

Analisis Penyelesaian Sengketa Kontrak Lisan pada UMKM : Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Rizal Fathu Rohman^{1*}, Phani Annisatul Hidayah²
^{1,2}Hukum Ekonomi Syariah, STIEBS NU Garut, Indonesia
rizalfth98@gmail.com

Received : Nov' 2025 Revised : Dec' 2025 Accepted : Dec' 2025 Published : Dec' 2025

ABSTRACT

This study examines the practice of oral employment contracts and dispute-resolution mechanisms in the MSME sector of Kampung Sukadana through the perspectives of Positive Law and Islamic Economic Law. Oral contracts remain the primary choice due to practical considerations and close familial relations; however, the absence of written evidence weakens legal protection for both workers and employers. The research employs a qualitative approach with an empirical juridical design, involving seven micro-enterprise actors through observation and in-depth interviews. The findings indicate that oral contracts are legally valid under positive law but carry evidentiary weaknesses, while in Islamic law they are permissible as long as they do not involve elements of gharar, with written documentation being recommended to prevent disputes. Dispute resolution is carried out through deliberation (sulh) and arbitration (tahkim), which align with local familial values and the principles of Islamic law. These findings highlight the need for integrating formal law, local wisdom, and Islamic values to ensure justice and legal certainty within the MSME sector.

Keywords: *Dispute Resolution; Islamic Economic Law; Oral Employment Contract.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas praktik kontrak kerja lisan dan mekanisme penyelesaian sengketa di UMKM Kampung Sukadana melalui perspektif Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah. Kontrak lisan masih menjadi pilihan utama karena alasan praktis dan kedekatan kekeluargaan, namun ketiadaan bukti tertulis melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja dan pemberi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris, melibatkan tujuh pelaku usaha mikro melalui observasi dan wawancara mendalam. Hasil menunjukkan bahwa kontrak lisan sah secara hukum positif tetapi memiliki kelemahan pembuktian, sedangkan dalam hukum syariah diperbolehkan selama tidak mengandung unsur *gharar*, dengan anjuran pencatatan untuk mencegah sengketa. Penyelesaian dilakukan melalui musyawarah (*sulh*) dan arbitrase (*tahkim*) yang selaras dengan nilai kekeluargaan dan prinsip syariah. Temuan ini menegaskan perlunya integrasi hukum formal, kearifan lokal, dan nilai-nilai syariah guna menciptakan keadilan dan kepastian hukum di sektor UMKM.

Kata Kunci: Hukum Ekonomi Syariah; Kontrak Kerja Lisan; Penyelesaian Sengketa.

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap individu, yang dapat dijalankan secara mandiri atau melalui hubungan kerja dengan pihak lain di sektor pemerintah maupun swasta. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja dibentuk melalui perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-

Undang Cipta Kerja, yang mengklasifikasikan bentuk hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).[1] KUH Perdata Pasal 1320 menetapkan syarat sahnya kontrak, baik tertulis maupun lisan, meliputi kesepakatan dan kecapakan para pihak.[2,12] Lebih lanjut, Pasal 1338 KUHPer menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.[3, 236] Adapun Prinsip (*freedom of contract*) yang menjadi dasar dalam melakukan hubungan antar pihak, prinsip tersebut juga mengaskan bahwa yang melakukan perikatan, memiliki kebebasan dalam menentukan isi kontrak.[4, 688-694] sedangkan dalam hukum Islam akad menuntut kerelaan, kejelasan, dan keadilan, serta menghindari *gharar* dan *zhulm* sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an dan fatwa DSN-MUI.[5, 6]

Dalam praktiknya, kontrak kerja lisan masih banyak digunakan di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), termasuk di Kampung Sukadana, karena dinilai praktis, berbasis kepercayaan, dan minim biaya.[6, 1-7] Namun, ketiadaan bukti tertulis melemahkan perlindungan hukum, menyulitkan pembuktian di pengadilan, dan berpotensi melanggar hak-hak pekerja.[7] Contoh kasus Putusan PHI No. 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg menunjukkan gugatan pekerja ditolak karena tidak adanya bukti tertulis hubungan kerja, menggambarkan tingginya risiko hukum kontrak lisan.[8]

