kerja lisan, serta perlindungan hukum yang dapat mereka peroleh. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya dokumentasi tertulis dalam perjanjian kerja untuk menghindari potensi sengketa di masa depan.

2. Bagi Pengusaha UMKM

Memberikan wawasan tentang kewajiban hukum mereka dalam menyusun perjanjian kerja yang sah dan adil, sesuai dengan ketentuan hukum positif dan prinsip-prinsip Hukum Islam. Membantu dalam menyusun kebijakan internal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai keadilan dalam Islam.

3. Bagi Pemerintah dan Pembuat Kebijakan

Memberikan data dan analisis yang dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam perlindungan pekerja, terutama dalam konteks perjanjian kerja informal. Menjadi bahan pertimbangan dalam revisi atau pembuatan peraturan daerah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti

- a. Menambah khasanah literatur mengenai perbandingan antara Hukum Positif dan Hukum Islam dalam konteks perjanjian kerja lisan.

Menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan muamalah.

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah kunci yang perlu ditegaskan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam pembahasan, antara lain:

1. Perjanjian Kerja Lisan

Perjanjian kerja lisan adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang dilakukan secara verbal tanpa dituangkan dalam bentuk tertulis. Meskipun tidak tertulis, perjanjian ini tetap diakui secara hukum sepanjang memenuhi syarat sahnya perjanjian umum menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu pokok perkara tertentu, dan sebab yang halal.¹³

Dalam ketentuan ketenagakerjaan saat ini, ketentuan spesifik tentang perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU (UU Cipta Kerja). UU Cipta Kerja membagi hubungan kerja menjadi dua jenis utama, yakni Perjanjian Kerja Waktu

¹³ R. Subekti & R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2019, hlm. 338–339.

Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan menetapkan bahwa hubungan kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan selama memenuhi unsur hukum yang berlaku dalam KUHPerdara dan UU Ketenagakerjaan.¹⁴

Namun, dalam praktiknya perjanjian kerja lisan sering menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama terkait pembuktian hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja. Tanpa dokumen tertulis, pekerja biasanya mengalami kesulitan dalam membuktikan adanya hubungan kerja dan hak-haknya jika terjadi perselisihan di pengadilan hubungan industrial. Untuk PKWT, UU Cipta Kerja justru mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, termasuk penggunaan bahasa Indonesia dan huruf Latin untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Oleh karena itu, meskipun perjanjian kerja lisan diakui sah secara hukum, ia memiliki keterbatasan signifikan dalam hal pembuktian dan perlindungan hukum bagi pekerja.

2. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Dalam penelitian ini, UMKM atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah diartikan sebagai usaha kecil yang dimiliki oleh seseorang, dengan modal yang tidak terlalu besar dan jumlah pekerja yang sedikit. Ini sesuai dengan aturan di Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 56–57, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279; Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856.

tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.¹⁵ Menurut Pasal 6 Undang-Undang tersebut, usaha mikro adalah yang punya kekayaan bersih maksimal Rp50.000.000,00 (tidak termasuk harga tanah dan bangunan tempat usaha), dan hasil penjualan setahun paling banyak Rp300.000.000,00. Dengan kata lain, ini untuk usaha kecil yang belum terlalu besar skala ekonominya.¹⁶

Dalam penelitian ini, yang kita bahas adalah Warung Bu Ana di Tulungagung, yang masuk kategori usaha mikro. Usaha ini dikelola sendiri oleh pemiliknya, dengan jumlah pekerja kurang dari lima orang, dan bergantung pada sistem kerja yang berdasarkan kepercayaan antar orang. Oleh karena itu, hubungan kerja di tempat ini biasanya dilakukan lewat bicara langsung saja, tanpa ada surat perjanjian tertulis. Ini sesuai dengan aturan di Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memperbolehkan perjanjian lisan tapi tetap sah dan mengikat secara hukum. Dengan kata lain, meskipun tidak ada tulisan, janji-janji kerja itu tetap berlaku dan bisa dipaksakan jika ada masalah.¹⁷

Situasi ini menunjukkan bahwa banyak pemilik usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia belum sepenuhnya mengikuti

¹⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866, Pasal 1 ayat (1).

¹⁶ Ibid., Pasal 6.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 51 ayat (1).

aturan pengelolaan tenaga kerja sesuai undang-undang yang berlaku. Hal ini terutama terlihat dalam aspek administrasi, seperti membuat kontrak kerja tertulis, mencatat gaji minimum, dan menyediakan jaminan sosial bagi pekerja. Meskipun begitu, dari segi sosial, hubungan kerja di usaha kecil seperti Warung Bu Ana lebih mengutamakan kepercayaan bersama, suasana seperti keluarga, dan rasa adil, yang cocok dengan prinsip-prinsip hukum Islam dalam berbisnis atau berinteraksi.

