

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Perjanjian Kerja Antara Pemilik Cafe Niscala Di Kabupaten Tulungagung Dengan Karyawan Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah Yang Ditulis Oleh Melandry Decka Hendrayu Nim. 126101213252, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung Pembimbing Prof. Dr. Iffatin Nur, S.Ag., M.Ag.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Caffe Niscala, Ijarah

Penelitian ini membahas pentingnya perjanjian kerja yang jelas antara pemilik dan karyawan di usaha cafe di Kabupaten Tulungagung. Meskipun sektor cafe berkembang pesat, banyak pemilik yang belum mengatur hubungan kerja secara formal, yang berisiko menimbulkan konflik. Perjanjian kerja yang sesuai dengan hukum positif dan syariah sangat penting untuk menciptakan hubungan yang harmonis, melindungi hak karyawan, dan mendukung keberlanjutan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang penerapan hukum Islam dalam pengelolaan usaha cafe dan meningkatkan kepastian hukum di sektor UKM.

Rumusan masalah penelitian ini adalah 1) Bagaimana perjanjian kerja antara pemilik Cafe dengan karyawan di Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung? 2) Bagaimana perjanjian kerja antara pemilik Cafe dengan karyawan di Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung? ditinjau dengan Hukum Positif? 3) Bagaimana tinjauan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN MUI/IX/2017 tentang akad Ijarah terhadap perjanjian kerja antara pemilik Cafe Niscala dengan karyawan di Kabupaten Tulungagung?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif untuk memahami penerapan perjanjian kerja antara pemilik dan karyawan di Cafe Niscala, Kabupaten Tulungagung, berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Ujrah dan Hukum Positif. Lokasi penelitian adalah di Cafe Niscala, yang populer di daerah tersebut. Peneliti terlibat aktif melalui wawancara dengan pemilik dan karyawan, serta observasi di lapangan untuk mengumpulkan data primer, dan dokumen perjanjian kerja sebagai data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui kondensasi data, penyajian data deskriptif, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan validitas informasi yang diperoleh, memastikan temuan yang akurat dan komprehensif.

Hasil penelitian ini adalah 1) Manajemen Cafe Niscala memastikan karyawan menerima gaji sesuai UMR, dibayar tepat waktu, dan berdasarkan kualitas serta tanggung jawab pekerjaan. Karyawan juga diberi hak cuti tahunan, sakit, dan cuti lainnya dengan prosedur yang jelas. 2) Perjanjian kerja di Cafe Niscala telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mencakup hak-hak karyawan meliputi gaji sesuai UMR, cuti, jaminan kesehatan, dan kenaikan gaji berkala. 3) Perjanjian kerja di Cafe Niscala

sesuai dengan prinsip akad ijarah menurut Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017, yang mencakup pembayaran gaji tepat waktu, hak cuti, jaminan kesehatan, kenaikan gaji, dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Semua ini mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan psikologis karyawan, serta mengimplementasikan prinsip syariah dalam hubungan kerja.

ABSTRACT

Thesis entitled "Employment Agreement Between Cafe Niscala Owners in Tulungagung Regency and Employees Reviewed from Positive Law and Dsn Mui Fatwa Number 112/Dsn-Mui/Ix/2017 Concerning Ijarah Contracts Written by Melandry Decka Hendrayu Nim. 126101213252, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia and Law, Sayyid Ali Rahmatullah State Islamic University, Tulungagung Supervisor Prof. Dr. Iffatin Nur, S.Ag., M.Ag.

Keywords: Employment Agreement, Cafe Niscala, Ijarah

This study discusses the importance of a clear employment agreement between owners and employees in cafe businesses in Tulungagung Regency. Although the cafe sector is growing rapidly, many owners have not yet regulated formal employment relationships, which risks causing conflict. An employment agreement in accordance with positive and sharia law is very important to create harmonious relationships, protect employee rights, and support business sustainability. This study aims to provide insight into the application of Islamic law in managing cafe businesses and increasing legal certainty in the SME sector.

The formulation of the research problem is 1) How is the work agreement between the Cafe owner and employees at Cafe Niscala in Tulungagung Regency? 2) How is the work agreement between the Cafe owner and employees at Cafe Niscala in Tulungagung Regency? reviewed with Positive Law? 3) How is the review of the DSN MUI Fatwa Number 112 / DSN MUI / IX / 2017 concerning the Ijarah contract against the work agreement between the owner of Cafe Niscala and employees in Tulungagung Regency?

This study uses a qualitative approach with descriptive analysis to understand the application of the work agreement between the owner and employees at Cafe Niscala, Tulungagung Regency, based on the DSN MUI Fatwa Number 112 / DSN-MUI / IX / 2017 concerning Ujrah and Positive Law. The location of the study is at Cafe Niscala, which is popular in the area. Researchers are actively involved through interviews with the owner and employees, as well as field observations to collect primary data, and work agreement documents as secondary data. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation studies. Data analysis was carried out through data condensation, descriptive data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data was tested using triangulation of sources and techniques to ensure the validity of the information obtained, ensuring accurate and comprehensive findings.

