

**EDUKASI ENTREPRENEUR MELALUI MAGANG KERJA PADA
KEDAI KANCAKAKONA KOPI DI PONDOK PESANTREN ANNUQAYAH**

TESIS

Disusun Oleh:

Nama : Ahmad Rizal

NIM : 220504210019



**MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**EDUKASI ENTREPRENEUR MELALUI MAGANG KERJA PADA KEDAI KANCAKAKONA
KOPI DI PONDOK PESANTREN ANNUQAYAH**

TESIS

Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Ekonomi Syariah

Oleh:

Nama : Ahmad Rizal

NIM 220504210019

MAGISTER EKONOMI SYARIAH

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Edukasi Entepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah” yang disusun oleh Ahmad Rizal (220504210019) telah diperiksa dan disetujui oleh tim pembimbing.

Malang, 09 Januari 2025

Pembimbing I



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.E.I
NIP. 197507072005011005

Pembimbing II



Dr. Khusnudin, M.E.I
NIP. 19700617201608011052

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah



Eko Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197311091999031003

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul "Edukasi Entepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah" yang disusun oleh Ahmad Rizal (220504210019) telah diuji dan dipertahankan didepan sidang dewan penguji pada kamis, 20 Februari 2025

Dewan **Penguji**,



H. Slamet, S.E., MM., Ph.D
NIP. 196604121998031003

Penguji Utama



Dr. Maretha Ika P., S.E., MM
NIP. 198903272018012002

Ketua Penguji



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.E.I
NIP. 197507072005011005

Pembimbing I/Penguji



Dr. Khusrudin, M.EI
NIP. 19700617201608011052

Pembimbing II/Sekretaris



Mengetahui
Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 196903032000312002

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Rizal
NIM : 220504210019
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Judul : **“Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah”.**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil penelitian TESIS ini secara keseluruhan adalah karya peneliti sendiri kecuali yang tertulis atau dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber rujukan dan daftar rujukan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Malang, 09 Januari 2025

Yang menyatakan,



Ahmad Rizal

NIM : 220504210019

MOTTO

“Carilah ilmu sejak dari buaian Ibu, hingga ke liang lahat (ajal datang)”

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi serta pergantian malam dan siang, terdapatayat (tanda-tanda kekuasaan Allah) bagi (orang-orang yang berfikir)”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis dan perjuangan ini ananda persembahkan kepada:

1. Ibu dan Bapak tercinta yang telah memberikan keridhoan, do'a, dan motivasi, serta cinta kasihnya dalam kehidupan kami, **Ibu Rahmawati** dan **Bapak Moh. Irsyad**.
2. Adik ku tersayang yang telah memberikan semangat dan motivasi serta untuk kami, **Adek Sarifah, Zuhdi Kholil, Ilham Maulana**.
3. Kepada teman-teman seangkatan Pascasarjana, yang telah bersama selama dua tahun melewati suka dan duka dalam mengukir prestasi dunia pendidikan. Semoga tali persaudaraan kita akan selalu terjalin erat walaupun terpisah oleh jarak dan waktu, semoga cita-cita kalian bisa tercapai.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, tidak ada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji dan syukur ke hadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, semoga shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad Saw. Sebagai suri tauladan yang baik dalam kehidupan, beserta keluarga, sahabat, tabi'in dan orang-orang yang senantiasa istiqamah untuk mencari ridha-Nya hingga akhir zaman.

Proposal tesis dengan judul “Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah” diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi Syariah pada program Studi Ekonomi Syariah Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa proposal tesis ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala trik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan karya tulis selanjutnya.

Atas izin dari-Nya penulisan proposal tesis ini dapat terselesaikan. Tidak sedikit hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, tetapi penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak ada keberhasilan tanpa kegagalan. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan materi dan non materi yang diberikan dalam menyelesaikan tesis ini.

Terimakasih kepada pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian penulisan tesis ini. Akhirnya penulis mneyerahkan sepenuhnya kepada Allah, semoga

proposal tesis ini bermanfaat untuk para pembaca terkhusus bagi penulis, dan semoga bernilai ibadah dihadapan ALLAH SWT. Aamiin.