Observasi pada tujuh UMKM di Kampung Sukadana menunjukkan beragam persoalan, seperti keterlambatan pembayaran upah, jam kerja melebihi ketentuan tanpa kompensasi, hingga kecurangan pelaporan hasil kerja.[9] Sengketa umumnya diselesaikan melalui musyawarah kekeluargaan tanpa mekanisme formal, sehingga rawan bias dan ketidakadilan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara norma hukum positif dan praktik di lapangan, serta menuntut solusi yang selaras dengan nilai kekeluargaan dan prinsip syariah.[10, 45-47]

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, kontrak kerja termasuk yang lisan harus menjamin *maslahah* bagi kedua belah pihak dan memenuhi prinsip keadilan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis praktik kontrak kerja lisan serta mekanisme penyelesaian sengketanya pada UMKM di Kampung Sukadana, dengan mengkaji integrasi antara hukum positif, kearifan lokal, dan prinsip syariah guna menciptakan keadilan dan kepastian hukum.

Alur pemikiran dalam penelitian ini dibangun dari realitas sosial yang terjadi di Kampung Sukadana, dimana kontrak kerja lisan yang menjadi praktik umum dalam hubungan kerja pada pelaku UMKM. Praktik tersebut kerap menimbulkan sengketa antara pekerja dan pemberi kerja, yang kemudian akan menjadi fokus utama dalam penelitian. Permasalahan tersebut di analisa secara komprehensif, menggunakan tiga sudut pandang yaitu Hukum Positif sebagai penelaah keabsahaan kontrak lisan; kemudian hukum ekonomi syariah yang meninjau hubungan kerja dengan penekanan terhadap prinsip-prinsip syariah; terakhir pendekatan sosiologis melalui penyelesaian sengketa berbasis kearifan lokal.

Ketiga pendekatan tersebut kemudian disinergikan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai penyelesaian yang tidak hanya legal-formal, tetapi juga kontekstual dan berkeadilan. Dengan pendekatan yuridis empiris, penelitian ini menegaskan bahwa penyelesaian sengketa kontrak kerja lisan pada UMKM perlu mempertimbangkan aspek normatif, nilai-nilai lokal, dan prinsip-prinsip hukum syariah. Maka dari itu, penelitian ini penting dilakukan karena kontrak kerja lisan yang mendominasi praktik UMKM di Kampung Sukadana menimbulkan lemahnya perlindungan hukum, tingginya potensi sengketa, serta kesenjangan antara hukum positif, prinsip syariah, dan budaya lokal. Tidak adanya sistem dokumentasi dan mekanisme penyelesaian sengketa yang terstruktur menjadikan penelitian ini penting, untuk menghasilkan model penyelesaian yang adil, aplikatif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris, yang menggabungkan studi lapangan dan kajian peraturan perundang-undangan untuk memahami praktik kontrak kerja lisan dan mekanisme penyelesaian sengketa pada UMKM.[11, 35] Lokasi penelitian berada di Kampung Sukadana, Kabupaten Garut, dengan subjek penelitian sebanyak tujuh pelaku usaha mikro yang mempekerjakan tenaga kerja tanpa kontrak tertulis.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja dan interaksi antara pemilik dan pekerja, serta wawancara mendalam dengan pemilik UMKM, pekerja, dan tokoh masyarakat. Wawancara menggunakan metode *Root Cause Analysis* (RCA) untuk mengidentifikasi akar penyebab permasalahan, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan kontrak lisan, potensi sengketa, dan kendala penyelesaiannya.[12] RCA membantu peneliti menggali hubungan sebab-akibat dari suatu masalah hingga ditemukan faktor mendasar yang memicu terjadinya sengketa. Penentuan subjek penelitian dan alasan pemilihan menjadi narasumber adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Narasumber Penelitian

No	Nama	Alasan Dipilih menjadi narasumber
1	Eddy Setyadi	Karena pemilik UMKM Moring Alibi, dan melaksanakan kontrak kerja dengan pegawai secara Lisan
2	Evi Herawati	Karena Pemilik UMKM Moring Berkah, dan pelaksanaan kontrak kerja dengan pegawai dilakukan secara lisan
3	Ade Sandra	Karena Pemilik UMKM Cuanki Kering Obos, dan pelaksanaan kontrak dilakukan secara lisan
4	Arif Muhammad	Karena Pemilik UMKM Moring Redjeki, dan pelaksanaan kontrak kerja dengan pegawai dilakukan secara lisan

5	Uum	Karena Pemilik UMKM Moring Syifa, dan Pelaksanaan kontrak kerja dengan pegawai dilakukan secara lisan
6	Omin	Karena Pemilik UMKM Nasi Tutug Oncom Apih, dan Pelaksanaan kontrak kerja dengan pegawai dilakukan secara lisan
7	Hendi	Karena Pemilik UMKM Moring Ariel, dan pelaksanaan kontrak kerja dengan pegawai dilakukan secara lisan

