

**PENGGAJIAN KARYAWAN DI KOPIGENK YOGYAKARTA
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH:

**'AINUN NA'IM
15380047**

PEMBIMBING:

RATNASARI FAJARIA ABIDIN, S.H., M.H.

**HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

ABSTRAK

Warung Kopigenk adalah salah satu bentuk UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang bergerak di bidang produksi dan penjualan produk makanan dan minuman. Warung Kopigenk yang didirikan pada tahun 2018 beralamat di kabupaten Bantul, Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana bentuk sistem klasifikasi penggajian Warung Kopigenk berlangsung dan bagaimana kesesuaiannya dengan sistem penggajian dalam hukum Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat normatif, yakni mengkaji penggajian ditinjau dari perspektif hukum Islam. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik wawancara dan observasi ke lapangan. Adapun metode analisisnya menggunakan pola berpikir deduktif, yaitu menarik kesimpulan yang khusus berdasarkan informasi-informasi yang bersifat umum.

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga hal; *pertama*, konsep *ijarah* dalam Islam telah diterapkan dalam hubungan kerja antara pihak Warung Kopigenk dengan karyawan. *Kedua*, penggajian di Warung Kopigenk tidak merata tergantung *job disk* masing-masing. *Ketiga*, penggajian di Warung Kopigenk belum memenuhi unsur kelayakan bagi semua karyawan, karena masih berada di bawah UMR Kabupaten Bantul. Ada beberapa karyawan mendapatkan bonus dan fasilitas tempat tinggal apabila memenuhi kriteria yang sudah ditentukan. Untuk karyawan yang mendapat fasilitas tempat tinggal dan bonus, sudah memenuhi kelayakan.

Disarankan bagi manajemen, untuk meninjau kembali aturan tersebut, yaitu memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk mendapat fasilitas tempat tinggal, karena pendapatan karyawan masih di bawah UMR. Dibuat aturan baru untuk bonus, agar karyawan termotivasi bekerja lebih baik. Misalnya: bisa mendatangkan pembeli baru yang menyampaikan rekomendasi datang ke Warung Kopigenk dengan menyebutkan nama karyawan yang promosi kepadanya. Bisa juga yang membawa kupon khusus dari manajemen Warung Kopigenk.

Kata Kunci: Hukum Islam, Penggajian, Warung Kopi Yogyakarta

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara 'Ainun Na'im

Kepada:

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : 'Ainun Na'im

NIM : 15380047

Judul : Penggajian Karyawan di Kopigenk Yogyakarta Perspektif Hukum Islam

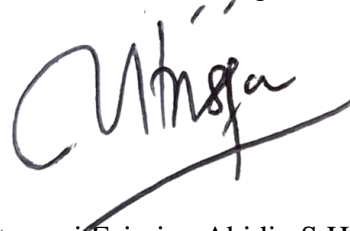
Sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, Februari 2020

Pembimbing,



Ratnasari Fajariya Abidin, S.H, M.H

NIP. 19761018 200801 2 009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : 'Ainun Na'im
NIM : 15380047
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**Penggajian Karyawan di Kopigenk Yogyakarta Perspektif Hukum Islam**" adalah asli, hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 28 Mei 2020

Yang menyatakan,



'Ainun Na'im

NIM:15380047

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-932/Un.02/DS/PP.00.9/12/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGAJIAN KARYAWAN DI KOPIGENK YOGYAKARTA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : 'AINUN NA'IM
Nomor Induk Mahasiswa : 15380047
Telah diujikan pada : Kamis, 28 Mei 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 5ee9c56db1936



Penguji I

Dr. Hj. Widyarani, M.M.
SIGNED

Valid ID: 5fdb38ca7fbd0



Penguji II

Dr. Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5ee61bed2f55b



Yogyakarta, 28 Mei 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5fed3c5dd856d

MOTTO

“Jangan Berhenti Berbuat Baik”



HALAMAN PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK KEDUA ORANG TUA

SAYA BAPAK MOHAMMAD SYAKIR DAN IBU UMI SANGIDAH



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	Ś	es titik atas
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	H	ha titik di bawah
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	zet titik di atas
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye

ص	Şād	Ş	es titik di bawah
ض	Dād	D	de titik di bawah
ط	Tā'	Ṭ	te titik di bawah
ظ	Zā'	Z	zet titik di bawah
ع	'Ayn	...'	koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Waw	W	We
ه	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	...'	Apostrof
ي	Yā	Y	Ye

II. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعاقدين ditulis *muta' aqqidīn*

عدة ditulis *'iddah*

III. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة ditulis *hibah*

جزية ditulis *jizyah*

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله ditulis *ni'matullāh*

زكاة الفطر ditulis *zakātul-fītri*

IV. Vokal pendek

ا (fathah) ditulis a contoh ضَرَبَ ditulis *daraba*

ي (kasrah) ditulis i contoh فَهِمَ ditulis *fahima*

و (dammah) ditulis u contoh كُتِبَ ditulis *kutiba*

V. Vokal panjang:

1. fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية ditulis *jāhiliyyah*

2. fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)

يسعي ditulis *yas'ā*

3. kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد ditulis *majīd*

4. dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)

فروض ditulis *furūd*

VI. Vokal rangkap:

1. fathah + yā mati, ditulis ai

بينكم ditulis *bainakum*

2. fathah + wau mati, ditulis au

قول ditulis *qaul*

VII. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

انتم ditulis *a'antum*

اعدت ditulis *u'iddat*

لئن شكرتم ditulis *la'in syakartum*

VIII. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القران ditulis *al-Qur'ān*

القياس ditulis *al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, sama dengan huruf qamariyah.

الشمس ditulis *al-syams*

السماء ditulis *al-samā'*

IX. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD) diantaranya, huruf capital digunakan untuk menulis huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Nama diri yang didahului oleh kata sandang,

maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama diri bukan huruf awal kata sandangnya.

X. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض ditulis *zawi al-furūd*

اهل السنة ditulis *ahl al-sunnah*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين. وبه نستعين على أمور الدنيا والدين

أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله

اللهم صل وسلم على محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karuniaNya berupa nikmat sehat jasmani dan rohani, serta semangat untuk belajar, sehingga skripsi yang sederhana dan masih sangat jauh dari kata sempurna ini dapat diselesaikan. Sholawat dan salam kepada panutan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia beranjak dari zaman ketidaktahuan kepada zaman terang benderang, yang penuh dengan wibawa ilmu pengetahuan.

Penyusun sepatutnya bersyukur atas selesainya tulisan sederhana ini, dengan judul **“PENGGAJIAN KARYAWAN DI KOPIGENK YOGYAKARTA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM”**, yang mana menjadi salah satu syarat kelulusan strata satu di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tak bisa dipungkiri juga bahwa tugas ini selesai atas dukungan dan kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.


2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, beserta para Wakil Dekan I, II dan III beserta staf-stafnya.
3. Bapak Saifuddin, S.H.I., M.Si. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Moh. Tamtowi, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi banyak pelajaran selama menjadi mahasiswa di Fakultas Syari'ah dan Hukum.
5. Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak nasihat dan arahan dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah dan Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Staf Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
8. Bapak Moh. Syakir dan Ibu Umi Sangidah yang mendidik penyusun hingga saat ini. Terima kasih juga penyusun sampaikan kepada saudara kandung terbaik Nur Laelatul Badriah, Khotibul Umam dan Mohammad Iqbal Maulana yang terus memberikan support kepada penyusun.

9. Seluruh keluarga Warung Kopigenk Yogyakarta menjadi saudara baru di Yogyakarta dan bersedia menjadi objek penelitian skripsi ini.
10. Guru-guru TK, SD, SMP, hingga SMA yang telah memberi pengalaman berharga hingga penyusun berada di tahap ini
11. Kepada sahabat-sahabatku Oki, Azka, Farhan, Dimas, Rifqi, Amir, Ahsan, terima kasih banyak telah memberiku semangat dalam penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Hukum Ekonomi Syariah 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih banyak telah mengajarkanku banyak hal selama ini.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan di sini, penyusun mengucapkan sangat terimakasih.

Demikian skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, Februari 2020


'Ainun Na'im
15380047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
ABSTRAK	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I 1	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1. Tujuan.....	4
D. Telaah Pustaka	5
E. Kerangka Teoritik.....	8
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II 15	
TINJAUAN UMUM GAJI DALAM HUKUM ISLAM	15
A. Pengertian dan Dasar Hukum Gaji dalam Islam.....	15
B. Dasar Hukum Gaji.....	17

