

ISSN: 2655-0547

Al-Mudharabah
Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah

Address: Build A, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Jl. Lingkar Kampus Kopelma Darussalam Banda Aceh, Indonesia 23111
Email: jurnal.almudharabah@ar-raniry.ac.id

Letter of Acceptance

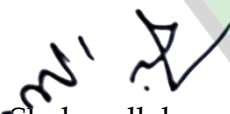
Dear Mr. M. Amirul Riansyah

Thank you for submitting your paper, which is entitled **“REVIEW OF REGIONAL MINIMUM WAGE POLICY FOR PERMANENT EMPLOYEES AT CAFÉ LIMA BELAS METUAH: A COMPARISON BETWEEN LABOR LAW AND SHARIA ECONOMIC LAW”** for the AL-MUDHARABAH: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah.

The reviewer has reviewed your paper, and the editor has suggested that it is ACCEPTED for publication at Vol.6 No.2, December 2025

Should you have any questions, please feel free to e-mail us at jurnal.almudharabah@ar-raniry.ac.id and call or text this number +62 85361910715

We look forward to hearing from you.


Shabarullah
Editor-In-Chief

جامعة الرانيري
A R - R A N I R Y

TINJAUAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM REGIONAL BAGI KARYAWAN TETAP DI CAFÉ LIMA BELAS METUAH: PERBANDINGAN ANTARA UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

M. Amirul Riansyah¹, Muhammad Yusuf², Safira Mustaqilla³

¹²³Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Aceh, Indonesia

¹Email: 210102269@student.ar-raniry.ac.id

Abstrak

Upah merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja yang berfungsi sebagai bentuk kompensasi atas jasa atau tenaga yang diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan perspektif hukum Islam, serta penerapannya bagi karyawan tetap Café Lima Belas Metuah di Kota Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, melalui wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem pengupahan di Café Lima Belas Metuah masih menghadapi berbagai permasalahan, antara lain belum adanya penyesuaian skala upah berdasarkan masa kerja, serta kurangnya transparansi dalam pemberian tunjangan dan insentif. Dari perspektif hukum Islam, praktik pengupahan ini belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan pemerataan karena masih terdapat potensi ketidakadilan (*zulm*) dalam distribusi kompensasi. Disarankan agar manajemen memperkuat sistem evaluasi kinerja, meningkatkan komunikasi terkait kebijakan upah, dan menyesuaikan skema insentif untuk menjaga motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Upah Minimum Regional, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah

PENDAHULUAN

Sistem pengupahan merupakan aspek krusial dalam hubungan ketenagakerjaan, karena berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi. Di Indonesia, pemerintah telah menetapkan kebijakan upah minimum regional (UMR) sebagai standar bagi pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja. Kebijakan ini bertujuan untuk

melindungi tenaga kerja dari eksploitasi dan memastikan mereka mendapatkan penghasilan yang layak. Namun, dalam praktiknya, penerapan UMR masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam sektor usaha kecil dan menengah seperti kafe dan restoran.¹

Islam memiliki konsep pengupahan yang diatur dalam hukum syariah, dengan prinsip utama keadilan dan kesejahteraan pekerja. Dalam Islam, sistem pengupahan sering dikaitkan dengan akad ijarah, yang mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan kesepakatan yang adil. Prinsip ini menekankan bahwa upah harus diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja yang telah disepakati. Menarik untuk dikaji bagaimana ketentuan upah minimum dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia dibandingkan dengan perspektif hukum Islam, khususnya dalam konteks usaha di sektor informal seperti kafe.²

Café Lima Belas Metuah sebagai bagian dari industri jasa di Banda Aceh menjadi objek yang relevan dalam penelitian ini. Sebagai usaha di sektor kuliner, kebijakan pengupahan di kafe ini tentu harus menyesuaikan dengan regulasi pemerintah terkait UMR. Namun, pada saat yang sama, pemilik usaha yang menjalankan prinsip syariah juga perlu mempertimbangkan aspek keadilan dalam sistem pengupahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan UMR di Café Lima Belas Metuah dibandingkan dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah, serta dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan tetap di kafe tersebut.

Café Lima Belas Metuah merupakan salah satu usaha di sektor kuliner yang beroperasi di Banda Aceh. Sebagai bagian dari industri jasa, kafe ini bergantung pada tenaga kerja untuk menjaga kelancaran operasionalnya, baik dalam layanan kepada pelanggan maupun dalam proses produksi makanan dan minuman. Oleh karena itu, sistem pengupahan menjadi aspek penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja. Pengelolaan upah di kafe ini didasarkan pada berbagai pertimbangan, termasuk standar upah minimum regional (UMR) yang berlaku, kebijakan internal manajemen, serta faktor ekonomi yang mempengaruhi bisnis.

¹ Indrawan Syah, "Menelaah Hubungan Antara Kompensasi Dan Retensi Karyawan: Tinjauan Literatur Dan Arah Masa Depan," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 4, no. 2 (April 2025): 147, <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3814>.

² Herman Faulijan, "Perbedaan Perspektif Sistem Penggajian Antara Manajemen Dan Karyawan Sae Street Food Di Kota Bandung," *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 7, no. 3 (2025): 1337, <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/30002>.

Café Lima Belas Metuah tidak mengacu pada kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, melainkan upah yang ditentukan secara fluktuatif seperti usaha cafe pada umumnya. Dalam praktiknya, kafe ini juga mempertimbangkan kondisi finansial usaha, sehingga terdapat perbedaan dalam skema pembayaran upah antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap umumnya mendapatkan gaji bulanan yang lebih stabil, sedangkan pekerja paruh waktu atau karyawan tidak tetap menerima upah harian atau berbasis jam kerja.

Proses pembayaran gaji dilakukan secara rutin sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh manajemen. Karyawan tetap biasanya menerima gaji mereka setiap bulan, sementara karyawan tidak tetap memperoleh upah sesuai dengan kesepakatan kerja. Pembayaran dapat dilakukan secara tunai maupun melalui transfer bank, tergantung pada kebijakan perusahaan dan preferensi karyawan. Kepastian jadwal pembayaran ini menjadi faktor penting dalam menjaga hubungan kerja yang baik antara manajemen dan karyawan.