Metode RCA digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan inti, dimulai dari penentuan masalah permukaan (misalnya keterlambatan pembayaran upah, jam kerja berlebih tanpa kompensasi, atau kecurangan pelaporan hasil kerja), kemudian menelusuri sebab langsung (*direct causes*) melalui pertanyaan lanjutan, hingga menemukan akar penyebab (*root causes*) seperti ketergantungan pada pembayaran pihak ketiga, ketiadaan kontrak tertulis, rendahnya pemahaman hukum, dan dominannya budaya kekeluargaan yang menghindari formalitas.[13, 303-310].

Berdasarkan hal tersebut, Analisis data dilakukan secara tematik, dengan mengelompokkan temuan lapangan ke dalam faktor hukum, ekonomi, dan sosial-budaya, kemudian mengkaji keterkaitannya dengan norma hukum positif dan prinsip hukum ekonomi syariah. Hasil analisis digunakan untuk merumuskan integrasi antara hukum formal, kearifan lokal, dan nilai-nilai syariah dalam penyelesaian sengketa kontrak kerja lisan di sektor UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berasal dari data-data hasil penelitian yang dilakukan di Kampung Sukadana terdapat sedikitnya 14 pelaku UMKM yang aktif dalam bidang pengolahan makanan. Secara umum, UMKM di wilayah ini telah memiliki izin usaha resmi, seperti Nomor Induk Berusaha (NIB), sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi pemerintah.[9] Namun demikian, dari segi kelembagaan internal, khususnya dalam hal dokumentasi hubungan kerja, masih ditemukan kelemahan yang cukup signifikan. Salah satu temuan penting adalah sistem kerja yang dijalankan masih bersifat informal. Dari 14 UMKM yang ada, sebanyak 7 pelaku usaha yang menjadi narasumber dalam penelitian menyatakan bahwa mereka tidak memiliki dokumen perjanjian kerja tertulis bagi para pekerja yang di rekrut.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat kesepakatan mengenai bentuk upah, sistem kerja, dan waktu kerja, tidak satu pun dari UMKM tersebut memiliki perjanjian tertulis sebagai dasar hukum yang kuat. Hal ini menimbulkan potensi sengketa kerja yang rentan terjadi sewaktu-waktu.