C. Bentuk dan Syarat-syarat Gaji.....	22
D. Kedudukan Gaji dalam Islam.....	25
E. Penetapan Gaji	26
BAB III36	
GAMBARAN UMUM TENTANG WARUNG KOPIGENK YOGYAKARTA.	36
A. Gambaran Umum Warung Kopigenk Yogyakarta	36
B. Organisasi dan Manajemen	39
C. Karyawan dan Jam Kerja	39
D. Penggajian di Warung Kopigenk Yogyakarta	42
BAB IV 45	
ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PENGGAJIAN DI WARUNG KOPIGENK.....	45
A. Hubungan Kerja	45
B. Penggajian di Warung Kopigenk dan UMR Yogyakarta	47
BAB V 58	
PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
Lampiran-Lampiran.....	I
SURAT BUKTI PENELITIAN	IV
BUKTI WAWANCARA RESPONDEN	V
CURRICULUM VITAE.....	VI



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Daftar Terjemahan al-Qur'an dan Hadis.....	I
Lampiran 2.	Surat Bukti Penelitian	IV
Lampiran 3.	Bukti Wawancara Responden	V
Lampiran 4.	Curriculum Vitae.....	VI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjadi suatu keniscayaan bahwa manusia memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan kelangsungan hidupnya, baik berupa kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal, maupun kebutuhan lain yang merupakan pelengkap. Dalam hubungannya dengan orang lain, manusia memerlukan tatanan hidup yang mengatur, memelihara dan mengayomi hubungan antara hak dan kewajiban demi menghindari konflik kepentingan yang sangat mungkin terjadi. Tatanan yang mengatur hak dan kewajiban antar manusia dalam hidup bermasyarakat itu disebut dengan hukum muamalah.¹

Salah satu bentuk aktivitas muamalah di dalam kehidupan sehari-hari yaitu kerjasama antara satu pihak sebagai penyedia jasa atau manfaat (berupa waktu, tenaga, ketrampilan) disebut pegawai, karyawan atau buruh, dengan pihak lain sebagai penyedia pekerjaan, yaitu pengusaha. Kerjasama dilakukan dengan harapan agar saling memberi manfaat. Para karyawan secara optimal melakukan pekerjaan sesuai ketentuannya masing-masing dan akan mendapat kemanfaatan dari pengelola berupa gaji atau upah maupun fasilitas kerja, asuransi kesehatan, ataupun lainnya.

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, edisi revisi, (Yogyakarta, FH.UII, 1989), hlm.7.

Sementara pemilik atau pengelola usaha akan mendapat kemanfaatan berupa produk, perkembangan perusahaan, kepercayaan dari para konsumen dan lain-lain.²

Salah satu manfaat bagi pekerja adalah gaji. Gaji di dalam kerjasama ini menjadi penting karena gaji merupakan hak, ataupun bentuk penghargaan bagi pekerja yang telah berkontribusi dalam suatu proses pekerjaan, sehingga menjadi kewajiban pengelola usaha untuk membayarnya. Seluruh ketentuan gaji telah diatur sedemikian rupa, sehingga berlangsung dalam koridor keadilan. Konsekuensi dari adanya ketentuan kesepakatan adalah sistem penggajian bagi pekerja harus disesuaikan dengan norma-norma yang berlaku. Namun, pada kenyataannya sering terjadi ketidaksesuaian atau penyimpangan dalam penggajian yang mengakibatkan munculnya konflik karena pekerja merasa tidak mendapatkan hak yang sebagaimana mestinya.

Dalam organisasi usaha Warung Kopigenk Yogyakarta, setiap karyawan menerima gaji bulanan. Pihak pengelola membedakan atau mengklasifikasi nilai gaji berdasarkan jenis pekerjaan yang terbagi menjadi 4 (empat) divisi, yaitu: *Pertama: cashier* yang bertanggungjawab menerima daftar pesanan sekaligus transaksi pembayaran para pelanggan. *Kedua, Bar*, bertanggungjawab membuat minuman. *Ketiga, Kitchen* yang membuat makanan. *Keempat, Server* yang mengantarkan kepada para pelanggan dan membereskan apa saja di atas meja pelanggan apabila telah selesai. Dari keempat divisi tersebut, gaji terbesar diterima oleh karyawan divisi

² Abd ar-Rahman al-Jaziri, *Kitab al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah*, (Mesir, Maktabah Tijariyah Kubra, t.t.), III: 96.

Kitchen, selanjutnya divisi *Bar*, sedangkan *Cashier* di urutan ketiga dan terakhir divisi *Server*.