Sistem pengupahan di Café Lima Belas Metuah juga mempertimbangkan aspek fleksibilitas dalam jam kerja. Beberapa karyawan memiliki jadwal kerja yang bervariasi, terutama bagi mereka yang bekerja paruh waktu atau sebagai pekerja lepas. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, namun tetap dalam koridor aturan yang telah disepakati bersama. Fleksibilitas ini menjadi salah satu faktor yang menarik bagi tenaga kerja, terutama bagi mahasiswa atau individu yang membutuhkan pekerjaan dengan jadwal yang tidak mengikat.³

Fokus dalam penelitian ini, yaitu bagaimana kepuasan karyawan dalam hal kompensasi yang diberikan. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa upah yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang mereka jalani. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan adanya komunikasi yang baik antara pekerja dan pemilik usaha terkait kebijakan pengupahan. Transparansi dalam sistem pembayaran dan kesempatan untuk menyampaikan aspirasi mengenai upah menjadi langkah yang dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

³ Fiorella Amelia Shafira, "Dampak Upah Minimum Regional (UMR) Terhadap Pengangguran dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Sektor Domestik dan Luar Negeri," *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 7, no. 2 (2024): 254-64, <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1932>.

Upah merupakan hak pekerja yang diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan mengenai upah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja serta memastikan bahwa upah yang diterima sejalan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Upah yang layak tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan.⁴

Upah minimum regional (UMR) ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan kondisi ekonomi daerah, kebutuhan hidup layak, produktivitas tenaga kerja, serta pertumbuhan ekonomi. UMR terdiri dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK), yang masing-masing disesuaikan dengan kondisi ekonomi di wilayah terkait. Penentuan UMR dilakukan setiap tahun dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan hasil survei kebutuhan hidup layak. Dalam konteks Banda Aceh, penetapan upah minimum menjadi salah satu kebijakan yang berdampak langsung terhadap tenaga kerja di sektor usaha, termasuk di industri kuliner seperti kafe.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur komponen upah yang dapat terdiri dari upah pokok dan tunjangan. Upah pokok merupakan gaji dasar yang diberikan kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja, sementara tunjangan dapat berupa tunjangan tetap dan tidak tetap, seperti tunjangan makan, transportasi, atau insentif lainnya. Dalam praktiknya, banyak perusahaan memberikan tambahan insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja serta memperkuat hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Dalam hal terjadi keterlambatan atau ketidaksesuaian pembayaran upah, pekerja memiliki hak untuk mengajukan keluhan kepada pengusaha atau instansi terkait. Undang-Undang memberikan perlindungan bagi pekerja dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha, termasuk pemotongan upah yang tidak sah atau pembayaran yang tidak sesuai dengan

⁴ Nadiah Awary, Febri Noor Athika, dan Ahmad Ahsan Ridho, "Pengaruh Upah Minimum dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Jawa Timur Tahun 2018-2023," *Bisnet* 5, no. 1 (2025): 1-10, <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/bisnet/article/view/5096>.

kesepakatan. Jika terjadi perselisihan mengenai upah, maka penyelesaiannya dapat dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, atau melalui lembaga mediasi ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh pemerintah.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memberikan ketentuan terkait upah lembur. Pasal 78 menyebutkan bahwa pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal berhak mendapatkan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Upah lembur dihitung berdasarkan jumlah jam kerja tambahan yang dilakukan pekerja di luar jam kerja normal. Besaran upah lembur ditentukan sesuai dengan persentase tertentu dari upah bulanan pekerja dan harus dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

UU Cipta Kerja yang merevisi beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat perubahan dalam mekanisme penetapan upah minimum. Salah satu perubahan signifikan adalah digunakannya formula baru dalam perhitungan upah minimum yang memperhitungkan variabel pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Perubahan ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam menyesuaikan kebijakan pengupahan dengan kondisi ekonomi yang dinamis. Namun, perubahan ini juga menuai kritik dari berbagai pihak, terutama dari serikat pekerja yang khawatir bahwa sistem ini dapat mengurangi perlindungan terhadap pekerja berupah rendah.

Penerapan regulasi upah di sektor usaha seperti kafe memiliki tantangan tersendiri. Banyak kafe yang mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem kerja paruh waktu atau kontrak jangka pendek. Dalam kondisi ini, pengusaha perlu memastikan bahwa upah yang diberikan tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk ketentuan mengenai upah minimum dan pembayaran tunjangan. Selain itu, aspek kepatuhan terhadap regulasi juga menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan usaha dan menghindari potensi sanksi hukum akibat pelanggaran kebijakan ketenagakerjaan.⁵

Undang-Undang Ketenagakerjaan berperan penting dalam mengatur sistem pengupahan di Indonesia. Regulasi ini memberikan pedoman bagi

⁵ Novia Rahmawati, Panji Kusuma Prasetyanto, dan Fitrah Sari Islami, "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Regional (UMR), dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Jumlah Penduduk Miskin di Indonesia Tahun 2017–2021 (Studi Kasus 34 Provinsi di Indonesia)," *Convergence: The Journal of Economic Development* 4, no. 1 (2022): 19–31, <https://doi.org/10.33369/convergencejep.v4i1.23358>.

pengusaha dalam menetapkan upah yang adil dan layak bagi pekerja, sekaligus melindungi hak-hak tenaga kerja dari eksploitasi. Dengan penerapan yang efektif, kebijakan ini diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan bisnis, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Islam mengatur prinsip keadilan dalam sistem pengupahan. Upah yang diberikan kepada pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarganya, sesuai dengan konsep kafa'ah atau kecukupan dalam Islam. Jika seorang pekerja menerima upah yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk ketidakadilan yang bertentangan dengan prinsip syariah.

Hukum Islam juga mengatur mengenai larangan eksploitasi tenaga kerja. Islam sangat menentang praktik perbudakan modern, kerja paksa, serta pembayaran upah yang tidak manusiawi. Pemberi kerja yang menahan atau mengurangi upah pekerja secara tidak adil dikategorikan sebagai tindakan zalim, yang dilarang dalam ajaran Islam. Prinsip ihsan (berbuat baik) dalam Islam mengajarkan bahwa pengusaha harus memperlakukan pekerja dengan baik, termasuk dalam aspek pengupahan, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan penuh keberkahan.