Malang, 09 Januari 2025

Penulis

Ahmad Rizal
NIM : 220504210019

DAFTAR TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan pengalihan tulisan Arab ke tulisan Indonesia, pengalihan tersebut bukan termasuk bentuk terjemahan. Banyak tulisan Arab yang ditulis dengan latin dalam karya tulis ilmiah ini seperti tulisan nama-nama Arab bagi bangsa Arab, sedangkan nama-nama arab bagi bangsa selain non arab ditulis sebagaimana biasa sesuai dengan ejaan nasional. Adapun daftar transliterasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Konsonan, Tulisan arab seluruhnya dilambangkan dengan huruf, ketika transliterasinya dipindah ke Bahasa latin maka sebagian transliterasinya dilambangkan dengan huruf, sebagian lagi dengan tanda dan sebagian yang lain dengan huruf dan tanda sekaligus sebagai berikut:

Arab		Latin	
Konsonan	Nama	Konsonan	Nama
ا	Alif		Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Tha	ṡ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	kh	Ka dan Ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es

ش	Syin	sy	Es dan Ye
ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma menghadap atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

2. Vokal tunggal atau *monoftong* dalam bahasa Arab lambangnya hanya menggunakan tanda atau harokat, dalam tulisan latin transliterasinya menggunakan huruf sebagaimana berikut:
 - a. Harakat *Fathah* dilambangkan dengan huruf *a*, seperti *Sajada*.
 - b. Harakat *Kasrah* dilambangkan dengan huruf *i*, seperti *Tirmīzīy*.
 - c. Harakat *Ḍammah* dilambangkan dengan huruf *u*, *yūsuf*
3. Vocal rangkap atau *diftong* yang lambangnya merupakan gabungan antara harakat dengan huruf, dalam tulisan latin transliterasinya menggunakan gabungan

sebagaimana berikut:

- a. Vocal rangkap *أو* dilambangkan dengan huruf *aw*, seperti *al-Jawziy*.
- b. Vocal rangkap *أي* dilambangkan dengan huruf *ay*, seperti *Ubay ibn Ka'ab*.
4. Vocal Panjang atau *mad* yang dalam Bahasa Arab dilambangkan dengan harakat dan huruf, dalam Bahasa latin transliterasinya menggunakan huruf dan tanda *macron* (garis horizontal) yang ada di atasnya, seperti *Farāid*, *al-Furūd al-Muqaddarah*.
5. *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam tulisan latin transliterasinya menggunakan huruf yang sama pada huruf yang bertanda *syaddah* tersebut, seperti *mayyitun*, *sayyidun*, *radd*.
6. Kata sandang yang dalam Bahasa dilambangkan dengan *alif* dan *lam* (ﻻ), dalam Bahasa latin transliterasinya ditulis dengan terpisah dengan bunyinya dari kata yang mengikuti dan diberi tanda sempang sebagai penghubung, seperti *Ṣāhib al-fard*, *Ẓawī al-Arḥām*.
7. *Ta Marbūṭah* mati atau berharakat sukun, dalam tulisan latin menggunakan “h” seperti, sedangkan *Ta Marbūṭah* yang hidup menggunakan huruf “t”, seperti *Ṭalḥah*, *ru'yatul Hilāl*.
8. Apostrof (‘) hanya sebagai transliterasi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata, seperti *Fuqahā’*, *Ru'yah*; sedangkan *hamzah* yang ada di awal kata tidak usah menggunakan apostrof, *Ibrāhīm*, *Ismā'il*.

ABSTRAK

Ahmad Rizal, 2025, Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah.” Tesis Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (1) Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.E.I. (2) Dr. Khusnudin, M.E.I

Kata Kunci: Edukasi, Entrepreneur, Magang kerja

Pesantren sebagai institusi pendidikan tradisional Islam, telah memainkan peran penting dalam pembentukan dimensi religius manusia di Indonesia. Dengan jangkauan geografis yang luas dan jumlah pesantren yang besar, peran mereka dalam memperkuat aspek spiritual dan religiusitas masyarakat telah terbukti signifikan dalam sejarah pendidikan Indonesia.. Penelitian ini bertujuan 1) Menganalisis bagaimana Pondok Pesantren Annuqayah mengedukasi Alumni. 2) Menganalisis bagaimana system kerja magang di kedai kopi kancakona.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian Studi Kasus untuk menggali Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah. Alat penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Lokasi penelitian di pondok pesantren Annuqayah. Adapun data dianalisis melalui 3 tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Kesimpulan penelitian *pertama*, Persiapan yang matang : Memastikan semua bahan dan peralatan siap digunakan setiap hari, Penyajian yang kreatif dan konsistensi : Mengikuti standar yang ketat sambil tetap inovatif pelayanan yang ramah dan cepat : Memberikan pengalaman positif bagi pelanggan. Proses produksi yang tepat : Menggunakan metode pemanggangan, penggilingan, dan penyeduhan yang optimal *kedua*, Sistem kontrak kerja karyawan di Kedai Kancakona Kopi dilakukan dengan secara tertulis dan merupakan bentuk sistem kontrak kerja karyawan menggunakan sistem waktu tertentu yang didalamnya memuat unsur pekerjaan, pelayanan, waktu, dan upah.