Penggajian yang diterapkan Warung Kopigenk di atas menuai sisi positif sekaligus negatif dari para karyawan maupun pengelola usaha. Beberapa sisi positifnya antara lain yaitu adanya upaya menegakkan prinsip keadilan atau proporsionalitas, pengelolaan keuangan menjadi lebih jelas dan akurat karena sekaligus meminimalisir pengeluaran yang kurang atau tidak perlu, mempermudah Warung Kopigenk memprakirakan kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang (proyeksi perusahaan), dan lain sebagainya. Sementara dari sisi negatif seperti halnya sinisme antar divisi atau pegawai, lebih banyaknya waktu, pikiran dan energi yang dikeluarkan untuk merinci anggaran keuangan, ketidaknyamanan internal akibat dugaan-dugaan salah, rasa sungkan pihak pengelola yang apabila terjadi akan mengganggu stabilitas internal, politisasi *perkoncoan* (mengandalkan kedekatan suatu hubungan) demi posisi dan gaji yang lebih tinggi, dan lain-lain.

Klasifikasi gaji merupakan hal wajar dan diterapkan juga oleh banyak organisasi usaha di berbagai macam sektor, namun fenomena klasifikasi gaji di Warung Kopigenk menjadi penting untuk diteliti dan dibahas. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keadilan besaran gaji yang diterimakan oleh para pekerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian dengan judul **“Penggajian Karyawan di Warung Kopigenk Yogyakarta Perspektif Hukum Islam”** ini akan

menganalisis lebih jauh mengenai kesesuaian antara sistem penggajian di Warung Kopigenk dengan Hukum Islam

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penyusun menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penggajian karyawan yang ditetapkan pada Warung Kopigenk Yogyakarta?
2. Apakah penggajian yang berlaku di Warung Kopigenk Yogyakarta sudah sesuai dengan Hukum Islam?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui penggajian yang ditetapkan di Warung Kopigenk Yogyakarta
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan kesesuaian antara penggajian yang diterapkan di Warung Kopigenk Yogyakarta dengan Hukum Islam

2. Kegunaan

Kegunaan yang hendak dicapai dapat dibagi menjadi dua aspek, yakni:

- a. Secara teoritik, diharapkan penelitian ini dapat berguna serta bermanfaat bagi pengembangan dan memberi sumbangsih pemikiran terhadap perkembangan Hukum Ekonomi Syariah pada umumnya dan memberikan informasi penggajian dalam pandangan Islam.

- b. Secara praktis, menambah wawasan bagi para pembaca dan masukan bagi perusahaan usaha dagang Warung Kopigenk Yogyakarta dalam penerapan penggajian yang tepat.

D. Telaah Pustaka

Berikut beberapa hasil penelitian yang membahas tentang sistem penggajian menurut hukum Islam.

Penelitian Yetniwati, menjelaskan masih ditemukannya beberapa konsep penggajian dalam hukum positif Indonesia yang kurang memperhatikan keadilan bagi tenaga kerja. Ia mengambil contoh ketentuan Pasal 8 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang belum memberikan perlindungan upah bagi pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja sektor informal, juga ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2015 yang tidak memperhatikan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) tiap tahun untuk menentukan UMP (Upah Minimum Provinsi). Lebih dari itu, Yetniwati menyayangkan tidak adanya konsistensi sanksi hukum bagi para pengusaha yang melanggar ketentuan upah.³

Hasil penelitian Ahmad Syakur, yang menguraikan analisis kritisnya terhadap pemikiran Hizbut Tahrir mengenai standar pengupahan dalam ekonomi Islam. Ahmad Syakur, mengutip pendapat umum HT, mengatakan bahwa upah tidak diharuskan mencukupi kebutuhan hidup pokok pekerja, namun semata-mata berdasarkan seberapa kontribusi atau nilai manfaat dari tenaga kerja tersebut. Jika

³ Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan, *Jurnal Mimbar Hukum* Volume 29, Nomor 1, Februari 2017 hal. 82-95

nilai manfaat yang dikerahkan oleh pekerja lebih rendah dari kebutuhan pokok hidupnya, maka membayar upah sebesar kebutuhan pokok minimal justru merupakan bentuk kedzaliman terhadap pengusaha. Oleh karena itu, hal yang tak kalah penting adalah membedakan nilai upah antara pekerja yang sifat kontrak pekerjaannya jangka panjang atau penuh waktu (misal, di pabrik) dengan pekerja yang sifatnya kontrak pekerjaannya hanya di waktu-waktu tertentu, *freelance* atau meminjam istilah Syakur, *insidental*.⁴