Pemerintah, sebagai pemegang kebijakan, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa upah yang ditetapkan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan ekonomi, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai Islam dalam menciptakan sistem pengupahan yang manusiawi dan adil. Regulasi pengupahan yang sejalan dengan syariah akan memberikan manfaat bagi semua pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun masyarakat luas. Penulis merasa penting untuk mengkaji sistem pengupahan pada usaha kafe di Banda Aceh dengan membandingkan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta prinsip-prinsip hukum islam dengan sistem pengupahan Café Lima Belas Metuah. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penerapan pengupahan yang selaras dengan hukum positif dan syariah, sekaligus mendukung terciptanya kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan usaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam penerapan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) terhadap karyawan tetap di Café Lima Belas Metuah serta

kesesuaiannya dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah. Fokus penelitian diarahkan pada evaluasi besaran upah, struktur pengupahan, dan dampak penerapan UMR terhadap kesejahteraan, motivasi kerja, dan hubungan industrial di café tersebut. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pemilik café, manajer operasional, dan lima orang karyawan tetap yang memiliki masa kerja berbeda, serta observasi langsung terhadap sistem pengupahan dan aktivitas operasional café. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup literatur terkait kebijakan pengupahan di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Qanun Aceh, serta jurnal ilmiah dan buku-buku terkait prinsip pengupahan dalam perspektif Islam. Teknik analisis data menggunakan pendekatan deskriptif analitis dengan membandingkan kondisi faktual penerapan UMR di Café Lima Belas Metuah dengan ketentuan regulasi dan prinsip keadilan dalam hukum Islam. Analisis dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai dampak kebijakan UMR terhadap karyawan tetap café tersebut.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Upah Minimum Regional dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Upah Minimum Regional (UMR) merupakan suatu kebijakan pengupahan yang menetapkan batas minimal penghasilan yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja berdasarkan ketentuan pemerintah daerah. UMR ditetapkan untuk melindungi pekerja dari praktik pemberian upah yang tidak layak, sekaligus menjadi instrumen pemerataan kesejahteraan tenaga kerja di berbagai wilayah. Konsep UMR tidak berdiri sendiri, melainkan bagian dari kebijakan pengupahan nasional yang menyesuaikan kondisi ekonomi, kebutuhan hidup layak, serta inflasi di masing-masing daerah.⁷

⁶ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021). hlm. 4-6

⁷ Yoko Prasetyo dan Ane Permatasari, "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019," *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan* 2, no. 1 (Desember 2020): 41-52, <https://doi.org/10.18196/jpk.v2i1.12545>.

Penetapan UMR memiliki dimensi hukum, ekonomi, dan sosial. Secara hukum, UMR menjadi kewajiban normatif yang mengikat pengusaha dan menjadi standar minimum yang tidak boleh dilanggar. Secara ekonomi, UMR berperan dalam menjaga daya beli pekerja sekaligus mempengaruhi biaya produksi perusahaan. Dari sisi sosial, UMR menjadi alat untuk mengurangi kesenjangan pendapatan antar pekerja di wilayah yang sama.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok tanpa tunjangan atau upah pokok ditambah tunjangan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa UMR mencakup komponen-komponen yang jelas, sehingga tidak hanya nominal gaji pokok, tetapi juga tunjangan tetap yang rutin diterima pekerja.

UMR di Indonesia dibagi menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMP berlaku di seluruh wilayah provinsi, sedangkan UMK berlaku di wilayah kabupaten/kota yang biasanya lebih tinggi dari UMP karena mempertimbangkan kebutuhan hidup layak spesifik di daerah tersebut. Kebijakan ini diatur melalui peraturan gubernur atau peraturan wali kota/bupati setelah mendapatkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan.⁸

Filosofi di balik UMR, yaitu melindungi pekerja berpenghasilan rendah, namun tetap menjaga iklim investasi dan kelangsungan usaha. Penetapan UMR mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja untuk mendapatkan penghidupan layak dan kemampuan perusahaan untuk membayar. Jika UMR terlalu rendah, pekerja akan sulit memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebaliknya, jika terlalu tinggi, ada potensi pengusaha mengurangi jumlah tenaga kerja atau mengalihkan proses produksi ke daerah dengan biaya tenaga kerja lebih murah.

Beberapa ahli memberikan definisi dan perspektif yang berbeda mengenai UMR, namun memiliki benang merah yang sama dalam menekankan fungsi perlindungan terhadap pekerja. Menurut Payaman Simanjuntak, UMR adalah standar minimum yang ditetapkan pemerintah daerah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan faktor-faktor ekonomi lainnya, yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. Pandangan ini menegaskan bahwa UMR adalah

⁸ Harin Nadindra Kirti dan Joko Priyono, "Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)," *Notarius* 11, no. 1 (Mei 2021): 68-71, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius>.

batas bawah, bukan batas ideal, sehingga pengusaha diperbolehkan memberikan upah di atas UMR.⁹

Menurut Sutedi, UMR adalah wujud nyata campur tangan pemerintah dalam mekanisme pasar tenaga kerja. Dalam teori ekonomi klasik, upah ditentukan oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dalam kenyataannya, kekuatan tawar pekerja sering kali lemah, sehingga pemerintah perlu menetapkan UMR untuk mencegah eksploitasi. Pandangan ini menunjukkan bahwa UMR lahir dari kebutuhan untuk melindungi pihak yang lebih rentan dalam hubungan industrial.

Pendapat lain disampaikan oleh Supriyono yang menyoroti bahwa UMR juga berfungsi sebagai standar etika bisnis. Pengusaha yang membayar upah sesuai atau di atas UMR menunjukkan komitmen pada tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan membangun reputasi positif di mata publik. Hal ini penting terutama di sektor jasa seperti kafe, di mana citra usaha sangat mempengaruhi loyalitas pelanggan.

Dari perspektif hukum Islam, sebagaimana dijelaskan oleh Qardhawi, pemberian upah minimum sejalan dengan prinsip ijarah yang mengharuskan pemberian upah layak sesuai kesepakatan dan kebutuhan pekerja. Prinsip ini bukan hanya soal nominal, tetapi juga soal keadilan dalam memperhitungkan beban kerja dan biaya hidup. Meskipun terdapat variasi definisi dan perspektif, para ahli sepakat bahwa UMR adalah instrumen penting untuk melindungi pekerja dan menjaga hubungan industrial yang harmonis.

Praktik penetapan upah minimum berbeda-beda di setiap negara, tergantung pada sistem hukum, kondisi ekonomi, dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku. Di Amerika Serikat, misalnya, terdapat federal *minimum wage* yang berlaku secara nasional, namun setiap negara bagian memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum yang lebih tinggi dari ketentuan federal. Hal ini menciptakan variasi signifikan antar negara bagian, dengan California dan New York memiliki upah minimum tertinggi, sedangkan beberapa negara bagian selatan menetapkan angka yang mendekati batas minimum federal.¹⁰

Negara Jepang, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah prefektur dan sektor industri. Sistem ini mempertimbangkan perbedaan biaya

⁹ Rafika Ariana Fajriati, Edith Ratna, dan Anggita Doramia Lumbanraja, "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)," *Notarius* 14, no. 1 (2021): 452-54, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius>.

