
**UJRAH TENAGA KERJA PADA COFFEE SHOP FROST COFFEE
DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DI KELURAHAN SIMPANG IV
SIPIN KECAMATAN TELANAIPURA KOTA JAMBI**

Muhammad Fiqri Julianri¹, Abber Hasibuan², Faisal Ahmadi³
Email: fiqriJM@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang *Ujrah* tenaga kerja pada *Coffee Shop Frost Coffee* Dalam Perspektif Hukum Islam Di Kelurahan Simpang IV Sipin Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Adapun yang menjadi alasan pelaksanaan peneliti ini adalah untuk mengetahui suatu sistem bisnis syariah dalam menerapkan penggajian karyawan, pegawai atau buruhnya sesuai dengan ajaran Islam, sebab dalam konsep muamalah setiap perusahaan diberikan hak untuk menentukan cara masing-masing dalam menyusun serta mengelola sistem penggajiannya selama hal tersebut tidak melanggar syariat agama. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini di *Coffee Shop Frost Coffee* Kelurahan Simpang IV Sipin Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. pengumpulan data diambil melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Penulis berperan sebagai pewawancara langsung untuk menggali data melalui pemilik usaha dan karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Penunggakan upah karyawan di *Coffee Shop Frost Coffee* itu diawali dari praktik pengupahan *Coffee Shop Frost Coffee* dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama di awal kesepakatan, dan upah antara karyawan senior tidaklah sama dengan karyawan yang baru, jika karyawan yang lama mendapatkan Rp. 2.000.000,- karyawan baru belum tentu demikian dan upah tersebut tidak disebutkan jumlahnya secara jelas, selain itu pihak pemilik *Coffee Shop Frost Coffee* juga memberikan uang makan/minum Rp. 30.000,- setiap harinya. 2. Praktik Pengupahan karyawan di *Coffee Shop Frost Coffee* tidak sesuai dengan prinsip pengupahan dan Hukum Islam karena tidak sesuai dengan perjanjian di awal kerja sama itu dilakukan secara transparan antara pemilik cafe dengan para karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan disebabkan seringnya penundaan upah di akhir bulan.
Kata Kunci: *Ujrah Tenaga Kerja, Perspektif Hukum Islam*

¹ Mahasiswa STAI Ma'arif Jambi

² Dosen STAI Ma'arif Jambi

³ Dosen STAI Ma'arif Jambi

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang secara otomatis hidup bermasyarakat, oleh karena itu tidak dapat dipungkiri lagi akan adanya interaksi-interaksi sosial apapun bentuknya yang tentu akan saling berhubungan satu sama lainnya. Dalam konteksnya, bentuk dari interaksi- interaksi sosial tersebut dapat berupa saling tolong-menolong dan saling bekerja sama. Pada akhirnya, dari interaksi sosial tersebut mulai tampak hak-hak dan kewajiban, yang kemudian muncul kaidah yang disebut dengan hukum mu'amalah,⁴ guna menghindari terjadinya benturan antar kepentingan.

Diantara sekian banyak bentuk interaksi dan tolong-menolong adalah sistem kerja sama hubungan industrial yang didalamnya juga termasuk sistem pengupahan atau penggajian, yang terdapat dua pihak yaitu disatu pihak sebagai jasa penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut buruh, karyawan, atau pekerja dengan pihak lain yang menyediakan pekerjaan yang lazim pula disebut majikan atau bos. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama yang bersifat saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja. Kemudian dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak buruh mendapatkan kompensasi berupa *ujrah*. Kerjasama seperti ini dalam literatur fiqh sering disebut dengan istilah *Ijarah al- 'amal*, yaitu sewa menyewa tenaga atau jasa manusia dengan *Ujrah* atau imbalan.

Upah dalam beberapa literatur fikih sering dibahasakan dengan ajaran, ketentuannya telah ditetapkan sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak baik majikan maupun buruh itu sendiri. Pengupahan juga terjadi antara satu orang dengan yang lainnya tanpa ada kata majikan atau buruh, namun membutuhkan jasa dari salah satu keduanya, sedangkan untuk pembayarannya biasanya dilakukan dengan pemberian upah berupa uang.

Dalam ajaran Islam atau dalam kitab-kitab fiqh telah membahas masalah sewa-menyewa dan perburuhan (hubungan ketenagakerjaan) dalam suatu bagian yang disebut *Ijarah*. *Ijarah* secara bahasa berarti *Ujrah* dan sewa, jasa atau imbalan, merupakan transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda. Transaksi *Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁵ *Ujrah* dalam Islam juga disebut *Ujrah*. Seperti yang telah disebut di atas, *Ujrah* atau gaji adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi *Ujrah* versi islam secara menyeluruh, ada baiknya jika kita lihat dahulu beberapa kutipan ayat dibawah ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

⁴ Ahmad Azhar Basyar, *Asas-asas Hukum Mu'amalah (hukum Perdata)*, cet. Ke-2, (Yogyakarta: FH UII, 2004), hlm. 11

⁵ Taqiyyudin an Nabani, *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Cet. Ke-7 (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), hlm. 83