Hasil penelitian Bayu Aji Santoso tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Di G'bol Coffee Café Yogyakarta. Penelitian ini membahas tentang kesulitan dalam menentukan upah yang dapat diterima oleh seluruh pihak, yaitu karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penggajian di G'bol Coffee Café kurang sesuai dengan nilai hukum Islam yaitu penerapan prinsip-prinsip keadilan. Terdapat perbedaan fasilitas yang diperoleh oleh karyawan yang mendapatkan tempat tinggal dan yang tidak, terjadi ketimpangan dengan karyawan yang berdomisili di warung, jumlah yang diterima oleh karyawan dan perbedaan antara shift pagi dan shift malam, dimana *shift* pagi durasinya lebih banyak dari *shift* malam.⁵

⁴ Ahmad Syakur, Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir), *Jurnal Universum IAIN Kediri*, Volume 9, Nomor 1 (2015)

⁵ Bayu Aji Santoso, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Di G'bol Coffee Café Yogyakarta, *Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* (2018).

Hasil penelitian Garit Taslim Kusala tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Pada Coffee Shop Di Coffee Corner Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya peningkatan atau penurunan produktivitas kerja dari karyawan atas kepuasan gaji, kerja dan komitmen organisasi untuk dapat memotivasi mereka agar bekerja lebih baik. Jenis penelitian ini adalah *semantic differential*. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari dari obyek yang diteliti.⁶

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah:

1. Penelitian ini tidak mengkritisi regulasi-regulasi pemerintah yang dalam hal ini dinilai kurang memperhatikan kesejahteraan upah pekerja, namun lebih ke arah tinjauan dari sisi hukum Islam. penelitian ini ingin menunjukkan kesesuaian penggajian yang diterapkan dalam suatu usaha bisnis perspektif hukum Islam.
2. Terdapat perbedaan objek yang dikaji yang dalam penelitian ini adalah penggajian di Warung Kopigenk Yogyakarta.
3. Terdapat perbedaan objek yang dikaji yang dalam penelitian ini adalah penggajian di Warung Kopigenk Yogyakarta.

⁶ Garit Taslim Kusala, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Pada Coffee Shop Di Coffee Corner Surabaya, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur (2013)

E. Kerangka Teoritik

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.⁷ Sebagai hak bagi pekerja sekaligus kewajiban bagi pengelola usaha, upah merupakan hal yang sangat pokok, dan sensitive. Maka sangat penting untuk memperhatikan nilai, mekanisme dan ketepatan waktu pembayarannya.

Bentuk upah dalam Islam terdiri dari dua macam, yaitu:⁸

1. Gaji yang disebutkan (*ajrun musamma*), gaji yang disebutkan dalam perjanjian dan diisyaratkan ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut.
2. Gaji sepadan (*ajrun mistli*) yaitu gaji yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Adapun syarat-syarat gaji, Taqiyuddin An-Nabhani memberikan kriteria sebagai berikut:

⁷ Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, terjemahan. Redaksi Al-Azhar Press, cetakan ke-2, (Bogor: Al-Azhar Press, 2010), hal.129.

1. Gaji hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
2. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
3. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).⁹

Selanjutnya menurut Hasbi syarat-syarat upah yaitu:

1. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Arti dari sesuai di sana adalah berdasarkan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak dibuat lebih. Upah harus sesuai dengan nilai manfaat dari pekerjaan. Tidak tepat apabila pekerjaan yang telah diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan gaji yang diberi tidak proporsional, tidak sebagaimana mustinya.
2. Gaji tidak boleh sejenis dengan barang manfaat *ijarah*, seperti gaji menyewa tenaga kerja dibayar dengan tenaga pula. Gaji yang diberikan merupakan hak milik pengusaha, bukan barang-barang hutang.
3. Gaji yang diberikan majikan dapat dipastikan kehalalannya, artinya barang tersebut bukan barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya.
4. Barang pengganti gaji yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau tidak sedap.¹⁰

⁹ Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, alih bahasa Muh. Maghfur Wachid, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm.89.