¹⁰ Nabiyla Risfa Izzati, "Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan," *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 52, no. 2 (Juli 2023): 163-73, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/49724>.

hidup antar daerah serta kebutuhan tenaga kerja di sektor tertentu. Penetapan upah dilakukan setiap tahun oleh Dewan Upah Minimum yang melibatkan perwakilan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Jepang juga menekankan pada prinsip keadilan sosial dan keberlanjutan ekonomi dalam penetapan upah.

Negara-negara Eropa seperti Prancis dan Jerman, upah minimum berlaku secara nasional dan bersifat mengikat bagi seluruh sektor industri. Penetapan dilakukan melalui konsultasi tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Di Jerman, upah minimum diperkenalkan pada tahun 2015 untuk mengatasi praktik upah rendah, terutama di sektor jasa. Efeknya cukup signifikan dalam meningkatkan pendapatan pekerja berupah rendah. Sebaliknya, di beberapa negara berkembang seperti Bangladesh dan Kamboja, upah minimum sering kali hanya berlaku untuk sektor tertentu seperti industri tekstil. Rendahnya angka upah minimum di negara-negara ini sering menjadi sorotan internasional, karena dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja, meskipun biaya hidup di sana relatif rendah. Perbandingan ini menunjukkan bahwa penetapan upah minimum di berbagai negara selalu melibatkan kompromi antara kesejahteraan pekerja dan daya saing ekonomi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur secara jelas bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi standar hidup layak. Ketentuan ini menjadi dasar hukum bagi penetapan upah minimum, termasuk Upah Minimum Regional (UMR). Dalam pasal-pasalanya, diatur bahwa upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok atau upah pokok ditambah tunjangan tetap. Peraturan ini bersifat memaksa (imperatif), sehingga pelanggaran dapat dikenakan sanksi administratif hingga pidana.

Proses penetapan UMR diatur lebih rinci melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. PP ini memperkenalkan formula penghitungan upah minimum yang mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan variabel kebutuhan hidup layak (KHL). Di tingkat provinsi, UMR ditetapkan oleh gubernur, sedangkan UMK ditetapkan berdasarkan rekomendasi bupati/wali kota dengan persetujuan gubernur. Proses ini melibatkan Dewan Pengupahan yang terdiri dari unsur pemerintah, pengusaha, pekerja, dan akademisi.

UU Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMR yang berlaku. Jika perusahaan tidak

mampu membayar UMR karena alasan tertentu, mereka dapat mengajukan penangguhan kepada pemerintah daerah dengan bukti keuangan yang valid. Penangguhan ini bersifat sementara dan memerlukan persetujuan dari pekerja atau serikat pekerja. Mekanisme ini dimaksudkan untuk memberi fleksibilitas pada usaha kecil tanpa mengabaikan perlindungan terhadap pekerja.

UU ini juga menegaskan bahwa upah minimum berlaku untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Untuk pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, perusahaan wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Hal ini bertujuan untuk memberikan keadilan internal dan mencegah ketimpangan gaji antar pekerja dengan beban kerja serupa.

UMR di Indonesia bervariasi antar provinsi dan kabupaten/kota karena perbedaan biaya hidup, kondisi ekonomi, dan produktivitas tenaga kerja. Sebagai contoh, pada tahun 2024, DKI Jakarta memiliki UMP tertinggi di Indonesia sekitar Rp5,06 juta, sementara UMP terendah ada di Jawa Tengah sekitar Rp2,04 juta. Perbedaan ini mencerminkan ketimpangan ekonomi antar daerah yang cukup signifikan. Di wilayah Sumatra, UMP Provinsi Aceh berada pada kisaran menengah-atas dibanding provinsi lain di luar Pulau Jawa.¹¹

Variasi UMR ini diatur melalui sistem desentralisasi pengupahan. Pemerintah pusat hanya memberikan formula dan batasan minimum, sedangkan pemerintah daerah memiliki kewenangan menentukan angka spesifik. Dalam praktiknya, UMP atau UMK akan lebih tinggi di daerah dengan biaya hidup dan standar upah pasar yang tinggi, seperti kota besar dan kawasan industri. Sebaliknya, daerah yang didominasi sektor pertanian atau dengan biaya hidup rendah cenderung memiliki UMR lebih kecil.

Rata-rata kenaikan UMR setiap tahun berkisar antara 5–10%, tergantung kondisi ekonomi nasional dan daerah. Inflasi menjadi salah satu faktor dominan dalam penyesuaian, karena kenaikan harga barang dan jasa akan mempengaruhi kebutuhan hidup layak pekerja. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi juga mendorong kenaikan UMR karena perusahaan memiliki kapasitas lebih besar untuk membayar upah. Di beberapa daerah, penetapan UMR sering menimbulkan polemik. Serikat pekerja biasanya menuntut

¹¹ Muammar Fazri Ramadhan dan Reza Juanda, "Efektifitas Pengaruh Jumlah UMK dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Regional Unimal* 4, no. 2 (Agustus 2021): 17–22, https://ojs.unimal.ac.id/ekonomi_regional/index.

kenaikan signifikan dengan alasan biaya hidup yang terus naik, sementara pengusaha cenderung meminta kenaikan moderat agar beban biaya produksi tidak melonjak. Konflik ini memerlukan mediasi dan kompromi, sehingga keputusan akhir sering kali berada di titik tengah antara permintaan pekerja dan kemampuan pengusaha.

Data rata-rata UMR juga menjadi indikator daya saing regional. Daerah dengan UMR terlalu tinggi berisiko kehilangan investasi karena pengusaha mencari lokasi dengan biaya tenaga kerja lebih murah. Sebaliknya, daerah dengan UMR terlalu rendah berpotensi mengalami "*brain drain*" karena pekerja memilih pindah ke daerah dengan upah lebih baik.

Provinsi Aceh menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) setiap tahun melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Pada tahun 2024, UMP Aceh ditetapkan sebesar Rp3.460.672. Angka ini termasuk kategori menengah-atas di Sumatra, lebih tinggi dibandingkan UMP Sumatra Utara tetapi masih di bawah UMP Kepulauan Riau. Penetapan ini mempertimbangkan hasil survei KHL, inflasi, dan pertumbuhan ekonomi Aceh yang relatif stabil.

