

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam menjalankan usaha, khususnya Cafe, perjanjian kerja merupakan landasan yang sangat penting. Hal ini mengatur hak dan kewajiban kedua pihak, yaitu pemilik Cafe dan karyawan. Tanpa adanya kontrak yang jelas, kemungkinan besar akan terjadi kesalahpahaman yang dapat berujung pada konflik hukum. Dalam usaha Cafe, di mana hubungan kerja biasanya bersifat langsung dan tidak formal, perjanjian kerja yang jelas dapat menjadi pedoman yang mencegah masalah terkait jam kerja, pembayaran upah, dan tanggung jawab masing-masing pihak.²

Selain itu, hubungan kerja yang jelas akan menciptakan kestabilan dalam operasional Cafe. Pemilik usaha dapat mengelola bisnisnya dengan lebih baik, sementara karyawan pun akan merasa aman dan terlindungi dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya mendukung kelangsungan usaha Cafe, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.³ Penerapan hukum yang tepat, termasuk dalam bentuk perjanjian kerja yang sah, juga akan memastikan adanya kontrol terhadap praktik ketenagakerjaan yang fair dan transparan. Dengan demikian, usaha Cafe akan berjalan sesuai dengan kaidah hukum dan menciptakan hubungan kerja yang menguntungkan kedua belah pihak. Cafe merupakan salah satu sektor usaha yang berkembang pesat di Kabupaten

² M Latief, Aspek Hukum Perjanjian Kerja pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 25 No. 3 2020 hal 78–92.

³ R. Aziz, Tantangan Usaha Kecil di Indonesia: Fokus pada Cafe dan Perjanjian Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 30 No. 1 2022 hal 22–35.

Tulungagung. Keberadaan Cafe di wilayah ini tidak hanya menjadi sumber pendapatan bagi pengusaha, tetapi juga menjadi tempat berkumpul bagi masyarakat. Cafe memiliki potensi yang cukup besar untuk mendukung perekonomian lokal.⁴ Dengan modal kecil dan resiko yang relatif rendah, usaha ini menjadi pilihan banyak orang untuk memulai bisnis.

Namun, meskipun sektor ini berkembang dengan pesat, masih banyak pemilik Cafe di Tulungagung yang tidak mengatur hubungan kerja secara formal. Banyak pemilik Cafe yang belum menerapkan sistem manajemen yang memadai, baik dalam hal administrasi keuangan, pengaturan upah, maupun status perjanjian kerja. Sebagian besar usaha Cafe ini masih menggunakan pendekatan yang sangat sederhana tanpa memperhatikan aspek legalitas dalam hubungan kerja antara pemilik dan karyawan. Ketidapkahaman tentang peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan penerapan sistem yang tidak berbasis hukum yang jelas dapat mengakibatkan kerugian bagi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemilik usaha Cafe di Tulungagung untuk memahami pentingnya perjanjian kerja yang sah dan sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk hukum syariah.

Penerapan hukum yang jelas dalam hubungan kerja antara pemilik Cafe dan karyawan sangat penting untuk menciptakan transparansi, keadilan, dan kepastian hukum. Tanpa adanya regulasi yang jelas, hubungan kerja bisa menjadi rentan terhadap eksploitasi, ketidakadilan, atau bahkan pelanggaran hak-hak karyawan.⁵

⁴ Fikri, M., & Wulandari, S. Analisis Usaha Cafe di Kabupaten Tulungagung: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Ekonomi Daerah*, Vol. 14 No. 2, 2021 hal 118–132.

⁵ Al-Rahman, A. Penerapan Hukum Syariah dalam Hubungan Kerja di Usaha Kecil. *Jurnal Hukum Islam*, Vol. 22 No. 2, 2018 hal 54–67.

Dalam konteks usaha kecil seperti Cafe, di mana manajemen cenderung lebih sederhana, hubungan kerja yang formal akan menciptakan dasar yang kuat untuk menghindari terjadinya perselisihan yang dapat merugikan kedua belah pihak. Selain itu, penerapan hukum yang jelas juga akan memberikan perlindungan terhadap karyawan yang bekerja di Cafe. Dalam hal ini, penerapan prinsip hukum syariah sangat relevan.

Dengan adanya penerapan hukum yang jelas dan prinsip syariah yang dijunjung tinggi, pemilik Cafe dapat memastikan bahwa mereka menjalankan usaha secara sah dan adil, sementara karyawan juga mendapatkan hak mereka dengan setimpal. Hal ini akan menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan, yang pada akhirnya akan mendorong keberlanjutan dan kesuksesan usaha Cafe. Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 dan tinjauan hukum positif memberikan pedoman penting ujah atau gaji dalam hubungan kerja.