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At Taubah Ayat : 105).⁶

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl Ayat 97).⁷*

Quraish Shihab dalam bukunya “Tafsir al-Mishbah” menjelaskan jika bekerja karena Allah dengan amal shaleh yang bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun masyarakat umum, maka akan ada ganjaran dan balasan untuk hal itu. Ganjaran dan balasan tersebut adalah berupa *Ujrah*, gaji, atau kompensasi. Dari kutipan ayat juga nampak bahwa *Ujrah* atau gaji dalam islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Seperti yang termaktub dalam surat Al Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : *Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik. (QS. Al-Kahfi :30).⁸*

Sedangkan menurut Taqiyyudin an Nabhani *Ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang ajir (tenaga kerja) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang ajir harus ditentukan bentk kerjanya, waktu, *Ujrah* serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaanya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi *Ijarah* yang masih kabur hukumnya fasid (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan, misal harian, bulanan, atau tahunan. Disamping itu, *Ujrah* kerjanya juga harus ditetapkan. Sehingga manakala *Ijarah* telah berlangsung maka seorang penyewa (pengusaha) sudah berhak mengambil manfaat dan orang yang bekerja berhak pula mengambil *Ujrah*.⁹

Ujrah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan. Memberi *Ujrah* yang layak dan setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan tanpa dikurangi dan tidak menyimpang dari kesepakatan semula, adalah kewajiban yang tidak bisa ditunda. Sebab bila memberikan *Ujrah* dibawah atau kurang dari apa yang menjadi haknya berarti ia telah melakukan sebuah bentuk kezaliman dan penganiayaan. Sedangkan

⁶ Anonim, *Op. Cit.* hlm. 298.

⁷ *Ibid* hlm. 417

⁸ *Ibid*, hlm. 448

⁹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, (Bandung: PT Al Ma’arif, Cet ke-2, 1998), hlm. 15

kezaliman merupakan suatu perbuatan yang mendapat kecaman keras dalam Al Qur'an.

Ujrah sebagai hak buruh seharusnya dibayarkan kepada buruh bukan sebatas sebagai biaya produksi semata tapi juga dibayarkan dari perhitungan pembagian laba hasil produksi. Di satu sisi cara pandang melihat *Ujrah* adalah sebagai kebutuhan (need), yaitu sebatas memenuhi kebutuhan keberlangsungan buruh dalam proses produksi. Karenanya *Ujrah* tidak memperhitungkan biaya reproduksi tenaga kerja yang telah dikeluarkan untuk memenuhi pasokan tenaga kerja (meliputi biaya pertumbuhan, perawatan, perkembangan, pendidikan dan biaya sosial lainnya), seberapa banyak waktu sosial buruh sendiri yang hilang ketika buruh bekerja, biaya pengembangan diri, biaya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya serta biaya sosial lainnya. *Ujrah* tidak dilihat sebagai hak buruh baik atas penggantian tenaga yang hilang dalam proses produksi juga pembayaran atas apresiasi buruh atas laba produksi.

Dari sedikit uraian di atas juga dapat disimpulkan bahwa *Ujrah* yang islami juga harus diperoleh dari pekerjaan yang halal, Islam merupakan agama yang mengajarkan kebenaran, kehati-hatian dan keteraturan dalam menjalani kehidupan keseharian. Sebagai Muslim tentunya kita harus bersyukur, bahwasanya dalam mempelajari agama Islam ini rupanya juga membimbing kita untuk memperhatikan dengan baik segala hal yang kita konsumsi, yang pastinya harus diperoleh dari sumber dan cara yang baik lagi halal. Khususnya, ketika kita mencari rezeki atau pun mencari nafkah berupa uang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Ujrah yang halal adalah *Ujrah* yang diperoleh dari pekerjaan yang didalamnya tidak mengandung bahaya bagi masyarakat, baik terhadap akidah, akhlak serta harga dirinya, dan sendi-sendi peradaban masyarakat melainkan membawa kemaslahatan bagi kesejahteraan masyarakat. Sedangkan untuk mencari rezeki yang halal di tuntut untuk tidak melakukan kecurangan penipuan, penyelewengan dan sebagainya dalam melakukan pekerjaannya.

Besar kecilnya *Ujrah* yang diterima karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja yang mempengaruhi tinggi rendahnya *Ujrah*.¹⁰ 2) organisasi serikat pekerja dipengaruhi oleh lemah dan kuatnya organisasi tersebut dalam melakukan tawar-menawar *Ujrah*. 3) kemampuan untuk membayar, yaitu kemampuan perusahaan untuk membayar *Ujrah* yang diinginkan karyawan. 4) produktifitas, semakin tinggi produktifitas karyawan maka *Ujrah* cenderung naik. 5) biaya hidup, lingkungan tempat tinggal mempengaruhi biaya hidup sehingga *Ujrah* yang diminta juga terpengaruh. 6) dan kebijakan pemerintah yaitu peraturan pemerintah dalam menetapkan *Ujrah* minimum. pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu. Dari sistem peng*Ujrahan* yang ada perusahaan dapat menggunakan salah satu atau beberapa sistem peng*Ujrahan* kepada karyawan.