Struktur ekonomi Aceh yang didominasi sektor jasa, perdagangan, dan pertanian mempengaruhi kebijakan pengupahan. Kota Banda Aceh, sebagai pusat administrasi dan ekonomi, memiliki biaya hidup yang lebih tinggi dibanding kabupaten lain, sehingga upah di sektor formal biasanya berada sedikit di atas UMP. Sektor perbankan, pendidikan, dan jasa profesional umumnya menawarkan upah lebih besar, sedangkan sektor UMKM dan kuliner cenderung membayar mendekati batas minimum.

Implementasi UMP di Aceh masih menghadapi tantangan, terutama di sektor informal dan UMKM. Banyak pelaku usaha kecil yang beralasan belum mampu membayar sesuai UMP karena margin keuntungan yang tipis. Meskipun demikian, pemerintah daerah tetap mendorong kepatuhan dengan memberikan sosialisasi, pelatihan manajemen keuangan, dan akses permodalan bagi UMKM agar dapat memenuhi kewajiban pengupahan.

Dari sisi pengawasan, Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh melakukan inspeksi rutin dan menerima laporan pengaduan pekerja terkait pelanggaran UMP. Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan sering kali menjadi kendala dalam memastikan kepatuhan di seluruh wilayah. UMR di Aceh juga harus selaras dengan prinsip-prinsip syariah, mengingat provinsi ini menerapkan Qanun yang mengatur kehidupan masyarakat berdasarkan hukum Islam. Meskipun tidak ada ketentuan khusus dalam

Qanun yang mengatur nominal UMR, nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan pekerja menjadi pertimbangan moral dalam implementasinya.¹²

Kota Banda Aceh, sebagai ibu kota provinsi, mengacu pada UMP Aceh namun dalam praktiknya seringkali memiliki standar upah riil sedikit lebih tinggi karena biaya hidup di kota relatif mahal. Faktor seperti harga sewa tempat tinggal, kebutuhan transportasi, dan harga bahan pangan menjadi penentu tingginya kebutuhan hidup layak di wilayah ini. Pasar tenaga kerja di Banda Aceh cukup kompetitif, terutama di sektor jasa seperti perhotelan, kuliner, dan ritel. Persaingan ini mendorong pengusaha yang ingin mempertahankan karyawan berpengalaman untuk memberikan upah lebih tinggi dari batas minimum. Di sektor kuliner, termasuk kafe, upah pokok sering dilengkapi dengan tunjangan makan, transportasi, dan insentif kinerja.

Pemerintah Kota Banda Aceh melalui Dinas Ketenagakerjaan berperan dalam melakukan pembinaan kepada pelaku usaha agar memahami kewajiban pengupahan. Sosialisasi rutin dilakukan terutama kepada UMKM, karena sektor ini menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar namun tingkat kepatuhan UMP seringkali rendah. Pembinaan ini tidak hanya fokus pada hukum, tetapi juga pada manajemen usaha agar pengusaha mampu mengalokasikan anggaran upah secara tepat.

Budaya kerja di Banda Aceh yang kental dengan nilai-nilai Islam mempengaruhi hubungan industrial. Prinsip keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi bagian dari norma kerja yang dipegang baik oleh pengusaha maupun pekerja. Dalam hal pengupahan, prinsip-prinsip ini sejalan dengan akad ijarah yang mengutamakan kesepakatan adil dan pembayaran tepat waktu.¹³

Dari perspektif hukum, pemenuhan UMR di Café Lima Belas Metuah sudah memenuhi unsur dasar perlindungan pekerja sebagaimana diatur UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 36 Tahun 2021. Namun, aspek struktur dan skala upah bagi karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun perlu diperkuat agar tidak hanya berhenti di batas minimum. Hal ini penting untuk mencegah ketidakpuasan karyawan dan menjaga hubungan industrial yang harmonis. Secara ekonomi, pembayaran gaji sesuai atau di atas UMR memiliki

¹² Murtala dan Azhar, "Analisis Penetapan Upah Minimum di Indonesia dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya," *Jurnal Ekonomi Regional Unimal* 4, no. 2 (Agustus 2021): 28–36, https://ojs.unimal.ac.id/ekonomi_regional/index.

¹³ Iskandar, "Komitmen Pemerintah Aceh dalam Penerapan Qanun Aceh Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Lembaga Keuangan Syariah," *Idil: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* 3, no. 1 (2021): 1–15, https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/idil/article/view/Komitmen_Iskandar.

dampak positif pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Bagi usaha kuliner seperti kafe, faktor ini sangat penting karena pelayanan menjadi salah satu penentu keberhasilan bisnis.

Menurut penulis, tantangan utamanya, yaitu menjaga keseimbangan antara kemampuan finansial usaha dan kewajiban membayar gaji sesuai ketentuan. Mengingat margin keuntungan di sektor kuliner relatif tipis, manajemen perlu mengoptimalkan efisiensi operasional dan strategi penjualan agar dapat terus memenuhi kewajiban pengupahan tanpa mengorbankan kesehatan keuangan usaha.

B. Dampak Penerapan Kebijakan Upah Minimum Regional terhadap Karyawan Tetap Café Lima Belas Metuah

Penerapan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) di Café Lima Belas Metuah memiliki implikasi langsung terhadap kondisi karyawan tetap, baik dari sisi kesejahteraan ekonomi, motivasi kerja, maupun hubungan industrial. Mengacu pada ketentuan UMR Aceh sebesar Rp3.460.672 tahun 2024, café ini menetapkan gaji pokok karyawan tetap pada kisaran yang tidak jauh dari angka tersebut, dilengkapi dengan tunjangan makan dan insentif penjualan. Struktur pengupahan ini dirancang untuk memenuhi persyaratan hukum sekaligus mempertahankan daya saing usaha di pasar kuliner Banda Aceh.

Penerapan UMR memberikan perlindungan dasar terhadap karyawan agar penghasilan mereka tidak berada di bawah kebutuhan hidup layak. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sebagian besar karyawan mengakui bahwa upah yang diterima mampu mencukupi kebutuhan primer seperti makanan, transportasi, dan biaya tempat tinggal. Untuk kebutuhan sekunder seperti pendidikan anak, tabungan, atau hiburan, masih diperlukan tambahan pendapatan, baik melalui kerja lembur, insentif, maupun pekerjaan sampingan.¹⁴

Motivasi kerja karyawan juga terdampak positif oleh penerapan UMR. Adanya kepastian gaji sesuai standar meningkatkan rasa aman dan kepercayaan terhadap manajemen. Karyawan merasa dihargai dan

¹⁴ Sri Wahyuni dan Saifuddin, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Jasa Pekerja Sawah (Studi Kasus Desa Campurjo Kecamatan Wonomulyo)," J-ALIF: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah dan Sosial Budaya Islam 6, no. 1 (Mei 2021): 156-58, <https://jurnal.stai-asysyukriyyah.ac.id/index.php/j-alif>.

dilindungi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat absensi tanpa alasan yang sah serta peningkatan inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas.