ABSTRACT

Ahmad Rizal, 2025, Entrepreneur Education Through Internship at the Kancakona Coffee Shop at the Annuqayah Islamic Boarding School.” Thesis of the Master of Islamic Economics Study Program, Postgraduate Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang, Advisors: (1) Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.E.I. (2) Dr. Khusnudin, M.E.I

Keywords: Education, Entrepreneur, Internship

Islamic boarding schools as traditional Islamic educational institutions have played an important role in the formation of the religious dimension of humans in Indonesia. With a wide geographical reach and a large number of Islamic boarding schools, their role in strengthening the spiritual and religiosity aspects of society has proven significant in the history of Indonesian education. This study aims to 1) Analyze how the Annuqayah Islamic Boarding School educates Alumni. 2) Analyze how the internship work system works at the Kancakona coffee shop.

This study uses a qualitative approach with a Case Study research type to explore Entrepreneur Education Through Internships at the Kancakona Coffee Shop at the Annuqayah Islamic Boarding School. The research tools used by the researcher are interviews, observation and documentation. The location of the research is at the Annuqayah Islamic boarding school. The data was analyzed through 3 stages, namely data reduction, data presentation, and data verification.

The results of the study are, first, Thorough preparation: Ensuring all materials and equipment are ready to use every day, Creative presentation and consistency: Following strict standards while remaining innovative friendly and fast service: Providing a positive experience for customers. The right production process: Using optimal roasting, grinding, and brewing methods second, The employee work contract system at the Kancakona Coffee Shop is carried out in writing and is a form of employee work contract system using a certain time system which contains elements of work, service, time, and wages.

مستخلص البحث

أحمد رزال، 2025، تعليم ريادة الأعمال من خلال التدريب في مهفي كانكاكونا في مدرسة النقية الإسلامية الداخلية. أطروحة برنامج دراسة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، برنامج الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج، المشرف: (1) د. ح. مصباح المنير، المستشار القانوني، معهد الشرق الأوسط. (2) د. خوسن الدين، م.ع.ي

الكلمات المفتاحية: التعليم، رائد الأعمال، التدريب

لقد لعبت المدارس الدينية الإسلامية التقليدية، دوراً هاماً في تشكيل البعد الديني للإنسان في إندونيسيا. مع اتساع نطاقها الجغرافي وعدد كبير من المدارس الداخلية الإسلامية، فقد ثبت أن دورها في تعزيز الجوانب الروحية والدينية للمجتمع له أهمية كبيرة في تاريخ التعليم الإندونيسي. تهدف هذه الدراسة إلى (1) تحليل كيفية قيام مدرسة النقاة الإسلامية الداخلية بتعليم طلابها خريجين. (2) تحليل كيفية عمل نظام التدريب في مهفي كانكاكونا

تستخدم هذه الدراسة نهجاً نوعياً من خلال بحث دراسة الحالة لاستكشاف تعليم رواد الأعمال من خلال التدريب الداخلي في مهفي كانكاكونا في مدرسة أنوكايا الإسلامية الداخلية. أدوات البحث التي يستخدمها الباحثون هي المقابلات والملاحظة والتوثيق. مكان البحث هو مدرسة النقاة الإسلامية الداخلية. تم تحليل البيانات من خلال 3 مراحل وهي: اختزال البيانات، وعرض البيانات، والتحقق من البيانات