Tabel 2. Sistem Kerja dan Upah di UMKM Kampung Sukadana

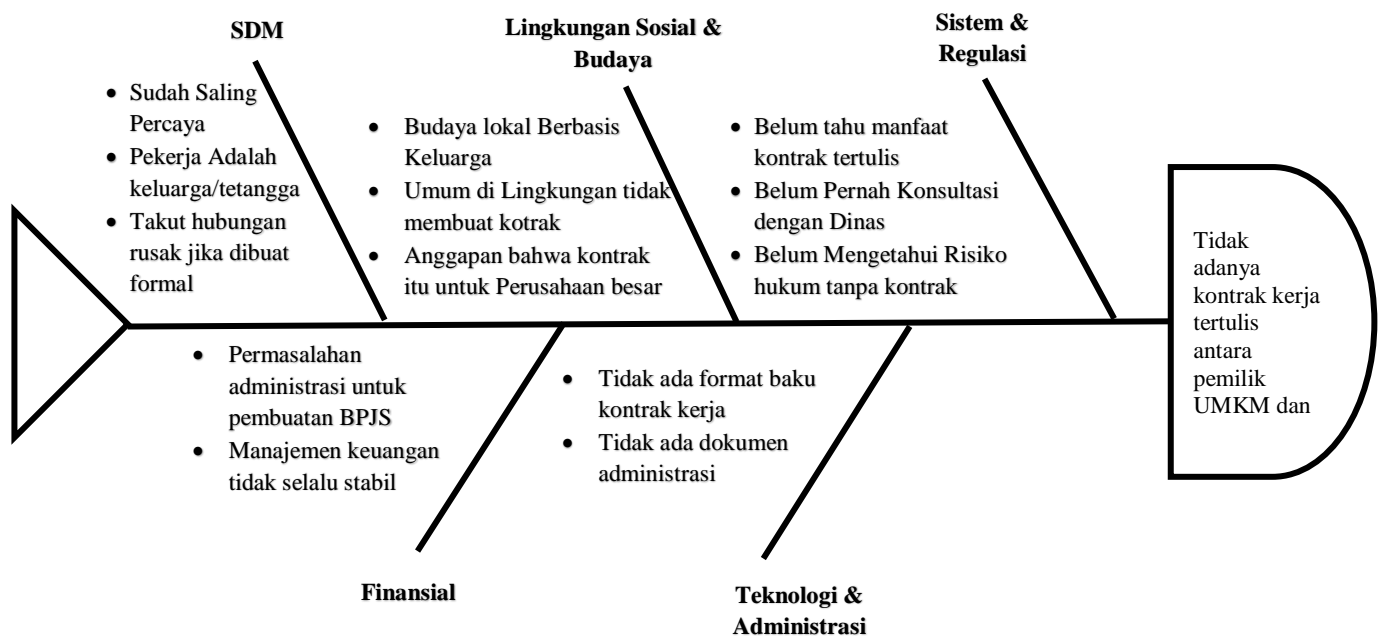
No	Nama UMKM	Sistem Kontrak	Upah/proyek	Sistem Upah	Jam Kerja	Bukti Perjanjian
1	Moring Berkah	Lisan	Rp. 70.000/hari	10 hari kerja	Fleksibel (pagi-sore)	Tidak ada
2	Moring Alibi	Lisan	Rp. 60.000/hari	Mingguan	Fleksibel (pagi-sore)	Tidak ada
3	Cuanki Kering Obos	Lisan	Rp. 70.000/hari	Mingguan	Fleksibel (pagi-sore)	Tidak ada
4	Moring Ariel	Lisan	Rp. 2.000/bks	Borongan Harian	Fleksibel (pagi-sore)	Tidak ada
5	Nasi Tutug Oncom Apih	Lisan	Rp. 70.000/hari	Mingguan	Fleksibel (pagi-sore)	Tidak ada
6	Moring Syifa	Lisan	Rp. 50.000/Hari	Mingguan	Fleksibel (pagi-sore)	Tidak ada
7	Moring Redjeki	Lisan	Rp. 50.000/hari	Mingguan	Fleksibel (pagi-sore)	Tidak ada

Untuk menemukan akar penyebab tidak adanya kontrak kerja tertulis maupun perlindungan tenaga kerja, penelitian ini menggunakan metode *Root Cause Analysis* (RCA) dengan pendekatan "5 Whys" dan *Fishbone Diagram*.

Tabel 3. Pendekatan *Root Cause Analysis*

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1	Mengapa Bapak/Ibu tidak membuat kontrak kerja secara tertulis dengan para pekerja ?	Karena saling percaya, dan rata-rata pekerja berasal dari lingkungan sekitar/keluarga
2	Mengapa bapak/ibu merasa kontrak tertulis belum diperlukan atau kurang relevan dalam usaha ini?	Usaha masih kecil dan merasa belum relevan untuk menerapkan kontrak tertulis
3	Mengapa kepercayaan saja dianggap cukup untuk mengatur hubungan kerja tanpa perlindungan formal?	Karena pekerja mayoritas dari lingkungan sekitar/keluarga, dan masih bisa diatur secara lisan
4	Mengapa bapak/ibu belum mempertimbangkan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja seperti BPJS atau asuransi?	Karena tidak tahu alur pembuatannya, dan belum siap untuk membayar iuran BPJS.
5	Mengapa belum ada upaya untuk mencari tahu atau berkonsultasi terkait hak-hak pekerja menurut aturan hukum yang berlaku?	Karena belum tahu harus berkonsultasi kemana, dan merasa belum perlu.
6	Jika suatu saat terjadi konflik antara Bapak/Ibu dan pekerja, bagaimana biasanya diselesaikan?	Kalau ada masalah di bicarakan baik baik dengan pekerja ditempat kerja, dirumah atau di tempat ngopi

Berdasarkan hasil dari table 3 diketahui bahwa Sebagian besar pelaku UMKM mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa perlu membuat perjanjian kerja tertulis, selama hubungan kerja berlangsung secara harmonis dan tidak menimbulkan konflik. Bagi mereka, pembuatan kontrak tertulis justru dianggap sebagai bentuk ketidakpercayaan atau mencerminkan hubungan yang kaku dan tidak bersifat kekeluargaan.[14] Narasi ini mengindikasikan bahwa hukum yang hidup (*living law*) di masyarakat masih memiliki posisi yang sangat kuat bahwa norma sosial dan adat lokal lebih ditaati dibandingkan norma hukum formal. Hal ini juga sejalan dengan pendekatan hukum responsif, yang mengakui pentingnya nilai dan kebutuhan masyarakat dalam pembentukan dan penetapan hukum.