Dalam hal ini, Fatwa DSN MUI dan tinjauan hukum positif memberikan panduan praktis mengenai bagaimana penerapan ujah dapat diterapkan sesuai dengan hukum syariah, khususnya dalam konteks pembayaran upah dan hak-hak karyawan. Penerapan perjanjian kerja ini tidak hanya memastikan bahwa hubungan kerja antara pemilik dan karyawan sah menurut hukum Islam, tetapi juga memberikan keuntungan dalam hal transparansi dan keadilan dalam pembagian hak dan kewajiban. Fatwa ini memberi penekanan pada pentingnya kesepakatan yang

jelas mengenai besaran upah, tugas yang harus dilakukan oleh karyawan, serta waktu yang harus dipenuhi dalam bekerja.⁶

Selain itu, penerapan perjanjian kerja dalam usaha Cafe seharusnya juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, karena mereka tahu bahwa hak-hak mereka diatur secara jelas dan sesuai dengan prinsip syariah. Dengan penerapan akad yang sah dan adil, hubungan kerja dapat berjalan dengan lancar, meningkatkan produktivitas, serta memastikan kelangsungan usaha yang sehat. Penelitian ini diangkat untuk menanggapi kurangnya pengetahuan hukum dalam pengelolaan usaha Cafe di Kabupaten Tulungagung, khususnya terkait perjanjian kerja yang sah dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Banyak pemilik Cafe yang masih mengabaikan pengaturan hubungan kerja yang formal, yang berpotensi menimbulkan konflik antara pemilik dan karyawan. Dengan meneliti penerapan ujah dalam hubungan kerja, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang penerapan hukum Islam dalam usaha kecil, mencegah sengketa, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan pengelolaan usaha Cafe, memberikan kepastian hukum, dan mendukung keberlanjutan usaha dalam sektor UKM.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana perjanjian kerja antara pemilik Cafe dengan karyawan di Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung?

⁶ Amin, Z. (2019). Perlindungan Hukum bagi Karyawan dalam Perjanjian Kerja Syariah. *Jurnal Peradilan Islam* Vol. 18 No. 1 2019 hal 22–40.

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 Nomot 112/DSN MUI/IX/2017 tentang akad ijarah terhadap perjanjian kerja antara pemilik Cafe Niscala dengan karyawan di Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja antara pemilik Cafe dengan karyawan di Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menganalisis perjanjian kerja antara pemilik Cafe dengan karyawan di Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung? ditinjau dengan Hukum Positif
3. Untuk menganalisis tinjauan Fatwa DSN MUI Nomot 112/DSN MUI/IX/2017 tentang akad Ijarah terhadap perjanjian kerja antara pemilik Cafe Niscala dengan karyawan di Kabupaten Tulungagung.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya literatur mengenai penerapan perjanjian kerja dalam hubungan kerja, khususnya dalam konteks usaha kecil seperti Cafe. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang penerapan hukum Islam dalam dunia usaha, khususnya terkait dengan perjanjian kerja yang sah dan adil. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan konsep-konsep dalam hukum syariah mengenai hak dan kewajiban dalam

hubungan kerja, yang dapat digunakan sebagai dasar teori untuk studi-studi selanjutnya dalam bidang hukum bisnis dan ekonomi syariah.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi pemilik usaha kopi

Bagi pemilik usaha Cafe, kegunaan praktis dari penelitian ini adalah memberikan panduan untuk mengelola hubungan kerja dengan karyawan secara lebih profesional dan sah secara hukum, khususnya melalui perjanjian kerja. Dengan menerapkan perjanjian kerja yang jelas dan sesuai dengan prinsip syariah, pemilik usaha dapat menghindari potensi perselisihan dengan karyawan terkait upah, jam kerja, dan tanggung jawab. Hal ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, meningkatkan kepuasan karyawan, serta memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi pemilik usaha. Implementasi perjanjian yang sah ini juga dapat memperkuat reputasi usaha, meningkatkan kepercayaan pelanggan, dan mendukung kelangsungan bisnis jangka panjang.

b. Bagi Masyarakat

Kegunaan praktis dari penelitian ini bagi masyarakat adalah memberikan panduan yang jelas bagi pemilik usaha Cafe dan karyawan mengenai pentingnya perjanjian kerja yang sah dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan menerapkan perjanjian kerja, pemilik usaha dapat mengatur hubungan kerja yang adil, transparan, dan tidak menimbulkan sengketa. Hal ini juga memberikan

perlindungan hukum bagi karyawan, memastikan hak-hak mereka dihormati dan dipenuhi. Penelitian ini berpotensi meningkatkan kesadaran masyarakat, khususnya pengusaha UKM, tentang pentingnya legalitas dalam hubungan kerja untuk menciptakan lingkungan usaha yang lebih stabil dan produktif.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara dua pihak, yaitu pemberi kerja (biasanya pemilik usaha) dan pekerja (karyawan), yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja. Secara konseptual, perjanjian kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang mengikat yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang jelas dan terstruktur. Dalam perjanjian ini, biasanya dicantumkan hal-hal seperti deskripsi pekerjaan, besaran upah, waktu kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta mekanisme penyelesaian jika terjadi perselisihan. Perjanjian kerja bisa bersifat tertulis atau lisan, meskipun perjanjian tertulis lebih disarankan untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak tercatat dengan jelas. Selain itu, dalam konteks hukum syariah, perjanjian kerja juga dapat mencakup perjanjian kerja, yang mengatur pemberian jasa dengan