وتتمثل نتائج الدراسة، أولاً، في التحضير الشامل: التأكد من أن جميع المكونات والمعدات جاهزة للاستخدام كل يوم، والعرض الإبداعي والاتساق: اتباع معايير صارمة مع البقاء منكمراً، والخدمة الودية والسريعة: توفير تجربة إيجابية للعملاء. عملية الإنتاج الصحيحة: استخدام أفضل طرق التحميص والطحن والتخمير. ثانياً، يتم تنفيذ نظام عقود عمل الموظفين في مهفي كانكاكونا كتابياً وهو شكل من أشكال نظام عقود عمل الموظفين باستخدام نظام زمني محدد يحتوي على عناصر العمل، الخدمة، والوقت، والأجور

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TRANSLITERASI	ix
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Istilah	11
BAB II	18
KAJIAN PUSTAKA	18
A. Pengertian Edukasi Entrepreneur.....	18
B. Unsur-unsur Entrepreneurship	19

C. Pengertian Kontrak Magang Kerja.....	21
D. Kontrak Kerja.....	28
E. Kontrak Kerja Perspektif Ekonomi Syariah	38
BAB III.....	73
METODE PENELITIAN.....	73
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.	73
B. Kehadiran Peneliti	73
C. Lokasi Penelitian.	73
D. Sumber Data.....	74
E. Prosedur Pengumpulan Data.	74
F. Analisis Data.	75
G. Keabsahan Data.....	75
BAB IV.....	77
PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	77
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.	77
B. Paparan Data Hasil Penelitian	81
C. Temuan Penelitian.....	81
BAB V.....	98
PEMBAHASAN.....	98
A. Pondok pesantren Annuqayah mengedukasi Alumni	98
B. Sistem kerja magang di kedai kopi kancakona	103
BAB VI.....	111
PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan.	111
B. Saran-saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesantren sebagai institusi pendidikan tradisional Islam, telah memainkan peran penting dalam pembentukan dimensi religius manusia di Indonesia. Dengan jangkauan geografis yang luas dan jumlah pesantren yang besar, peran mereka dalam memperkuat aspek spiritual dan religiusitas masyarakat telah terbukti signifikan dalam sejarah pendidikan Indonesia. (Samudi, 2016) Pesantren salah satu lembaga pendidik agama sekurang-kurangnya harus memiliki elemen yaitu pondok, masjid, kiyai, santri, dan pengajian kitab klasik. (Hellyati, 2016) Dengan demikian, jika hanya memiliki pondok dan santri, sedangkan kiyai, masjid, dan pengajian kitab tidak ada, maka ia lebih pantas disebut kos-kosan atau jika hanya kiyai, santri, serta pengajian kitab, maka itu tidak lain dari sekedar majelis taklim, dan bukan pesantren.

Indonesia sebagai negara mayoritas berpenduduk muslim maka penanaman jiwa wirausaha bisa dilakukan melalui pondok pesantren. Hal ini dinilai efektif mengingat jumlah pesantren di Indonesia mencapai angka 29.00. data diperoleh ketika Presiden Joko Widodo (jokowi) saat menyaksikan dan memberikan sambutan pada pendatangan kerjasama antara kemnaker dengan pondok pesantren penerimaan bantuan BLK komunitas untuk pesantren. Maka pesantren dan wirausaha merupakan dua hal yang terintegrasi. Rasulullah SAW yang merupakan manusia dengan tingkat ibadah yang tinggi ternyata juga seorang wirausahawan yang sukses. Maka tidak

mengherankan apabila muncul pesantren-pesantren berbasis kewirausahaan. (Univesitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2020)

Pendidikan diyakini dapat menebarkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan taraf hidup manusia. Saat ini pendidikan di pesantren tidak hanya focus pada pendidikan keagamaan, namun sebagian pesantren juga menyelenggarakan pendidikan formal (sekolah). Sekolah diharapkan dapat berjalan secara efektif sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia. Melihat fenomena tersebut, maka bermunculanlah model pesantren yang memiliki sekolah formal. Seperti halnya sekolah formal lainnya maka diperlukan indikator untuk mengukur efektivitas sekolah tersebut. (Kiromim Baroroh, (2006).) Salah satu tokoh pendidikan Philip Kottler sebagaimana dikutip oleh Viethzal Rivai Zainal, dalam penelitiannya menyatakan bahwa pendidikan formal memiliki peran yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi suatu negara. (Viethzal Rivai Zainal, 2014)

Oleh karena itu, pendidikan yang diselenggarakan di pondok pesantren telah berkembang tidak hanya terbatas pada aspek keagamaan, tetapi juga meliputi pembinaan dalam aspek mental dan sikap para santri untuk hidup mandiri. Selain itu, pendidikan di pesantren juga menekankan peningkatan keterampilan dan semangat berwirausaha. Hal ini karena di lingkungan pesantren, para santri hidup bersama dalam harmoni dan saling menghormati satu sama lain.