Gambar 1. Fishbone Analisis Wawancara Root Cause

Pendekatan RCA membantu peneliti menelusuri akar penyebab dari masalah-masalah tersebut. Faktor-faktor yang ditemukan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Faktor Hukum: tidak adanya dokumen kontrak tertulis mengakibatkan minimnya kekuatan pembuktian di hadapan hukum, serta ketiadaan klausul penyelesaian sengketa yang baku.
2. Faktor Ekonomi: arus kas UMKM sangat bergantung pada pembayaran dari pihak ketiga. Kondisi ini membuat pembayaran upah sering terlambat, terutama saat penjualan menurun atau pembayaran pembeli tertunda.
3. Faktor Sosial-Budaya: Budaya kekeluargaan yang kuat membuat pelaku usaha merasa tidak perlu membuat perjanjian tertulis karena dianggap dapat mengurangi rasa percaya dan kebersamaan. Namun, hal ini justru menimbulkan celah potensi konflik di kemudian hari.

Praktik Kontrak Kerja di Lingkungan UMKM Kampung Sukadana

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa para pelaku UMKM di Kampung Sukadana merekrut tenaga kerja dari kalangan keluarga, tetangga, atau kenalan dan tanpa melalui prosedur administratif seperti surat lamaran atau penandatanganan kontrak. Narasumber menegaskan bahwa hubungan kerja yang dilakukan adalah secara lisan dan mengedepankan prinsip kekeluargaan dan juga kepercayaan satu sama lain.[15]

Lebih lanjut, Informasi terkait hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, seperti besaran upah, bentuk tugas, batasan jam kerja, maupun durasi kerja, disampaikan secara lisan. Meskipun sistem kontrak kerja seperti ini dinilai memberikan fleksibilitas dan mencerminkan tingginya kepercayaan sosial. Namun dari sisi hukum praktik tersebut menimbulkan kerentanan khususnya menyangkut konflik terkait hak-hak dan kewajiban para pihak. Hal ini disebabkan karena kurangnya dokumen tertulis, dan akan berdampak pada sulitnya proses penyelesaian sengketa melalui jalur formal.[16]

Selain itu, narasumber mengungkapkan bahwa pernah terjadi perselisihan antara pihak pemilik usaha dan juga pekerja. Perselisihan tersebut mencakup keterlambatan pembayaran, pembagian hasil dari waktu pekerjaan, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Tujuh narasumber juga mengungkapkan proses yang dilakukan saat terjadi sengketa tersebut umumnya diselesaikan secara internal tanpa melibatkan lembaga hukum formal, dan lebih mengandalkan musyawarah yang mengedepankan perdamaian.[17]

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya ketimpangan antara legalitas usaha dan legalitas hubungan kerja, dimana dalam hal izin usaha sudah mencakup aspek kelembagaan, namun belum menyentuh terhadap praktik hubungan industrial secara menyeluruh. Temuan ini mengindikasikan bahwa masyarakat Kampung Sukadana, khususnya pelaku UMKM, belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan formal. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa yang muncul dari praktik kontrak kerja lisan perlu dikaji secara mendalam dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Prinsip-prinsip seperti keadilan, transparansi, dan kepastian hukum dalam muamalah kerja menjadi sangat relevan untuk diterapkan dalam konteks ini.

Analisis Hukum Positif

Menurut Pasal 1320 KUH Perdata, kontrak lisan sah sepanjang memenuhi syarat kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal.[18] Namun, secara praktik, pembuktian kontrak lisan di pengadilan sulit dilakukan karena minimnya bukti fisik. Sementara itu, ketentuan mengenai hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui sebagian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[19]

Berdasarkan hasil temuan, kontrak lisan memang terjadi secara sah seperti para UMKM melakukan kontrak kerja dengan kesepakatan, pekerjaan yang di

perjanjikan serta upah. Terdapat pelanggaran di setiap UMKM Kampung Sukadana yang tidak memiliki kontrak tertulis, posisi pekerja menjadi lemah dalam pembuktian hukum, karena sistem hukum Indonesia masih mengutamakan bukti tertulis sebagai alat bukti utama dalam perkara perdata.