Bagi karyawan pemberian *Ujrah* merupakan penentu kesejahteraan karyawan, sebab *Ujrah* digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial. Kesejahteraan diartikan perasaan hidup yang setingkat lebih tinggi dari kebahagiaan. Orang merasa bahagia di hidupnya apabila mereka merasa senang, tidak kurang suatu

¹⁰ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* : Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia 2008), hlm. 73

apapun dalam batas yang mungkin dicapainya, jiwa yang tentram lahir batin, merasakan keadilan dalam hidupnya, mereka terlepas dari kemiskinan yang menyiksa dan bahaya kemiskinan yang mengancam.

Berdasarkan sudut pandang ekonomi, faktor penentu gaji (*Ujrah*) yang umumnya dianggap telah mencerminkan keadilan adalah pasar tenaga kerja (market labor). Padahal manusia bukanlah seperti faktor produksi lainnya. Manusia bukanlah benda mati, sehingga ia tidak dapat diperlakukan sama seperti barang modal yang dapat diperjualbelikan begitu saja. Islam dalam hal ini memandang bahwa setiap manusia memiliki derajat kemuliaan apapun itu posisi atau jenis profesinya. Allah SWT sangat mencintai hamba-Nya yang gigih bekerja untuk kehidupannya di samping memberi manfaat kepada lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa *Coffee Shop Frost Coffee* sudah dapat memperkerjakan 2 karyawan yang memiliki skill masing-masing dalam mengelola atau menyiapkan pesanan dari berbagai kalangan, sehingga obset yang dimilikinya perbulan mnencapai Rp.7.000.000,- rupiah, dengan penghasilan bersih yang sangat besar, maka tidak terhitung akan jumlah cup yang dihasilkan oleh para karyawan yang dimilikinya. Berdasarkan informasi awal peneliti mendapatkan bahwa para karyawan memperoleh upah setiap akhir bulan dan itu tidak menentu menurut penghasilan pada saat itu, dan itu sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pemberi upah ditambah lagi setiap harinya akan mendapat uang makan dan minum sebesar Rp. 30.000,- namun mengenai dengan upah bulanan pemilik tempat usaha tersebut tidak memberikan upah pekerja sesuai dengan perjanjian yang dibuat, jika berdasarkan kesepakatan upah yang diterima sebesar Rp. 2.000.000,- namun tidak sepenuhnya diberikan, tetapi akan diterima berkisar Rp. 1.000.000,- sedangkan yang lainnya menyusul yang tidak diketahui pasti kapan akan diberikan lagi. Penunggakan tersebut beralasan bahwa bahan baku banyak yang habis dan banyaknya pembayaran untuk keperluan lainnya, sehingga para pekerja hanya mendapat uang minum dan makan saja sedangkan upah bulanan sering terjadi penunggakan hingga mencapai 2 bulanan.

Oleh karena itu, penulis kemudian tertarik untuk meneliti bagaimana suatu sistem bisnis syariah dalam menerapkan penggajian karyawan, pegawai atau buruhnya sesuai dengan ajaran Islam, sebab dalam konsep muamalah setiap perusahaan diberikan hak untuk menentukan cara masing-masing dalam menyusun serta mengelola sistem penggajiannya selama hal tersebut tidak melanggar syariat agama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji *Ujrah* Tenaga Kerja Pada *Coffee Shop Frost Coffee* dalam Perspektif Hukum Islam di Kelurahan Simpang IV Sipin Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian *field research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan kualitatif yang data-datanya merupakan wawancara, dokumentasi, observasi dan angket sesuai dengan kajian ini, maka pendekatan penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Melalui pendekatan kualitatif ini diharapkan terangkat gambaran mengenai kualitas, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian tanpa tercemar oleh pengukuran formal. Studi kualitatif dengan pendekatan naturalistic menuntut pengumpulan data pada *setting* yang alamiah.

Pendekatan penelitian adalah cara-cara terstruktur, terencana dan terprosedur untuk melakukan sebuah penelitian ilmiah dengan memadukan semua potensi dan sumber daya yang telah disiapkan.¹¹ Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa penelitian ini termasuk penelitian studi kasus yang dilakukan dengan cara mengamati orang-orang dalam kondisi yang wajar. Yaitu dengan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan pada populasi tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, penelitian ini berupaya mempelajari atau mendeskripsikan sejumlah masalah atau informasi yang berkenaan dengan pembiayaan.¹²

PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

Minum kopi pada sekarang ini sudah menjadi kebiasaan masyarakat karena semakin hari semakin banyak orang yang tertarik dan menyukai kopi bahkan sampai kecanduan. Dahulu kopi itu identik dengan orang tua tetapi seiring perkembangan zaman pada sekarang ini bahkan kopi banyak diminati oleh semua kalangan khususnya anak muda. Banyak anak muda yang begitu meminati kopi dan menjadikannya suatu kebiasaan atau gaya hidup. Minum kopi di suatu Coffee Shop sudah menjadi suatu kebanggaan tersendiri bagi anak muda jaman sekarang. Banyak yang datang ke Coffee Shop itu untuk nongkrong sama teman-teman, ngerjain tugas, dan juga ada yang datang hanya untuk sekedar ngopi.