imbangan yang telah disepakati, dan penting untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut adil serta memenuhi prinsip-prinsip syariah.⁷

b. Cafe Niscala

Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu tempat nongkrong yang sedang naik daun di kalangan masyarakat setempat. Terletak di Jalan Raya Mojopanggung, RT 01/RW 06, dekat persawahan, Cafe ini menawarkan suasana yang sejuk dan nyaman untuk bersantai sambil menikmati kopi. Bagi masyarakat Tulungagung, Niscala bukan hanya sekadar tempat ngopi, tetapi juga menjadi ruang sosial yang mempererat hubungan antarwarga. Dengan konsep yang unik dan pelayanan yang ramah, Niscala menjadi pilihan tepat bagi siapa saja yang ingin menikmati kopi sambil bersantai atau berkumpul bersama teman dan keluarga.⁸

c. Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang ujarah

Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang ujarah adalah pedoman yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) yang mengatur tentang penggunaan akad ijarah dalam transaksi ekonomi yang

⁷ M. Latief, Aspek Hukum Perjanjian Kerja pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM). *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 25 No. 3 2020 hal 78–92.

⁸ Rio Chandika Niscala Coffee and Space: Rahasia Sempurna dalam Setiap Seduhan <https://www.jelajahcafe.com/niscala-coffee-and>

sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Secara konseptual, akad ijarah merupakan salah satu jenis perjanjian dalam hukum Islam yang mengatur tentang pemberian jasa atau manfaat atas suatu objek (baik barang atau jasa) dengan imbalan atau upah tertentu.⁹

2. Penegasan Operasional

Penelitian tentang penerapan perjanjian kerja antara pemilik Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung dengan karyawan, ditinjau dari Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah dan Hukum Positif, mengharuskan bahwa hubungan kerja yang terjalin harus didasarkan pada prinsip-prinsip syariah dan Hukum Positif, khususnya terkait perjanjian kerja. Akad ijarah dalam konteks ini mengatur pemberian jasa (waktu dan tenaga karyawan) dengan imbalan atau upah tertentu yang telah disepakati bersama. Sementara perjanjian kerja menurut hukum positif adalah ketentuan menurut peraturan. Dalam konteks penelitian ini, perjanjian kerja di cafe niscala dikaji oleh peneliti menggunakan tinjauan hukum positif dan Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi sekaligus memberikan gambaran rancangan, maka sistematika skripsi ini kemudian

⁹ Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (2017). Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah

dibagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari bagian awal, inti, dan bagian akhir. Sistematikanya adalah sebagai berikut

1. Bagian Awal

Skripsi bagian awal skripsi ini akan mencakup halaman sampul depan, halaman judul skripsi, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan orisinalitas, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, abstrak, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Skripsi bagian isi skripsi akan memuat lima (6) bab yakni; Latar Belakang, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta penutup atau simpulan yang secara lebih rinci akan diuraikan sebagai berikut:

Pada Bab I peneliti akan memberikan uraian mengenai konteks penelitian, fokus dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian penegasan istilah.

Pada Bab II peneliti memaparkan tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu

Pada Bab III peneliti menyampaikan jenis penelitian, pendekatan, kehadiran peneliti, sumber data penelitian, lokasi penelitian, teknik pengambilan data, pengecekan keabsahan data hingga analisis data.

Pada Bab IV peneliti menguraikan hasil dari penelitian serta pembahasan-pembahasannya guna menjawab seluruh pertanyaan yang dimunculkan pada rumusan masalah sebelumnya. Dalam bab ini berisi profil tempat penelitian, paparan data dan temuan lapangan.

Pada Bab V peneliti mengelaborasi segala kajian serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya serta disampaikan pula gagasan yang diuraikan dari hasil penelitian yang telah ada. Dalam bab ini berisi 1) penerapan perjanjian kerja antara pemilik Cafe dengan karyawan di Cafe Niscala di Kabupaten Tulungagung. 2) tinjauan Fatwa DSN MUI Nomot 112/DSN MUI/IX/2017 tentang ujah terhadap perjanjian kerja antara pemilik Cafe Niscala dengan karyawan.

Pada Bab VI peneliti menyampaikan kesimpulan dan saran atas penelitian yang dibahas pada bab-bab sebelumnya.

3. Bagian akhir skripsi bagian akhir skripsi ini memuat daftar pustaka serta lampiran-lampiran