Disisi lain praktik kerja lembur tanpa kompensasi seperti di UMKM Moring Alibi dan Cuanki Kering Obos merupakan pelanggaran terhadap Pasal 78 dan 85 UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.[20] Sebaliknya, tindakan kecurangan oleh pekerja di UMKM Moring Ariel dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara, yang memberikan hak bagi pemberi kerja untuk menuntut ganti rugi.

Analisis Hukum Ekonomi Syariah

Berdasarkan perspektif Hukum Ekonomi Syariah, kontrak kerja termasuk dalam *'aqd al-ijarah* (akad sewa jasa) yang mensyaratkan kejelasan pekerjaan, waktu, upah, dan kesepakatan dua pihak tanpa unsur *gharar* (ketidakjelasan).[21] Al-Qur'an menganjurkan pencatatan akad, bukan sebagai syarat sah, tetapi sebagai landasan administratif untuk menjamin transparansi, keadilan, dan Amanah.[22]

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ آجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya." [QS.Al-Baqarah.2:282]

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa pelaku UMKM di Kampung Sukadana tidak mencantumkan secara tertulis tugas, jam kerja, serta besaran upah, sehingga bertentangan dengan prinsip syariah terkait kejelasan akad (*transparansi*), keadilan (*'adl*), dan amanah. Selanjutnya tindakan pekerja di UMKM Moring Ariel yang melebihi laporan jumlah kemasan merupakan tindakan *ghulul* (kecurangan) yang dilarang dalam syariat Islam. Penundaan upah yang terjadi di UMKM Moring Berkah bertentangan dengan sabda nabi Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
(رواه ابن ماجه)

Artinya : "Dari Abdullah bin Umar ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)

Penyelesaian sengketa yang dilakukan di UMKM Kampung Sukadana telah sesuai dengan prinsip *sulh* dalam syariah, tetapi tidak memberikan jaminan perlindungan hukum secara sistematis jika tidak diiringi dengan dokumentasi yang sah.[19]

Analisis Teori Living Law dan Teori Responsif

Teori *Living Law* Eugen Ehrlich (dalam Abdul Manan) menyatakan bahwa hukum yang hidup di masyarakat sering berbeda dari hukum tertulis negara.[23] Di Kampung Sukadana, hubungan kerja UMKM didasarkan pada nilai

kepercayaan, kekeluargaan, dan gotong royong, sehingga kontrak lisan diterima sebagai norma sosial turun-temurun. Meskipun mendorong harmonisasi, *living law* ini tidak memberi perlindungan memadai bagi pekerja jika terjadi konflik, sehingga perlu dilengkapi pendekatan normatif formal.

Teori hukum responsif Philippe Nonet dan Philip Selznick (dalam Rizki Fauzi Rahman) menekankan bahwa hukum harus menyesuaikan dengan kebutuhan sosial dan nilai masyarakat, berfungsi sebagai sarana keadilan sosial dan pemberdayaan.[24] Temuan menunjukkan kesenjangan antara hukum tertulis dan praktik sosial; masyarakat belum siap secara administratif maupun finansial menerapkan kontrak tertulis atau jaminan kerja.

Pendekatan responsif diperlukan melalui: (1) model kontrak kerja sederhana untuk UMKM, (2) pelatihan hukum ketenagakerjaan, dan (3) dukungan tokoh masyarakat/lembaga syariah sebagai mediator. Dengan demikian, hukum dapat menjembatani antara norma negara dan *living law*, sekaligus sejalan dengan prinsip keadilan dalam ekonomi syariah.

Penerapan Hukum Positif

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021, hubungan kerja idealnya dituangkan secara tertulis (PKWT/PKWTT) untuk melindungi hak dan kewajiban para pihak.[19] Namun, pelaku UMKM masih mengandalkan kontrak lisan karena keterbatasan pemahaman hukum, akses administrasi, dan finansial. Pendekatan adaptif diperlukan melalui: (a) format kontrak sederhana yang mudah dipahami, (b) sosialisasi hukum berkala, dan (c) pendekatan persuasif yang memberdayakan pelaku UMKM.[25]

Penerapan pendekatan hukum positif khususnya di UMKM Kampung Sukadana harus mempertimbangkan asas keadilan substantif, yakni bagaimana hukum dapat hadir sebagai sarana pemberdayaan, bukan hanya penertiban. Penyesuaian strategi implementasi dengan kondisi sosial ekonomi lokal menjadi poin penting agar substansi hukum industrial dan hukum ketenagakerjaan tidak sekedar menjadi aturan di atas kertas, tetapi benar-benar terlaksana dan berdampak nyata.