3. Hukum Positif Indonesia

Hukum positif di Indonesia meliputi seluruh aturan yang berlaku dan harus dipatuhi di seluruh wilayah, baik yang tertulis maupun tidak, yang dibuat oleh lembaga resmi. Dalam bidang ketenagakerjaan, hukum ini tercermin melalui undang-undang, peraturan pemerintah, dan peraturan menteri yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu dasar hukum utama bagi perjanjian kerja, termasuk yang dilakukan secara lisan, terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).¹⁸

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 56–57, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279; Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856.

Perjanjian kerja lisan diakui secara hukum sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek perjanjian yang jelas, dan tujuan yang halal. Namun, dalam praktiknya bentuk lisan ini sering menimbulkan ketidakpastian hukum. Tanpa bukti tertulis, pekerja akan mengalami kesulitan menuntut haknya di Pengadilan Hubungan Industrial, karena bukti hanya bergantung pada kesaksian atau pengakuan satu pihak.

Kondisi ini sering terjadi di UMKM, seperti warung makan atau usaha keluarga, di mana perjanjian kerja dibuat secara langsung melalui komunikasi verbal. Meskipun fleksibel dan praktis, risiko perjanjian lisan membuat pekerja lebih rentan terhadap ketidakadilan, misalnya upah tidak dibayarkan sesuai kesepakatan atau jam kerja tidak dipatuhi. Oleh karena itu, hukum tetap mendorong adanya pencatatan atau bukti pendukung sederhana agar kepastian hukum dapat terjamin, sekaligus memberikan perlindungan yang lebih jelas bagi pekerja maupun pemberi kerja.¹⁹

4. Hukum Islam

Dalam pandangan hukum Islam, perjanjian kerja termasuk dalam akad *ijarah*, yaitu kontrak sewa jasa. Pekerja, yang disebut *ajir*, memberikan jasanya kepada pemberi kerja, *musta'jir*, sebagai gantinya menerima upah. Kontrak ini dianggap sah jika memenuhi syarat dan

¹⁹ Eko Wahyudi, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Lisan," *Jurnal Hukum dan Perburuhan*, Vol. 6 No. 1 (2022): 45–47.

elemen yang diperlukan, seperti adanya pihak yang bertanggung jawab, pekerjaan yang jelas, kesepakatan bersama, dan upah yang sudah disepakati. Prinsip utama dalam hukum Islam adalah adanya keadilan, keterbukaan, dan kesepakatan yang jelas agar tidak merugikan salah satu pihak.

5. Pekerja atau karyawan

Dalam penelitian ini, pekerja didefinisikan sebagai orang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain dan menerima upah atau imbalan, baik melalui perjanjian tertulis maupun lisan, sesuai dengan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.²⁰ Pekerja yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan di Warung Bu Ana di Tulungagung, yang menangani berbagai pekerjaan sehari-hari seperti melayani pembeli, memasak makanan, membersihkan tempat, dan membantu pemilik mengelola usaha. Hubungan kerja di warung ini dilakukan secara lisan dan didasarkan pada saling percaya, sehingga hak dan kewajiban pekerja tidak dicatat dalam dokumen tertulis, meskipun tetap sah menurut hukum. Dari sudut pandang hukum Islam, pekerja disebut sebagai 'amil,

²⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 1 angka (3), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279; Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856.

yakni seseorang yang menawarkan tenaga atau jasa untuk mendapat imbalan yang wajar. Prinsip keadilan dan hak pekerja sangat penting, termasuk kejelasan tentang gaji dan perlakuan yang adil selama bekerja.²¹ Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kata "pekerja" meliputi semua orang yang bekerja di Warung Bu Ana dengan kesepakatan lisan, tetapi pemilik usaha tetap harus memenuhi hak dan kewajiban mereka.

6. Pengusaha atau Pemilik Usaha

Pemilik usaha atau pengusaha adalah orang yang merekrut tenaga kerja, memberi bayaran, dan bertugas memastikan hak-hak pekerja terlindungi, sesuai dengan aturan di Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²² Dalam penelitian ini, pengusaha yang dimaksud adalah Bu Ana, selaku pemilik warung kecil di Tulungagung. Ia harus memastikan hak pekerja terpenuhi, seperti gaji yang layak, jam kerja yang masuk akal, dan lingkungan kerja yang aman. Walaupun kesepakatan kerja dilakukan lewat mulut saja, pengusaha tetap harus taat pada peraturan hukum yang berlaku untuk melindungi pekerja, misalnya membayar gaji sesuai janji dan menghindari tindakan seenaknya.

Dari sudut pandang hukum Islam, pengusaha punya kewajiban moral dan sosial untuk bersikap adil serta jujur terhadap pekerja,

²¹ HR. Ibnu Majah, *Kitab Ar-Rahmah*, Bab 16 tentang Kewajiban Menunaikan Upah Pekerja, No. 2443.

²² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 1 angka (5).

berdasarkan prinsip kepercayaan dan keadilan dalam bekerja. Jadi, kata "pengusaha" di penelitian ini merujuk pada orang yang mengelola usaha kecil atau mikro, merekrut pekerja, dan memastikan hak serta tugas dalam hubungan kerja terlaksana dengan baik, meski semuanya berdasarkan kesepakatan lisan.