Berawal dari hobi, karena awalnya sang pemilik Coffee Shop Frost Coffee memiliki hobi meminum kopi setiap harinya dan mencintai setiap hal yang berbau kopi jadi sang pemilik kopi memilih untuk membuka usaha yang sesuai dengan apa yang ia sukai yaitu kopi. Pertama memulai merintis usaha dari berjualan kopi dalam kemasan botol yang dijajakan di Pelataran Jalan Kotabaru di depan GOS Kotabaru dengan menggunakan stand mobil setelah itu pada tahun 2018 memulai untuk membuka tempat usaha yang tetap dengan menyewa tempat usaha yang semi tetap dengan menyewa lahan dan memakai kontener sebagai kedainya yang berada di Pelataran Parkir UIN Telanaipura, 2 tahun setelah nya pada tahun 2020 Forst Coffe pindah ketempat yang lebih layak dengan menyewa 1 unit ruko yang terletak tak jauh dari Forst Coffe yang lama yaitu ruko UIN Telanaipura dan pada tahun 2022 Frost Coffee berkembang membeli satu unit rumah yang terletak di jl. Baru Pematang Sulus Telanaipura Jambi yang dijadikan sebagai Coffee Shop Frost Coffee dan rumah tinggal sang pemilik hingga sekarang.

Struktur organisai dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, atau dengan kata lain struktur organisai merupakan suatu gambaran yang skematik yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya struktur organisai dapat memcerminkan

¹¹ Mukhtar, *Motode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, (Jakarta: Referensi/GP. Press Group, 2013), hlm. 84.

¹² Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm.6.

hubungan-hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Sehingga dengan demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam struktur organisasi.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja dengan mudahnya mengetahui siapa pemimpin mulai dari tingkat rendah sampai tingkat tinggi. Disamping itu para pekerja sudah mengetahui apa tugas dan bagian-bagian yang harus mereka kerjakan. Para pekerja juga sudah bisa bertanggung jawab dengan kerjanya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Deskripsi jabatan, tugas, dan wewenang masing-masing bagian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pemilik Usaha

Pemilik usaha memiliki hak penuh terhadap kelangsungan usaha agar mencapai target usaha. Pemilik juga dalam kegiatan *Break Kafe* yang menarik langsung pekerja.

2. Karyawan

Karyawan bertugas untuk melayani pengunjung seperti pemesanan dan pembayaran. Karyawan juga bertanggung jawab atas laporan keuangan dari setiap hari.

B. Temuan Khusus

1. Sistem Ujrah Tenaga Kerja Pada Coffee Shop Frost Coffee Di Kelurahan IV Sipin Kecamatan Telanaipura Kota Jambi

Syariat Islam mengajarkan kepada manusia agar menjalankan aktivitasnya berdasarkan aturan yang telah ditentukan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya. Dalam kehidupan bermasyarakat menjalani aktivitas tersebut merupakan suatu bentuk pengalaman dari (*hablum minannas*) guna mempererat hubungan persaudaraan, kekerabatan dan silaturahmi antara sesama manusia. Karena manusia tidak bisa menjalani roda perekonomiannya dengan sendiri saja, tetapi butuh kerja sama dalam bentuk interaksi yang diistilahkan dengan jual-beli, pinjam-meminjam, bagi hasil, maupun upah- mengupah dan sebagainya dalam rangka memenuhi kebutuhan dalam kehidupan. Begitupun dalam menjalankan kegiatan muamalah, hendaknya berdasarkan tata cara yang baik dan diridhai oleh Allah SWT.

Upah-mengupah merupakan salah satu bentuk transaksi muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seiring dengan terciptanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pelaku usaha menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Di antaranya hak yang harus diterima oleh pemberi kerja adalah memperoleh hasil kerja dari pekerja yang baik, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhinya adalah memberi upah kepada para pekerja.

Upah merupakan aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Secara psikologi upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja, di pihak lain pengusaha

melihat upah sebagai salah satu biaya produksi. Dan pemerintah melihat upah itu disuatu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhnya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktifitas pekerja, dan meningkatkan daya beli masyarakat, dipihak lain pemerintah juga menghargai ketentuan kearifan lokal agar terciptanya keseimbangan antara kedua belah pihak.

Sistem pembayaran upah yang sudah menjadi tradisi masyarakat sangat berpengaruh dalam kehidupan mereka. Dalam kerjasama ini terdapat nilai- nilai sosial dan moral yang sangat dihormati oleh masyarakat seperti tolong menolong. Adapun para pihak yang berakad dalam pembayaran upah ini para pihak yang membentuk perjanjian yaitu pemilik usaha dan pekerja. Sebelum melaksanakan pekerjaan tentunya para pemilik dan buruh melakukan perjanjian terlebih dahulu atau disebut dengan akad. Dimana akan dijelaskan mengenai waktu, tempat maupun upah yang akan diterima sesuai dengan apa yang disepakati kedua belah pihak sebelum masing-masing melaksanakan hak dan kewajiban mereka.