Penerapan Hukum Ekonomi Syariah

Dalam syariah, kontrak kerja (*'aqd al-ijārah*) harus memenuhi prinsip *'adl* (keadilan), *amanah* (tanggung jawab), dan *maslahah* (kemaslahatan). Klik atau ketuk di sini untuk memasukkan teks. Kasus keterlambatan pembayaran upah di Moring Berkah bertentangan dengan hadis "*Berikanlah upah sebelum kering keringatnya*" (HR. Ibnu Majah).[27] Kecurangan di Moring Ariel melanggar QS. Al-Anfal: 27 tentang amanah.

Pendekatan prinsip-prinsip syariah seperti keadilan (*'Adl*), dimana menjadi penjamin hak hak kedua belah pihak.[28] Seperti pada kasus UMKM Moring Berkah, ditemukan keterlambatan pembayaran upah, yang disebabkan keterlambatan pembayaran dari pihak produsen. Secara ekonomi hal tersebut dapat dipahami sebagai bagian rantai pasok yang tidak lancar. Namun dalam Islam

keterlambatan tersebut tidak serta-merta dibenarkan penundaan hak bagi pekerja. Prinsip 'Adl menekankan bahwa setiap pihak harus profesional dan adil. Hal tersebut juga ditegaskan dengan sabda Rasulullah SAW dalam hadisnya:

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ" (رواه ابن ماجه)

Artinya : "Dari Abdullah bin Umar ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah).

Hadis tersebut menunjukkan pentingnya ketepatan waktu dalam pemberian upah, sebagai bentuk penghormatan terhadap jerih payah pekerja dan pengamalan nilai keadilan dalam Islam. Selain prinsip keadilan, adapun prinsip *amanah* (tanggung jawab), hasil penelitian menunjukkan bahwa di UMKM Moring Ariel, terjadi kecurangan oleh pekerja yang melaporkan jumlah kemasan yang melebihi kenyataan. Dalam Islam praktik semacam ini termasuk dalam perbuatan khianat, yang bertentangan dengan prinsip amanah dan dilarang, dalam Al-Qur'an dijelaskan:

لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : "...janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui" (QS. Al-Anfal: 27).

Hal tersebut sejalan dengan praktik yang dilakukan oleh para pelaku UMKM di Kampung Sukadana, ketika akad kerja tidak dilakukan dengan penyusunan yang jelas dan terbuka maka potensi *gharar* (ketidakjelasan) serta konflik yang merugikan bagi salah satu pihak akan rentan terjadi.[29] Terakhir prinsip ekonomi dalam Islam adalah kemaslahatan (*Maslahah*), yang dalam hal ini prinsip tersebut dapat sejalan dengan pencegahan kerugian dan menumbuhkan kebaikan bersama. Artinya, apabila sistem kontrak kerja lisan menyebabkan ketidakadilan dan membuka peluang sengketa, maka perlu segera diperbaiki demi mencegah kerugian di masa depan. Hal tersebut juga sejalan dengan kaidah fiqh:

جلب المصالح و درء المفساد

Artinya : "meraih kemaslahatan dan menolak kemafsadatan"

Sejalan dengan hal tersebut, implementasi syariah dapat dilakukan dengan: (a) penggunaan akad tertulis sesuai prinsip muamalah, (b) panduan dari lembaga syariah, dan (c) peran tokoh agama sebagai mediator. Pendekatan ini tidak hanya legal-formal, tetapi juga membangun kesadaran moral dan spiritual dalam hubungan kerja. Penekanan terhadap prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, amanah, dan kemaslahatan menjadikan hukum Islam tidak hanya sekedar sistem aturan, tetapi juga sistem nilai yang mendidik dan memanusiakan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak kerja lisan pada UMKM di Kampung Sukadana masih menjadi praktik dominan karena faktor kepercayaan, kekeluargaan, dan efisiensi. Meskipun

sah secara hukum positif dan diakui dalam hukum ekonomi syariah selama memenuhi rukun dan syarat akad, ketiadaan bukti tertulis melemahkan perlindungan hukum dan mempersulit pembuktian jika terjadi sengketa.