Konsep Islam yang digunakan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja adalah konsep sewa (*ijarah*). Konsep sewa meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, yaitu *musta'jir* (penyewa/pengusaha) dengan *mu'jir* (pemberi sewa/pekerja). Penyewa adalah pihak yang memberi gaji dan mendapat manfaat dari nilai kerja, sedangkan pemberi sewa adalah pihak yang memberikan manfaat dari mendapatkan gaji.¹¹

Berkenaan dengan gaji pekerja, hukum Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit dalam Al-Qur'an maupun Hadits. Namun, Islam menawarkan suatu mekanisme yang tepat demi kemaslahatan kedua belah pihak. Dalam hal ini, Ahmad Azhar Basyir menawarkan tiga prinsip, yaitu prinsip keadilan, prinsip kelayakan, dan prinsip kebajikan.¹²

1. Prinsip keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa/nilai manfaat yang dicurahkan oleh pekerja. Untuk memberikan ukuran gaji yang seimbang itu, pengusaha harus memenuhi unsur-unsur berikut ini:¹³
 - a. Adil bermakna jelas dan transparan.
 - b. Adil bermakna sesuai takaran/proporsional.

¹⁰ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Hukum-Hukum Fiqh Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1974), hlm.141.

¹¹ Ahmad Hasan, *Nazariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islami*, cet. Ke-1, (Suria: Dar al-Iqra', 2002), hlm.22.

¹² Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet.ke-3, (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 195.

¹³ Ahmad Kurnia el-Qarni, *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*, <https://elqorni.wordpress.com/2008/04/09/konsep-pengupahan-dalam-manajemen-syariah/>, akses 8 Juni 2020

2. Prinsip kelayakan menuntut agar gaji kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum. Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:
 - a. Layak bermakna cukup untuk memenuhi pangan, sandang dan papan.
 - b. Layak bermakna sesuai dengan dinamika pasar.
3. Prinsip kebajikan menuntut apabila jasa/nilai manfaat dari pekerja mendatangkan keuntungan lebih besar agar diberi imbalan lebih di luar gaji pokok (biasa disebut insentif). Kebajikan dalam hubungan kerja diharapkan mampu menggugah memotivasi para pengusaha untuk menghargai jasa karyawan yang telah memberikan kontribusi demi keuntungan yang lebih tinggi.¹⁴

Sistem ekonomi kapitalis dan Islam memiliki cara yang berbeda dalam penentuan gaji. Sistem ekonomi kapitalis menganggap bahwa penentuan gaji berdasarkan produktivitas tenaga kerja, sedangkan dalam Islam menganjurkan agar pengusaha memberikan gaji sesuai yang telah dikerjakan pekerja, serta sesuai dengan kebutuhan pokok, termasuk tunjangan pendidikan dan pengobatan, agar pekerja memiliki rasa sejahtera dan dapat hidup secara lebih layak di masyarakat.¹⁵ Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat memprioritaskan kesejahteraan para pekerja.

Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al- Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai

¹⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet.ke-3, (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 195.

¹⁵ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), hlm. 166.

universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya; pertama, asas keadilan; *kedua*, Asas kelayakan; *ketiga*, Asas *'an tarādin* atau suka sama suka; *keempat*, Asas *'adam al-garar*; *kelima*, Asas *al-birr wa at-taqwā*; dan *keenam*, Asas *musyarakah*.¹⁶

Berdasarkan beberapa teori yang sudah diuraikan, penelitian ini akan dilakukan menggunakan dua teori, yaitu; *pertama*, teori *Ijarah* sebagai dasar-dasar penggajian dalam hukum Islam; dan *kedua*, teori dari Ahmad Azhar Basyir untuk menganalisis sistem penggajian yang diterapkan Warung Kopigenk Yogyakarta. Teori Ahmad Azhar Basyir tersebut terdiri dari prinsip keadilan, prinsip kelayakan, dan prinsip kebajikan yang mana ketiganya berdasarkan ayat-ayat al-Qur'an dan as-Sunnah.¹⁷ Dari kedua teori ini nantinya dapat diketahui apakah sistem penggajian dalam Warung Kopigenk sudah sesuai dengan hukum Islam atau belum.

F. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan mengamati secara langsung Warung Kopigenk Yogyakarta untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan demikian, sumber utama penelitian ini adalah data dari hasil wawancara. Adapun penelitian ini bersifat normatif, yakni

¹⁶ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Az Zarka*, Volume 9 (2017), hlm. 191-193.

¹⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet.ke-3, (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 195.

membahas pelaksanaan penggajian berdasarkan hukum Islam, dan mengkajinya untuk mengidentifikasi penrapan penggajian sudah sesuai dengan prinsip-prinsip dalam hukum Islam, atau belum.

1. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung suatu objek yang diteliti untuk memperoleh data yang selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis.¹⁸

Observasi merupakan teknik yang tepat guna dalam penelitian ini, karena peneliti dapat secara langsung melihat rangkaian aktivitas dengan maksimal.