a. Standar Penetapan Upah

Penetapan upah yang dilakukan selama ini diawali dari kata-kata yang diungkapkan di awal kerja sama, sebagaimana yang dikatakan oleh M. Taufik Kurniawan yaitu:

“Pemberian upah bagi pekerja lama dengan pekerja baru itu berbeda, jika pekerja lama akan diberikan upah bulanan sebesar Rp. 2.000.000,-/bulan, namun upah pekerja yang baru dibawah upah tersebut, menurut besar pekerjaan yang dilakukan dan jika pekerja tersebut bersedia dengan ketentuan upah yang diungkapkan maka boleh bekerja, namun untuk biaya konsumsi semua buruh/pekerja itu sama.”¹³

Penetapan upah yang diberikan itu tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan UMR, karena upah pekerja yang baru tidak mendapatkan upah sebesar ketentuan UMR, selain itu pihak kafe tidak bertanggung jawab atas Jamsostek dari setiap pegawainya terlebih lagi tidak adanya fasilitas transportasi maupun yang lainnya, kecuali uang makan sebanyak Rp.30.000,-/hari.

“Para karyawan yang baru hingga saat ini tidak mengetahui seberapa upah yang diterima secara tepat di setiap bulannya, karena pihak pemilik kafe akan memberikan upah sesuai dengan perjanjian di awal pekerjaan yang dilakukan, namun jumlah tersebut akan berubah-ubah menurut semakin banyak pemesan serta tingkat kehadiran, maka akan sesuai pula upah para karyawan menurut perjanjian, dan akan sebaliknya upah karyawan akan tertunda jika penjualan tidak mencapai target. Karena para pekerja menerima sebagaimana yang diberikan pihak kafe, jika tidak

¹³ Wawancara M. Taufik Kurniawan 22 Juli 2022

menginginkan seperti apa kebijakan yang ada di kafe, maka pihak karyawan boleh untuk tidak bekerja lagi.”¹⁴

Jika dikaitkan dengan cukup atau tidak, pihak karyawan akan berusaha untuk mencukupkan, karena sebagai karyawan juga mengetahui harga setiap barang yang dibuat, baik harga baku maupun harga jualnya nanti, sehingga pihak karyawan tidak berkomentar lebih lantaran pihak pemilik kafe akan memberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan dan juga tingkat kehadiran walaupun terkadang tidak pernah sesuai dengan apa yang di janjikan di awal kerja sama.

“Hal yang serupa juga diungkapkan oleh karyawan yang lainnya yaitu penetapan upah karyawan dari dulu hingga sekarang masih tetap sama, hanya yang beda dari uang makan yang diberikan jumlah uang makan yang diberikan pihak kafe kepada karyawan adalah Rp. 20.000 dan seiring berjalannya waktu bertambah menjadi Rp. 30,000. Meningkatnya uang makan dikarena harga makanan yang ada di seputaran tempat kerja juga semakin mahal.”¹⁵

Uang makan tersebut merupakan kompensasi dari konsumsi yang harus disediakan oleh pihak kafe, tujuan pihak kafe memberikan uang makan kepada pekerja karena kesulitan pihak kafe dalam menyediakan makan siang kepada mereka. Jam kerja dari pagi hingga sore hari merupakan jam kerja yang terkadang tidak memberikan jeda yang cukup panjang untuk karyawan pulang walaupun hanya sekedar untuk makan saja, maka pihak kafe memberikan uang konsumsi secara langsung untuk setiap harinya sehingga para pekerja dapat bekerja secara optimal di dalam pekerjaannya.¹⁶

Pemberian uang makan akan diberikan setiap jam 10.00 WIB, maka menyikapi hal tersebut pihak kafe tetap akan memberikan uang konsumsi walaupun pihak karyawan tidak ingin menggunakannya, lantaran pihak kafe tidak bertanggung jawab untuk uang yang tidak digunakan, hal ini sesuai dengan ungkapan salah satu karyawan yang bahwa pihak kafe setiap jam 10.00 WIB akan memberikan uang makan bagi setiap pekerja, maka apabila para pekerja tidak menggunakannya, maka disimpan oleh karyawan yang bersangkutan.¹⁷ Hal yang serupa juga diungkapkan oleh karyawan yang lainnya bahwa pemilik toko tidak pernah menunda uang konsumsi yang dijanjikan, namun tidak sesuai dalam hal upah

¹⁴ Wawancara, Nadya Yuhersa, 23 Juli 2022

¹⁵ Wawancara Billy Fernando, 24 Juli 2022

¹⁶ Wawancara Nadya Yuhersa, 23 Juli 2022

¹⁷ Wawancara Billy Fernando, 24 Juli 2022

bulanan, lantaran jumlah yang banyak memberikan dampak yang besar bagi pihak kafe untuk membayarnya.¹⁸