Hasil *Root Cause Analysis* (RCA) mengidentifikasi akar permasalahan meliputi ketiadaan kontrak tertulis, ketergantungan ekonomi pada pihak ketiga, serta kuatnya budaya kekeluargaan yang menghindari formalitas. Penyelesaian sengketa dilakukan melalui musyawarah (*sulh*) atau arbitrase sederhana (*tahkim*), yang sesuai nilai syariah tetapi kurang memberikan kepastian hukum tanpa dokumentasi sah. Diperlukan model kontrak kerja sederhana yang mengintegrasikan prinsip hukum positif, kearifan lokal, dan nilai-nilai syariah, disertai edukasi hukum ketenagakerjaan bagi pelaku UMKM, agar tercipta keseimbangan antara harmonisasi sosial dan perlindungan hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] *Undang-Undang Republik Indonesia No.6 Tahun 2023, Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. 2023.
- [2] H. Sutaedi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.
- [3] R. Subekti and R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)*. Jakarta: Pradnya Pramita, 2019.
- [4] A. Hidayah, "Alternatif Pidana dalam Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah di Indonesia," *Economic Reviews Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 688-694, 2024.
- [5] Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, "Fatwa DSN-MUI No. 110/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad dan Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Jual Beli," 2017. Accessed: Dec. 03, 2025. [Online]. Available: <https://dsnmu.or.id/kategori/fatwa/page/6/>
- [6] Nurhaliza, "Keabsahan Perjanjian Lisan Di Arisan Online Menurut Hukum Perdata," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, vol. 2, no. 2, pp. 1-7, 2022.
- [7] A. A. Fahlani, "Wawancara Tentang Penyelesaian Sengketa Kontrak Lisan Di Jalur Pengadilan."
- [8] PN Semarang Pengadilan Hubungan Industrial, "ELEC Putusan No. 56/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg," Semarang, 2024. Accessed: May 20, 2025. [Online]. Available: <https://sipp.pn-semarang.go.id>
- [9] E. Setiyadi, "Wawancara Tentang Kontrak Kerja Lisan Di UMKM Kampung Sukadana."
- [10] A. Syarifuddin, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2021.
- [11] M. R. Fadli, "Memahami Metode Penelitian Kualitatif," Universitas Negeri Yogyakarta, 2021.
- [12] C. for M. & M. Services, "Guidance for Performing Root Cause Analysis (RCA) with Performance Improvement Projects (PIPs)," 2019.
- [13] W. Kristanto and S. Sugiyarto, "Analisa dan Evaluasi: Akar Penyebab dan Biaya Sisa Material Konstruksi..." *E Jurnal MATRIKS TEKNIK SIPIL*, vol. 40, pp. 303-310, 2019.

-
- [14] Suharto, "Hubungan Industrial Dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Informal," *Jurnal Hukum & Pembangunan Ekonomi*, vol. 8, no. 2, p. 145, 2021.
- [15] J. Efendi, *Hukum dan Resolusi Konflik Berbasis Kearifan Lokal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020.
- [16] Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2021.
- [17] L. Rahman, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis," *Jurnal Hukum Dan Keadilan Sosial*, vol. 7, no. 1, p. 88, 2022.
- [18] Salim, *Hukum Perdata Indonesia*. Kencana, 2020.
- [19] *Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 56 Ayat (3) Dan Pasal 63 Ayat (1)*. 2003.
- [20] *Undang-Undang Republik Indonesia No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. 2020.
- [21] A. Fauzi, *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Prenada Media Group, 2021.
- [22] S. Al-Faruqi, *Hukum Muamalah Islam: Prinsip Dan Praktik Akad*. Pustaka Al-Hikmah, 2022.
- [23] A. Manan, *Pengantar Ilmu Hukum (Ed. Revisi)*. Raja Grafindo Persada, 2021.
- [24] R. F. Rahman, "Teori Hukum Responsif Sebagai Paradigma Pembangunan Hukum Nasional," *Jurnal Konstitusi*, vol. 17, no. 3, p. 549, 2020.
- [25] M. S. Alfarisi, "Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja Di Indonesia...," *Jurnal Legalitas*, vol. 15, no. 1, pp. 91-96, 2023.
- [26] S. Al-Faruqi, *Hukum Muamalah Islam: Prinsip dan Praktik Akad*. Bandung: Pustaka Al-Hikmah, 2022.
- [27] M. Q. Shihab, *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Mizan, 2021.
- [28] M. S. Taufan, *Hukum Ekonomi Syariah: Prinsip Dan Praktik Dalam Muamalah Modern*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- [29] U. Salamah, "Praktik Jual Beli Kulit Mentah Di Sukaregang Kabupaten Garut Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah," *Jurnal Hukum Ekonomi Asy-Syari'ah*, vol. 20, no. 2, pp. 203-212, 2018.