Terdapat perbedaan dampak antara karyawan dengan masa kerja singkat dan mereka yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Karyawan baru umumnya merasa puas dengan gaji, sementara karyawan lama mulai menuntut adanya penyesuaian skala upah yang lebih tinggi sebagai penghargaan atas pengalaman dan kontribusinya. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan UMR perlu dilengkapi dengan sistem kenaikan gaji berbasis masa kerja dan kinerja untuk menjaga kepuasan semua pihak.

Penerapan UMR yang tepat waktu dan konsisten mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus. Tidak ada keluhan berarti terkait keterlambatan pembayaran, sehingga karyawan dapat merencanakan keuangan pribadi mereka dengan lebih baik. Produktivitas yang stabil ini penting bagi kafe, mengingat sektor kuliner sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan kecepatan penyajian.

Café Lima Belas Metuah dalam praktiknya masih menghadapi sejumlah persoalan terkait pemenuhan hak karyawan. Kesepakatan kerja mengenai besaran gaji, jam kerja, serta hak dan kewajiban belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten, sehingga menimbulkan potensi ketidakpuasan di kalangan pekerja. Bantuan atau tunjangan tambahan yang diberikan dalam kondisi tertentu masih bersifat insidental dan tidak terstruktur, sehingga tidak cukup menjamin kesejahteraan jangka panjang. Meskipun belum terdapat catatan resmi perselisihan upah yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja, risiko terjadinya konflik ketenagakerjaan tetap ada karena keterbatasan mekanisme pengawasan dan keterbukaan informasi pengupahan.¹⁵

Jika dilihat dari segi finansial, penerapan UMR membawa konsekuensi peningkatan biaya operasional. Bagi usaha kecil seperti café, gaji karyawan merupakan komponen biaya tetap yang signifikan. Manajemen harus melakukan efisiensi di sektor lain, seperti pengendalian stok bahan baku dan optimalisasi jadwal kerja, untuk memastikan arus kas tetap sehat. Selain efisiensi biaya, manajemen juga berupaya mempertahankan kualitas tenaga kerja dengan menawarkan sistem pengupahan yang kompetitif dan adil.

¹⁵ Daniel Collyn Damanik dan Rika Surianto Zalukhu, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar," *Ekuiilnomi: Jurnal Ekonomi Pembangunan* 3, no. 1 (Mei 2021): 38-46, <https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v3i1.529>.

Pendekatan ini diiringi program pelatihan, peningkatan keterampilan, serta peluang jenjang karier, sehingga karyawan tetap termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Ini menjadi tantangan strategis agar pemenuhan UMR tidak mengganggu kelangsungan usaha.

Penerapan UMR juga berdampak pada strategi rekrutmen. Dengan standar gaji yang jelas, café dapat menarik tenaga kerja yang lebih berkualitas. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pelamar yang memiliki pengalaman kerja di sektor kuliner. Rekrutmen yang lebih selektif memungkinkan café mempertahankan standar pelayanan yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada loyalitas pelanggan. Dari segi sosial, penerapan UMR berkontribusi pada pengurangan kesenjangan ekonomi di antara pekerja sektor informal dan formal di Banda Aceh. Karyawan tetap café berada pada posisi yang relatif lebih aman dibanding pekerja lepas atau paruh waktu yang dibayar berdasarkan jumlah jam kerja atau target penjualan. Keamanan finansial ini mendukung kestabilan sosial dan ekonomi keluarga karyawan.¹⁶

Terdapat tantangan inflasi yang dapat menggerus daya beli upah UMR. Dalam kondisi harga bahan pangan dan kebutuhan sehari-hari yang terus meningkat, gaji setara UMR bisa menjadi kurang memadai. Penerapan UMR juga memiliki dimensi psikologis. Karyawan yang menerima gaji sesuai atau di atas UMR merasa lebih dihargai, yang berdampak pada peningkatan moral kerja. Sebaliknya, jika gaji di bawah UMR, meski disertai alasan keterbatasan usaha, karyawan cenderung merasa dirugikan, yang dapat memicu turunnya semangat kerja dan potensi turnover tinggi.¹⁷

Penerapan UMR mendorong manajemen untuk lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia. Misalnya, pengaturan shift kerja yang efisien, pelatihan keterampilan, dan pemberian target penjualan yang realistis dapat meningkatkan produktivitas tanpa harus menambah beban kerja secara berlebihan. Pendekatan ini membantu memaksimalkan nilai dari biaya gaji yang dikeluarkan. Karyawan menyadari bahwa perusahaan berusaha memenuhi hak mereka, sehingga mereka lebih terdorong untuk memenuhi kewajiban kerja dengan baik. Terjadi semacam hubungan timbal balik yang

¹⁶ Rahel Veronika Siregar dan Joko Suharianto, "Pengaruh Konsumsi dan Pengangguran Terhadap Upah Minimum Regional di Sumatera Utara Periode 2010–2022," *Jurnal JALAKOTEK* 1, no. 2 (2024): 288–95, <https://rayyanjurnal.com/index.php/JALAKOTEK/article/view/2550>.

¹⁷ Nurliana Said, Elina Situmorang, dan Siti Aisah Bauw, "Penerapan Kebijakan Upah Minimum Provinsi dan Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat," *Lensa Ekonomi* 16, no. 2 (Desember 2022): 183–99, <https://ejournal.unipa.ac.id/index.php/lensaekonomi>.

sehat, di mana hak dan kewajiban kedua belah pihak dihargai secara seimbang.¹⁸

Penulis merasa manajemen perlu mengantisipasi bahwa penyesuaian UMR tahunan akan terus menambah beban biaya. Strategi peningkatan pendapatan melalui diversifikasi menu, promosi kreatif, dan kerja sama dengan platform digital menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran. Walaupun menghadapi beberapa kendala, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dilakukan agar kompensasi yang diberikan tetap layak dan sesuai kemampuan finansial usaha, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh seluruh pihak yang terlibat.