Menyikapi dari cukup tidaknya uang makan tersebut, maka pihak karyawan mengungkapkan bahwa harus dicukupkan, karena jika dirincikan maka akan jelas tidak cukup bagi perokok aktif, dan jika karyawan yang tidak merokok maka dirasakan cukup karena biaya yang dibutuhkan hanya sekedar makan siang dan minum kopi, sedangkan untuk perokok aktif, maka membutuhkan dana tambahan lantaran harus membeli rokok.¹⁹ Sedangkan tanggapan dari pemilik kafe itu sendiri mengungkapkan bahwa jumlah uang makan dengan upah setiap bulannya, maka sudah disesuaikan bahkan melebihi upah UMR, sedangkan cukup atau tidaknya uang makan tersebut tergantung kepada karyawan itu sendiri.²⁰

b. Jam dan Prosedur Kerja

Jam kerja yang diterapkan kafe yaitu menggunakan sistem partime dengan kisaran 7 – 10 jam/shiftnya. Di saat jam kerja tersebut pihak karyawan dilarang untuk melakukan kegiatan lain selain dari pekerjaan yang sudah ada, dan jika ada kegiatan mendadak, maka harus ada izin pemilik kafe untuk bisa memenuhinya.

Selanjutnya mengenai dengan hari kerja maka pihak kafe tidak memberikan hari libur, jadi para pekerja akan bekerja penuh dalam satu bulan, dan jika karyawan hendak libur maka akan terjadi pemotongan upah, dan besarnya pemotongan hanya pihak kafe yang tahu. Karena pemotongan menurut padatnya pekerjaan di hari tersebut, terkadang pemotongan Rp.100.000,- s.d Rp.200.000,-

Menyikapi jam kerja dan prosedur kerja, maka dapat dikatakan bahwa para karyawan bekerja sesuai dengan shift kerjanya, jika karyawan ada yang sakit akan mendapat pemotongan upah, hanya saja pemotongan tersebut tidak diketahui pihak karyawan seberapa jumlahnya, karena menurut sakit karyawan berada pada posisi padatnya pekerjaan atau tidak. Prosedur kerja yang sudah diatur menjadi kebiasaan bagi setiap pekerja karena pekerja akan mengetahui jadwal-jadwalnya kapan mulai masuk, istirahat dan pulang, maka untuk itu para pekerja dituntut untuk selalu bekerja jika sudah waktu bekerja, dan akan dibolehkan istirahat jika waktu istirahat sudah tiba. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh karyawan yang lainnya bahwa waktu istirahat tetap waktu yang sudah ditentukan, dan jika para karyawan hendak menghadiri pesta maka harus menggunakan waktu istirahat tersebut dan kembali sebelum masuknya waktu kerja, oleh karena itu para pekerja harus pandai mensiasati bagaimana pekerjaan tetap berjalan sosial juga tetap ada.

¹⁸ Wawancara Nadya Yuhersa, 23 Juli 2022

¹⁹ Wawancara Billy Fernando, 24 Juli 2022

²⁰ Wawancara M. Taufik Kurniawan, 25 Juli 2022

c. Istirahat dan Cuti

Perihal istirahat atau cuti pihak toko tidak memberikan istirahat seharipun, setiap karyawan bekerja setiap harinya tanpa hari yang libur, dan jika hendak libur maka pihak kafe akan memotong upah yang dimilikinya. Pemotongan upah tidak diketahui oleh pihak karyawan akan jumlah pemotongan, karena pemotongan atas dasar padatnya pekerjaan pada hari tersebut.

Mengenai dengan istirahat, pihak pekerja hanya istirahat di waktu yang sudah ditentukan, dan tiada hari yang khusus diliburkan, sehingga para pekerja jika ingin istirahat dihari kerja, maka resiko yang akan di dapatkan yaitu pemotongan upah. Jika mengenai dengan cuti pernikahan pihak kafe hanya memberikan waktu 1 minggu saja, namun upah tetap adanya pemotongan, karena di dasarkan atas upah bulanan yang diberikan, hanya saja para pekerja boleh cuti namun upah tetap akan ada pengurangan, jika ada kerja maka akan mendapat upah jika tidak bekerja, maka tidak akan mendapatkan upah.

Mengenai dengan waktu cuti yang akan mendapat pemotongan jika tidak bekerja, maka akan mendapat upah tambahan jika melakukan pekerjaan secara lembur, karena waktu yang dikeluarkan oleh pekerja tetap akan diperhitungkan, sehingga para pekerja lembur akan dihitung upahnya sebagaimana jam kerja pagi namun tetap akan ada upah lebih jika para karyawan menyetujui untuk melakukan kerja lembur. Kebiasaan untuk karyawan yang lebur dipilih oleh pihak toko sesuai dengan kebutuhan pada saat itu.

d. Tunjangan atau insentif

Tunjangan dan insentif tidak diberikan kepada setiap karyawan yang ada, karena tunjangan dan insentif dianggap akan memicu pertikaian antar karyawan, karena setiap karyawan merasa sudah bekerja semaksimal mungkin. Jadi tunjangan dan insentif tidak diberlakukan lagi, namun tunjangan tetap ada diberikan dan biasanya diberikan jika mendekati .