The results of this study are 1) Cafe Niscala Management ensures that employees receive salaries according to the UMR, paid on time, and based on the quality and responsibility of the work. Employees are also given the right to annual leave, sick leave, and other leave with clear procedures. 2) The employment agreement at Cafe Niscala is in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, covering employee rights including salaries according to the UMR, leave, health insurance, and periodic salary increases. 3) The employment agreement at Cafe Niscala is in accordance with the principles of the ijarah contract according to Fatwa DSN-MUI No. 112 / DSN-MUI / IX / 2017, which

includes timely salary payments, leave rights, health insurance, salary increases, and the creation of a comfortable work environment. All of this reflects attention to the physical, mental, and psychological well-being of employees, as well as implementing sharia principles in employment relations..

ملخص

ملخص

في مقاطعة Niscala أطروحة بعنوان ”اتفاقية العمل بين مالكي مقهى
Tulungagung /Dsn- رقم 112 MUI DSN والموظفين من منظور القانون الوضعي وفتوى
Melandry Decka Hendrayu Nim بشأن عقود الإجارة“ بقلم Mui/Ix/2017
برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة والقانون، جامعة، 126101213252،
سيد علي رحمت الله الإسلامية الحكومية، تولونغاغونغ المشرف الأستاذ الدكتور إفتاتين نور
S.Ag، M.Ag.

الكلمات المفتاحية: اتفاقية العمل، مقهى نيسكالا، الإجارة
تناقش هذه الدراسة أهمية وجود اتفاقية عمل واضحة بين المالكين والموظفين في
المقاهي في منطقة تولونغاغونغ. على الرغم من النمو السريع لقطاع المقاهي، إلا أن العديد من
المالكين لم ينظموا بعد علاقات العمل الرسمية، مما قد يؤدي إلى حدوث نزاعات. تعد اتفاقية
العمل وفقاً للقانون الوضعي والشريعة الإسلامية أمراً مهماً للغاية لخلق علاقات متناغمة
وحماية حقوق الموظفين ودعم استدامة الأعمال. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤية ثاقبة
حول تطبيق الشريعة الإسلامية في إدارة أعمال المقاهي وزيادة اليقين القانوني في قطاع
الشركات الصغيرة والمتوسطة.

صياغة مشكلة البحث هي (1) كيف هي اتفاقية العمل بين مالك المقهى والموظفين
في مقهى نيسكالا في مقاطعة تولونغاغونغ؟ (2) كيف يتم مراجعة اتفاقية العمل بين مالك
في مقاطعة تولونغاغونغ وفقاً للقانون الوضعي؟ (3) كيف Niscala المقهى والموظفين في مقهى
بشأن عقد الإجارة مقابل 2017 / IX / DSN MUI / رقم 112 MUI DSN تتم مراجعة فتوى
والموظفين في مقاطعة تولونغاغونغ؟ Niscala اتفاقية العمل بين مالك مقهى
تستخدم هذه الدراسة نهجاً نوعياً مع تحليل وصفي لفهم تطبيق اتفاقية العمل بين
رقم DSN MUI مقاطعة تولونغاغونغ، استناداً إلى فتوى، Niscala المالك والموظفين في مقهى

بشأن الإجازة والقانون الإيجابي. موقع الدراسة هو مقهى 112 / DSN-MUI / IX / 2017 الذي يحظى بشعبية في المنطقة. يشارك الباحثون بنشاط من خلال إجراء مقابلات، Niscala مع المالك والموظفين، بالإضافة إلى الملاحظات الميدانية لجمع البيانات الأولية، ووثائق اتفاقية العمل كبيانات ثانوية. تشمل تقنيات جمع البيانات المقابلات والملاحظات ودراسات التوثيق. تم تحليل البيانات من خلال تكثيف البيانات وعرض البيانات الوصفية واستخلاص النتائج. تم اختبار صحة البيانات باستخدام التثليث بين المصادر والتقنيات لضمان صحة (المعلومات التي تم الحصول عليها، مما يضمن دقة وشمولية النتائج. نتائج هذه الدراسة هي 1 حصول الموظفين على رواتب وفقاً للحد الأدنى للأجور، وتدفع Niscala تضمن إدارة مقهى في الوقت المحدد، وبناءً على جودة العمل والمسؤولية. يتم منح الموظفين أيضاً الحق في إجازة سنوية وإجازة مرضية وإجازات أخرى بإجراءات واضحة. 2) يتوافق عقد العمل في مقهى مع القانون رقم 13 لعام 2003 بشأن القوى العاملة، والذي يغطي حقوق Niscala الموظفين بما في ذلك الرواتب وفقاً للحد الأدنى للأجور، والإجازات، والتأمين الصحي مع مبادئ عقد Niscala وزيادات الرواتب الدورية. 3) يتوافق عقد العمل في مقهى والتي تشمل دفع، 2017 / DSN-MUI / IX / رقم 112 DSN-MUI الإجازة وفقاً لفتوى الرواتب في الوقت المحدد، وحقوق الإجازة، والتأمين الصحي، وزيادة الرواتب، وتوفير بيئة عمل مريحة. كل هذا يعكس الاهتمام بالصحة البدنية والعقلية والنفسية للموظفين، فضلاً عن تطبيق مبادئ الشريعة الإسلامية في علاقات العمل.