- b. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada pihak-pihak yang memiliki relevansi dengan penentu kebijakan yang melakukan perhitungan gaji, ataupun penerima gaji seperti manajer/asisten manajer, bendahara, dan karyawan-karyawan Warung Kopigenk.

2. Analisis Data

Analisis penggajian yang ada ditinjau dengan menggunakan prinsip-prinsip hukum Islam.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terbagi menjadi 5 bagian sebagaimana berikut:

¹⁸ Djam'an Satori, Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.105.

BAB I: Pendahuluan. Bagian ini sebagai pengantar untuk memahami isi skripsi, yang memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan

BAB II: Landasan Teori. Menguraikan tentang penggajian secara umum dan sistem penggajian dalam Islam.

BAB III: Gambaran Umum. Dalam bab ini dijelaskan mengenai profil Warung Kopigenk Yogyakarta dan penerapan penggajian yang diberlakukan.

BAB IV: Analisis. Memuat analisis dari hasil penelitian dan uraian mengenai penerapan konsep keadilan dalam penggajian di Warung Kopigenk Yogyakarta perspektif secara hukum Islam.

BAB V: Penutup. Berisi kesimpulan-kesimpulan dari pokok masalah penelitian, serta saran-saran yang relevan bagi seluruh *stakeholder* Warung Kopigenk, mulai dari pihak pengelola hingga karyawan-karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Konsep *ijarah* dalam Islam telah diterapkan dalam hubungan kerja antara pihak Warung Kopigenk dengan karyawan. Salah satu unsur dari *ijarah* adalah upah atau gaji, jika gaji tidak dijelaskan dalam *ijarah*, maka *ijarah* yang dilakukan batal. Pihak Warung Kopigenk telah menyebutkan kepada calon karyawan yang mendaftar ketika proses *rekrutmen*, *interview* dan *training* besaran gaji yang akan diterima perbulan jika karyawan tersebut diterima.

Penggajian di Warung Kopigenk merata, tergantung *job disk* masing-masing karyawan. Selain itu karyawan juga diberikan fasilitas tempat tinggal. Namun belum semua karyawan yang dapat menikmatinya. Selain itu pihak Warung Kopigenk memberikan bonus kepada karyawan ketika menemukan menu baru dan diterima oleh pihak managerial. Namun besaran bonus tidak disebutkan sehingga dapat menimbulkan ketidakjelasan atau kekaburan. Sedangkan pemotongan gaji tidak berlaku di Warung Kopigenk ketika karyawan melanggar kedisiplinan yang telah disepakati. Dengan begitu, jika karyawan bolos, maka gaji yang akan diterima tidak akan dikurangi.

Penggajian di Warung Kopigenk belum memenuhi unsur kelayakan yaitu masih berada di bawah UMR kabupaten Bantul yang menjadi lokasi Warung Kopigenk. Hanya saja yang sudah memenuhi UMR gaji manajer dan asisten manajer. Manajemen Warung Kopigenk dalam menetapkan syarat dapat dikategorikan sulit

terhadap karyawan untuk mendapatkan bonus, karena tidak semua karyawan yang memiliki pengetahuan dalam melakukan penemuan menu-menu baru yang akan diusulkan ke pihak manajer Warung Kopigenk. Meskipun itu dilakukan, menu baru tersebut akan diputuskan oleh pihak manajer layak atau tidak untuk dijual. Jika layak, maka karyawan akan mendapatkan bonus dan begitu pula sebaliknya.

B. Saran

1. Pihak Warung Kopigenk belum mampu memenuhi pemberian gaji kepada karyawan sesuai dengan UMR, untuk itu disarankan adanya penambahan fasilitas terhadap karyawannya yaitu tempat tinggal, tanpa harus memenuhi kriteria yang ditetapkan (kriteria yang ada dirasa terlalu berat bagi karyawan). Dengan demikian biaya operasionalnya tidak bertambah banyak, namun sudah bisa lebih menjahterakan karyawannya. Karena gaji tidak harus dalam bentuk uang.
2. Pemberian bonus kepada karyawan hendaknya diubah dengan aturan lain yang mampu memotivasi kerja karyawan dan juga menguntungkan pihak manajemen. Misalnya: kewajiban mencari pelanggan baru untuk datang ke Warung Kopigenk.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an

Al-Qur-an dan Terjemah Indonesia, Kudus: Menara Kudus, 1427 H.

B. Sunnah

Abdul Rosyad Siddiq, *Terjemah Lengkap Bulughul Maram*, cet. Ke-8, Jakarta: Akbar Media, 2013.