Selain tunjangan tetap para karyawan disaat lembaran maka para karyawan tidak mendapat tunjangan apapun lagi, sehingga para karyawan hanya mendapatkan upah sebagaimana pekerjaan yang dilakukan dan itu didasari atas lama dengan tidaknya bekerja seorang karyawan. Tunjangan dalam bentuk sosial terkadang juga tidak diberikan, seperti acara pernikahan anak-anak pekerja atau keluarga pekerja, kecuali bawaan dari pemilik kafe itu sendiri, alasannya biar tidak menjadi budaya bagi pekerja yang lainnya dikemudian hari.

Para pekerja sudah biasa dengan keadaan tanpa adanya insentif atau tunjangan karena upah yang diberikan sesuai dengan semestinya didapatkan para pekerja, seperti pekerja yang melakukan lembur maka upah akan dinaikan lebih sedikit daripada bekerja di hari biasanya, begitu juga dengan pekerja yang cuti, maka tetap akan mendapatkan pemotongan lantaran pembayarannya harus diberikan

kepada karyawan lain yang kerja lembur untuk melakukan pekerjaan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan yang cuti atau sakit.

Pihak kafe tidak memberikan pesangon bagi setiap karyawan yang tidak lagi bekerja, karena upah mereka sudah dibayar di bulan-bulan sebelumnya walaupun karyawan tersebut berhenti secara terhormat, apalagi jika para bekerja berhenti tanpa ada kabar ke pihak pemilik kafe.

Pesangon merupakan upah yang diberikan disaat pekerja berhenti bekerja, namun pesangon tersebut tidak diberikan, karena pihak pekerja setiap bulannya tidak terdapat pemotongan upah untuk diberikannya pesangon, maka jika pekerja tidak ingin bekerja lagi maka pihak toko memberikan hak kebebasan atas pekerja tersebut dengan membayar upah yang belum dilunasi.

Setiap karyawan sudah mendapatkan upah menurut apa yang sudah dikerjakan, maka para pekerja tidak berhak untuk menuntut pesangon karena pekerjaan yang dilakukan bukanlah disebuah badan pemerintah dimana uang pesangon akan diberikan atau dana pension setelah berakhirnya pekerjaan. Adanya pesangon merupakan harapan setiap pekerja dimana masa-masanya dihabiskan untuk melakukan profesi yang sama di sebuah usaha, namun pesangon tersebut tetap tidak diberikan oleh pihak kafe lantaran bukan sebuah badan usaha milik negara.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa pesangon tidak diberikan oleh pihak kafe kepada setiap pekerja yang sudah pensiun atau tidak lagi bekerja di kafe tersebut, karena kafe bukanlah lembaga yang berada di bawah naungan pemerintahan, hanya milik pribadi dari seorang masyarakat, sehingga pesangon tidaklah menjadi salah satu kewajiban untuk diberikan kepada pekerja yang berhenti.

2. Pemberian Ujrah Tenaga Kerja Pada Coffee Shop Frost Coffee Dalam Perspektif Hukum Islam Di Kelurahan IV Sipin Kecamatan Telanaipura Kota Jambi

Menurut hukum Islam penetapan upah di dasarkan atas prinsip adil dan layak, makna adil di sini diberikan secara transparan serta jelas ukurannya antara penerima dengan si pemberi dan antara sesama penerima, sehingga tidak terjadi kesalah pahaman di antara karyawan dan pemilik kafe.

a. Upah yang adil bermakna jelas dan transparan

Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa

alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapat upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Upah yang adil memiliki makna yang bervariasi, makna adil dalam upah di sini yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya.

Jika makna adil di letakkan pada pengupahn yang dilakukan pemilik kafe, maka dapat dikatakan tidak terdapat keadilan, karena terdapat unsur aniaya di dalamnya, dan itu dapat dilihat dari pemotongan yang dilakukan oleh pihak kafe tanpa memberikan ungkapan seberapa besar pemotongan dilakukan, dan kenapa pemotongan itu dilakukan dengan jumlah demikian, sehingga pihak pekerja terasa dirugikan lantaran tidak ada kejujuran dari pihak kafe dalam pembayaran upah bagi setiap pekerja yang dimilikinya.

Selanjutnya ketidakadilan juga ditemukan dari alasan pemilik Coffee Shop Frost Coffee dimana terdapat perbedaan perlakuan bagi karyawan baru dan lama. Alasan itu dilakukan karena yang lebih lama bekerja lebih berpengalaman dan tingkat kesalahan akan sedikit ketimbang yang masih baru padahal menghasilkan yang sama terhadap yang dikerjakannya, oleh sebab itu ketidakadilan terjadi dalam sistem pengupahan yang ada di Coffee Shop Frost Coffee.

Ketidakadilan dalam pemberian upah sangatlah besar memberikan efek kepada para pekerja. Sebagaimana ungkapan Billy bahwa jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.