C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Upah dan Kesejahteraan Karyawan Tetap Café Lima Belas Metuah

Pengupahan merupakan bagian dari akad *ijarah* yang menempatkan pekerja (*musta'jir*) dan pemberi kerja (*mu'jir*) dalam hubungan yang saling menguntungkan dan dilandasi keadilan. Upah atau *ujrah* yang diterima pekerja tidak hanya dilihat sebagai kompensasi materi, tetapi juga sebagai bentuk penghormatan terhadap jerih payah dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁹ Prinsip ini ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

Penerapan UMR yang berlaku di Provinsi Aceh menunjukkan adanya komitmen untuk memenuhi standar minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini sejalan dengan prinsip *kifayah* (kecukupan) dalam Islam, di mana upah yang dibayarkan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Pemenuhan upah setara atau di atas UMR, dilengkapi dengan tunjangan makan dan insentif penjualan, mencerminkan upaya manajemen untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Dalam kerangka Hukum Ekonomi Syariah, ukuran kesejahteraan tidak hanya dilihat dari

¹⁸ Zulkifli, “Pengaruh Upah Minimum Regional (UMR) dan Kontribusi Sektor Industri Terhadap Ketimpangan Distribusi Pendapatan di Sulawesi Selatan,” *Economics and Community Change* 3, no. 2 (2024): 40–49, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ecc/article/view/2900>.

¹⁹ Wahyuni dan Saifuddin, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Jasa Pekerja Sawah (Studi Kasus Desa Campurjo Kecamatan Wonomulyo).”

kecukupan kebutuhan primer, tetapi juga dari kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan sekunder dan jaminan masa depan yang layak.

Salah satu prinsip utama dalam hukum pengupahan Islam adalah keadilan (*al-'adl*). Keadilan di sini mencakup kejelasan akad, kesesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diberikan, serta proporsionalitas pengupahan antar pekerja. Di Café Lima Belas Metuah masih terdapat potensi pengembangan dalam aspek struktur dan skala upah. Dalam konsep *ijarah*, pekerja dengan masa kerja lebih lama atau tanggung jawab yang lebih besar berhak memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Penyesuaian upah berdasarkan masa kerja dan kinerja menjadi penting untuk memastikan adanya '*adl* dan menghindari *zulm* (ketidakadilan).²⁰

Islam juga mengatur bahwa pembayaran upah tidak boleh ditunda tanpa alasan yang sah. Penundaan atau pemotongan upah tanpa kesepakatan dapat digolongkan sebagai bentuk pelanggaran amanah dan kezaliman. Berdasarkan hasil observasi, pembayaran gaji di Café Lima Belas Metuah dilakukan tepat waktu, yang sesuai dengan prinsip syariah. Hal ini selaras dengan kaidah fikih *al-muslimūna 'alā syurūthihim* (kaum Muslim terikat dengan syarat-syarat yang mereka sepakati), yang menegaskan pentingnya kesepakatan awal dalam kontrak kerja.²¹

Prinsip lain yang relevan adalah *ihsan* (berbuat kebaikan) dalam hubungan kerja. Islam mendorong pemberi kerja untuk tidak sekadar memenuhi kewajiban minimal, tetapi juga memberikan lebih sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pekerja. Misalnya, pemberian bonus saat momen tertentu, bantuan sosial untuk karyawan yang mengalami kesulitan, atau peluang pengembangan keterampilan. Di Café Lima Belas Metuah, insentif penjualan menjadi salah satu bentuk *ihsan* yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan.

Hukum Ekonomi Syariah memandang upah sebagai sarana untuk mencapai *maslahah* (kemaslahatan) bagi pekerja dan keluarganya. Kesejahteraan pekerja meliputi terpenuhinya kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial. Perusahaan tidak hanya berkewajiban membayar upah yang layak,

²⁰ Dessy Carolina, Muhammad Harun, dan Fatah Hidayat, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Praktik Perjanjian Transaksi Upah 'Pacak Hewan' (Studi Atas Pacak Kucing di Comba Cattery Cinde Kota Palembang)," *Justisia Ekonomika: Jurnal Magister Hukum Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2023): 649-59, <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JE/article/view>.

²¹ Syalsa Billa Ananda dan Yayuk Yuliana, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Deli Serdang," *Jurnal Mutiara Manajemen* 7, no. 1 (2022): 37-43, <http://ejournal.sarimutiara.ac.id/index.php/JMM/article/view/1487664422>.

tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghormati hak-hak pekerja, serta memberikan kesempatan pengembangan karier. Café Lima Belas Metuah dapat mengoptimalkan penerapan prinsip *maslahah* ini dengan menyediakan program pelatihan keterampilan, yang tidak hanya menguntungkan usaha tetapi juga meningkatkan nilai kompetensi karyawan di pasar kerja.

Dari sudut pandang *maqāṣid al-syarī'ah* (tujuan-tujuan syariah), kebijakan pengupahan di Café Lima Belas Metuah berkaitan erat dengan penjagaan harta (*hifz al-māl*) dan jiwa (*hifz al-nafs*). Penetapan upah yang mencukupi memastikan pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti pangan, sandang, papan, dan kesehatan, sehingga kehidupan mereka terlindungi secara layak. Di sisi lain, kepastian pembayaran upah juga menjaga keberlangsungan harta pekerja dari potensi kerugian akibat penundaan atau pemotongan yang tidak sah.

Hukum Islam mengajarkan pentingnya *taswiyah* (kesetaraan) dalam memperlakukan pekerja. Kesetaraan ini bukan berarti semua pekerja menerima upah yang sama, tetapi kesetaraan dalam peluang untuk mendapatkan penghasilan yang layak sesuai kompetensi dan kontribusi masing-masing. Dalam konteks Café Lima Belas Metuah, prinsip ini dapat diterapkan melalui evaluasi kinerja yang objektif dan terbuka, sehingga kenaikan gaji atau pemberian insentif benar-benar didasarkan pada prestasi, bukan faktor subjektif. Hal ini akan memperkuat rasa keadilan di antara karyawan dan mengurangi potensi konflik internal.

Kesejahteraan pekerja tidak hanya diukur dari besaran upah, tetapi juga dari keberkahan (*barakah*) rezeki yang diperoleh. *Barakah* dapat tercapai ketika upah diperoleh dengan cara yang halal, dibayar tepat waktu, dan tidak mengandung unsur riba, gharar, atau penipuan. Café Lima Belas Metuah, dengan mematuhi ketentuan UMR dan prinsip transparansi, berpotensi memperoleh *barakah* dalam usaha, yang tidak hanya menguntungkan secara finansial tetapi juga meningkatkan keberlanjutan bisnis.