C. Fikih/Usul Fikih

Fath, Ahamad Abu Al-, *Kitab al-Mu'amalah fi asy-Syari'ah al-Islamiyyah*, (Mesir: Maktabah Busfur, 1913), II 437.

Hasan, Ahmad, *Nazariyat al-Ujur fi al-Fiqh al-Islami*, cet. Ke-1, Suria: Dar al-Iqra', 2002.

Jaziri, Abd ar-Rahman Al-, *Kitab al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah*, (Mesir, Maktabah Tijariyah Kubra, t.t.), III.

Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah*, alih bahasa H. Kamaluddin a. Marzuqi, cet ke-3, Bandung: Al-Ma'arif, 1993.

Sanhuri, Abdurrozaq Ahmad As-, *'Aqd al-Islam*, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

Shiddieqy, Hasbi Ash-, *Hukum-Hukum Fiqh Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1974.

Syarbasyi, Ahmad Asy-, *Kitab Mu'jam al-Iqtisad al-Islam*, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

D. Buku

Abdul Manan, Muhammad, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam*, terj. M.Nastangin, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1993.

Tamimi, Izzudin Khatib at-, *Bisnis Islam*, terj. Azwier Butun, Jakarta: PT Fikahati Aneska, 1992.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, edisi revisi, Yogyakarta, FH.UII, 1989.

- _____, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet.ke-3, Bandung: Mizan, 1996.
- Ibn Manzur, Abu al-Fadl Jamal ad-Din Muhammad, *Lisan al-'Arab*, (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1992), IV:10.
- Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Manulung, M., *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Yogyakarta: Liberty, 1991.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Munawwir, Ahmad Warson, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, edisi III, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.
- Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, terj. Zaenal Arifin dan Dahlia Husain, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- _____, Yusuf, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Press: 1997.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, terj. Soeroyo dan M. Nastangin, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Satori, Djam'an, Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, cet.ke-3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sudjana, Eggy, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, Jakarta: PPMI, 2000.
- Syafi'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Taqiyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, alih bahasa Muh. Maghfur Wachid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996
- _____, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, alih bahasa Moh. Maghfur Wachid, cet.ke-3, Surabaya: Risalah Gusti, 2002.

_____. *Sistem Ekonomi Islam*, terjemahan. Redaksi Al-Azhar Press, cetakan ke-2, Bogor: Al-Azhar Press, 2010.

Yunus, Mahmud, *Kamus Arab Indonesia*, Jakarta: Yayasan Penterjemah dan Penafsir Al-Qur'an, 1990.

Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 257/Kep/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Jurnal/Skripsi

Hidayati, Ika Novi Nur, ‘‘Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif’’, *Jurnal Az Zarfah*, Volume 9, 2017.

Kusala, Garit Taslim, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Pada Coffee Shop Di Coffee Corner Surabaya, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ‘‘Veteran’’ Jawa Timur, 2013.

Ngumar, Sutjipto, ‘‘Manajemen Dalam Teori Dan Praktik,’’ *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 2, no. 1, 2016.

Santoso, Bayu Aji, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Di G’bol Coffee Café Yogyakarta, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Syakur, Ahmad, Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir), *Jurnal Universum IAIN Kediri*, Volume 9, Nomor 1, 2015.

Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan, *Jurnal Mimbar Hukum* Volume 29, Nomor 1, Februari 2017.

F. Lain-Lain

Ahmad Kurnia el-Qarni, Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan’’, <https://elqorni.wordpress.com/2008/04/09/konsep-pengupahan-dalam-manajemen-syariah/>, akses 11 juni 2020

Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan”
<https://elqorni.wordpress.com/2008/04/09/konsep-pengupahan-dalam-manajemen-syariah/>, akses 11 juni 2020.

Gilang Daryaatmaka, “Tugas Purchasing-Tanggung Jawab, Skill, Tugas Dari Staff Purchasing,” *Https://Promise.Co.Id*, last modified 2019, <https://promise.co.id/tugas-purchasing-tanggung-jawab-skill-tugas-dari-staff-purchasing/>. Diakses 1 Desember 2020.

<https://resources.urbanhire.com>, “Assistant Manager Job Description Template,” *Https://Resources.Urbanhire.Com*, <https://resources.urbanhire.com/assistant-manager-job-description/#:~:text=Seorang Asisten Manajer umumnya membantu,karyawan atau menyediakan layanan pelanggan. Diakses 1 Desember 2020.>