Jadi, dalam pandangan hukum Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha

atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan *Coffee Shop Frost Coffee* tidak adil secara hukum Islam lantaran terdapat unsur penganiayaan para karyawan dalam penentuan upah tanpa dilakukan secara jujur antara pemilik kafe dengan para pekerja.

b. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang dan Papan

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Jika ditinjau dari Hadist yang diriwayatkan Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

“Telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abu Syaibah telah menceritakan kepada kami Waki’ telah menceritakan kepada kami Al A’masy dari Al Ma’rur bin Suwaid dari Abu Dzar dia berkata, “Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Saudara-saudara kalian Allah jadikan berada di bawah tangan kalian, maka berilah mereka makan seperti apa yang telah kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang telah kalian pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Jika kalian membebankan sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka. (H.R. Muslim).”²¹

Dari hadist di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Berdasarkan praktik pengupahan yang ada di *Coffee Shop Frost Coffee* maka dapat dikatakan bahwa belum mampu memenuhi kelayakan pangan, sandang, dan papan. Kenapa peneliti mengakatan demikian karena para karyawan hanya mendapatkan sebagian kecil upah di akhir bulan lantaran akan adanya pembelanjaan barang baku yang habis, dan para karyawan tidak akan mengetahui kapan bayaran tersebut akan diberikan lagi.

Sebagaimana konsep upah dalam islam itu terdiri dari 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Dimensi di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, dan transparan. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.

Selain upah harus diberikan dengan unsur adil dan layak, maka upah yang diberikan kepada karyawan haruslah :

- 1) Pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka sistem pengupahan pada *Coffee Shop Frost Coffee*

²¹ Wuryanti Koentjoro, “Upah Dalam Perspektif Islam, Jurnal, (Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011), hlm. 65.

tidaklah sesuai dengan perjanjian yang dibuat lantaran seringnya penunggakan pembayaran upah di setiap bulannya.

- 2) Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realistis bukan sesuatu yang tidak berwujud, dan akad kerja antara karyawan dan pihak pemilik kafe bersifat realistis dan tanpa direkayasa, sesuatu pekerjaan yang berwujud dan pekerjaan yang halal untuk dikerjakan karena pekerjaan tersebut bersifat pelayanan jasa dalam memenuhi kebutuhan manusia.
- 3) Manfaat segala sesuatu yang menjadi obyek transaksi ijarah harus berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram. Pekerjaan yang dilakukan di *Coffee Shop Frost Coffee* bersifat halal semuanya berdasarkan tuntunan syariat Islam. Yang mana pekerjaan tersebut hanya pada pembuatan minuman yang halal dan dari bahan baku yang halal pula.
- 4) Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, dan untuk pengupahan yang dilakukan pihak *Coffee Shop Frost Coffee* memiliki nilai yaitu berupa uang. Berdasarkan tinjauan hukum Islam, maka secara keseluruhan upah yang diberikan pihak *Coffee Shop Frost Coffee* tidak sesuai dengan prinsip kelayakan dan prinsip keadilan yang sesuai dengan ketentuan pengupahan secara hukum Islam karena pemilik *Coffee Shop Frost Coffee* tidak secara jujur mengungkapkan sistem pembayaran upah yang dilakukan, baik pemotongan maupun tanpa pemotongan, selanjutnya tidak memenuhi kelayakan lantaran upah yang diberikan tidak sekaligus setiap tanggal yang dijanjikan dengan alasan pembelian bahan baku, dengan jumlah upah yang sedikit akan sangat jauh dari kata layak jika dikaitkan dengan kebutuhan pada saat itu, namun pekerja tetap semangat dalam memenuhi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Setelah penulis menyelesaikan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan:

1. Penunggakan upah karyawan di *Coffee Shop Frost Coffee* itu diawali dari praktik pengupahan *Coffee Shop Frost Coffee* dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama di awal kesepakatan, dan upah antara karyawan senior tidaklah sama dengan karyawan yang baru, jika karyawan yang lama mendapatkan Rp. 2.000.000,- karyawan baru belum tentu demikian, dan upah tersebut tidak disebutkan jumlahnya secara jelas, selain itu pihak pemilik *Coffee Shop Frost Coffee* juga memberikan uang makan/minum Rp. 30.000 setiap harinya yang sama rata untuk seluruh karyawan, hanya saja upah setiap bulannya tidak diberikan sesuai dengan jadwal di awal perjanjian karena tertunda lantaran pemilik kafe beralasan mau belanja bahan baku yang habis. Serta jika karyawan libur, maka akan terdapat

pemotongan upah menurut kepadatan kegiatan di hari tersebut yang tidak dijelaskan secara detail oleh pemilik kafe.

2. Sistem pengupahan karyawan di *Coffee Shop Frost Coffee* tidak sesuai dengan prinsip pengupahan hukum Islam karena tidak sesuai dengan perjanjian di awal kerja sama yang dilakukan secara transparan antara pemilik kafe dengan para karyawan, bahkan tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan disebabkan seringnya penundaan upah di akhir bulan.

DAFTAR PUSTAKA

Basyar, Ahmad Azhar. 2004. *Asas-asas Hukum Mu'amalah (hukum Perdata)*, cet. Ke-2. Yogyakarta: FH UII.

Nabani, Taqiyyudin an. 2002. *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Cet. Ke-7. Surabaya: Risalah Gusti.

Sabiq, Sayyid. 1998. *Fikih Sunnah*, cet. 2. Bandung: PT Al Ma'arif.

Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi/GP. Press Group.

Meleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Koentjoro, Wuryanti. 2011. *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal. Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.