Penerapan kebijakan upah di Café Lima Belas Metuah masih menyisakan sejumlah persoalan dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Meskipun pembayaran gaji dilakukan, penyesuaian skala upah berdasarkan masa kerja dan kinerja belum diterapkan secara jelas sehingga menimbulkan potensi ketidakadilan. Pemberian kompensasi dalam kondisi tertentu masih minim sehingga belum mampu menjawab kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa praktik pengupahan di café

masih menghadapi tantangan dalam mewujudkan keadilan dan kesejahteraan pekerja sesuai nilai-nilai syariah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penerapan kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) di Café Lima Belas Metuah masih menyisakan sejumlah permasalahan. Karyawan dengan masa kerja lebih lama belum memperoleh penyesuaian skala upah yang memadai, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan berpotensi mengganggu hubungan industrial. Transparansi dan pemerataan dalam pemberian tunjangan maupun insentif masih membutuhkan penguatan agar tidak menimbulkan kesenjangan antarpekerja. Dari perspektif hukum Islam, praktik pengupahan di café ini belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan ihsan. Penyesuaian berbasis masa kerja, kinerja, dan tanggung jawab belum terstruktur dengan jelas, sehingga berisiko menimbulkan ketidakadilan (*zulm*) dalam hubungan kerja. Penerapan UMR di Café Lima Belas Metuah masih menghadapi tantangan serius baik dari aspek hukum positif maupun syariah, dan memerlukan evaluasi berkelanjutan agar sistem pengupahan benar-benar dapat memenuhi prinsip kesejahteraan, keadilan, dan keberlanjutan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Syalsa Billa, dan Yayuk Yuliana. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Kabupaten Deli Serdang." *Jurnal Mutiara Manajemen* 7, no. 1 (2022): 37-43.
<http://ejournal.sarimutiara.ac.id/index.php/JMM/article/view/1487664422>.
- Awary, Nadiah, Febri Noor Athika, dan Ahmad Ahsan Ridho. "Pengaruh Upah Minimum dan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Terhadap Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Jawa Timur Tahun 2018-2023." *Bisnet* 5, no. 1 (2025): 1-10.
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/bisnet/article/view/5096>.
- Carolina, Dessy, Muhammad Harun, dan Fatah Hidayat. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Praktik Perjanjian Transaksi Upah 'Pacak Hewan' (Studi Atas Pacak Kucing di Comba Cattery Cinde Kota Palembang)." *Justisia Ekonomika: Jurnal Magister Hukum Ekonomi Syariah* 7,

no. 1 (2023): 649–59. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JE/article/view>.

Damanik, Daniel Collyn, dan Rika Surianto Zalukhu. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pematangsiantar." *Ekuilnomi: Jurnal Ekonomi Pembangunan* 3, no. 1 (Mei 2021): 38–46. <https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v3i1.529>.

Fajriati, Rafika Ariana, Edith Ratna, dan Anggita Doramia Lumbanraja. "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)." *Notarius* 14, no. 1 (2021): 452–54. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius>.

Faulijan, Herman. "Perbedaan Perspektif Sistem Penggajian Antara Manajemen Dan Karyawan Sae Street Food Di Kota Bandung." *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 7, no. 3 (2025): 1337. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/30002>.

Iskandar. "Komitmen Pemerintah Aceh dalam Penerapan Qanun Aceh Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Lembaga Keuangan Syariah." *Idil: Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* 3, no. 1 (2021): 1–15. https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/idil/article/view/Komitmen_Iskandar.

Izzati, Nabiyla Risfa. "Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan Pengupahan." *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 52, no. 2 (Juli 2023): 163–73. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/49724>.

Kirti, Harin Nadindra, dan Joko Priyono. "Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)." *Notarius* 11, no. 1 (Mei 2021): 68–71. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius>.

Murtala, dan Azhar. "Analisis Penetapan Upah Minimum di Indonesia dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya." *Jurnal Ekonomi Regional Unimal* 4, no. 2 (Agustus 2021): 28–36. https://ojs.unimal.ac.id/ekonomi_regional/index.

Prasetyo, Yoko, dan Ane Permatasari. "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019." *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan* 2, no. 1 (Desember 2020): 41–52. <https://doi.org/10.18196/jpk.v2i1.12545>.

Rahmawati, Novia, Panji Kusuma Prasetyanto, dan Fitrah Sari Islami. "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Upah Minimum Regional (UMR), dan Tingkat Pengangguran Terbuka Terhadap Jumlah

- Penduduk Miskin di Indonesia Tahun 2017–2021 (Studi Kasus 34 Provinsi di Indonesia).” *Convergence: The Journal of Economic Development* 4, no. 1 (2022): 19–31. <https://doi.org/10.33369/convergencejep.v4i1.23358>.
- Ramadhan, Muammar Fazri, dan Reza Juanda. “Efektifitas Pengaruh Jumlah UMK dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Regional Unimal* 4, no. 2 (Agustus 2021): 17–22. https://ojs.unimal.ac.id/ekonomi_regional/index.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Said, Nurliana, Elina Situmorang, dan Siti Aisah Bauw. “Penerapan Kebijakan Upah Minimum Provinsi dan Pengaruh Upah terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kontraktor Nurhalisa Abadi Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.” *Lensa Ekonomi* 16, no. 2 (Desember 2022): 183–99. <https://ejournal.unipa.ac.id/index.php/lensaekonomi>.
- Shafira, Fiorella Amelia. “Dampak Upah Minimum Regional (UMR) Terhadap Pengangguran dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Sektor Domestik dan Luar Negeri.” *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 7, no. 2 (2024): 254–64. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1932>.
- Siregar, Rahel Veronika, dan Joko Suharianto. “Pengaruh Konsumsi dan Pengangguran Terhadap Upah Minimum Regional di Sumatera Utara Periode 2010–2022.” *Jurnal JALAKOTEK* 1, no. 2 (2024): 288–95. <https://rayyanjurnal.com/index.php/JALAKOTEK/article/view/2550>.
- Syah, Indrawan. “Menelaah Hubungan Antara Kompensasi Dan Retensi Karyawan: Tinjauan Literatur Dan Arah Masa Depan.” *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 4, no. 2 (April 2025): 147. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3814>.
- Wahyuni, Sri, dan Saifuddin. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Jasa Pekerja Sawah (Studi Kasus Desa Campurjo Kecamatan Wonomulyo).” *J-ALIF: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah dan Sosial Budaya Islam* 6, no. 1 (Mei 2021): 156–58. <https://jurnal.stai-asysyukriyyah.ac.id/index.php/j-alif>.
- Zulkifli. “Pengaruh Upah Minimum Regional (UMR) dan Kontribusi Sektor Industri Terhadap Ketimpangan Distribusi Pendapatan di Sulawesi Selatan.” *Economics and Community Change* 3, no. 2 (2024): 40–49. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ecc/article/view/2900>.