Kewirausahaan merupakan sesuatu yang ada di dalam jiwa seseorang, masyarakat dan organisasi yang karenanya akan dihasilkan berbagai macam aktivitas

(sosial, politik, pendidikan), usaha dan bisnis. Kewirausahaan merupakan bidang yang sangat luas aktivitasnya, mulai dari individual entrepreneurship, industrial entrepreneurship sampai yang terakhir berkembang adalah social entrepreneurship. (Azal Raoul Reginald and Imron Mawardi, 2015)

Organisasi Ikatan Alumni Annuqayah (IAA) berada di bawah naungan Pondok Pesantren Annuqayah. Sejalan dengan namanya, IAA bertindak sebagai wadah bagi para alumni dan simpatisan Pondok Pesantren Annuqayah yang memiliki perhatian dan kepedulian terhadap pesantren tersebut. Seiring tersebarnya para alumni dan simpatisan dari Pondok Pesantren Annuqayah di berbagai daerah, organisasi ini telah meluas hingga ke berbagai daerah, termasuk kabupaten dan kota di seluruh Indonesia.

Pesantren tidak hanya untuk tempat belajar agama, tetapi juga untuk pendidikan umum dan kewirausahaan (entrepreneurship). Dengan adanya transformasi tersebut, alumni pesantren (output) nantinya tidak hanya menjadi guru agama ataupun guru mengaji saja, melainkan mereka dapat menduduki posisi strategis di berbagai bidang kemasyarakatan termasuk politik, ekonomi ataupun pemerintahan". (Zuanita Andriyani, 2018): 47-64). Oleh karena itu, untuk mereaktualisasi nilai kepesantrenan menurut Kartasasmita salah satunya dengan: (Yusni Fauzi, (2017): 1-8).

1. Pembinaan, penanaman, dan pemupukan nilai keagamaan
2. Menanamkan etos keilmuan

3. Membangun semangat kewirausahaan
4. Membangun etos kerja modern
5. Membangun kualitas pribadi mandiri

Semakin maju suatu negara dan semakin banyak orang yang terdidik, dunia wirausaha semakin dirasakan penting. Hal ini karena pembangunan akan lebih mantap jika ditunjang oleh wirausahawan yang ada. (Ari Prayoga and Arif Risnandi, (2019): 117-31). Oleh karenanya PBB menyatakan bahwa suatu negara akan mampu membangun apabila 2% dari jumlah penduduknya yang bergerak dalam bidang wirausaha. Dengan demikian, jika negara kita berpenduduk 200 juta jiwa, wirausahawannya lebih kurang sebanyak 4 juta. Katakanlah jika hitungan semua wirausahawan indonesia mulai dari pedagang kecil sampai perusahaan besar mencapai 3 juta, tentu bagian terbesarnya adalah kelompok kecil yang belum terjamin mutunya dan belum terjamin kelangsungan hidupnya.

Pesantren memiliki tiga pilar atau potensi yaitu kiyai-ulama, santri dan pendidikan sebagai sebuah magnet yang sangat potensial menjadi sumber ekonomi bagi eksistensi dan pengembangan pondok pesantren tersebut. Apabila ketiga pilar utama ini terpenuhi, pondok pesantren telah memenuhi tiga fungsi utamanya, yaitu: pertama, sebagai pusat pengkaderan pemikiran- pemikiran agama (center of excellence). Kedua, sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (human resource). Ketiga, sebagai lembaga yang melakukan pemberdayaan pada masyarakat (agent of development). (Edi Irawan,2019)

Dalam keterlibatannya dengan peran, fungsi, dan perubahan yang dimaksud, pesantren memegang peranan kunci sebagai motivator, inovator, dan dinamisator masyarakat.

Hubungan interaksionis-kultural antara pesantren dengan masyarakat menjadikan keberadaan dan kehadiran institusi pesantren dalam perubahan dan pemberdayaan masyarakat menjadi semakin kuat. Namun demikian, harus diakui bahwa belum semua potensi besar yang dimiliki pesantren tersebut dimanfaatkan secara maksimal, terutama yang terkait dengan kontribusi pesantren dalam pemecahan masalah-masalah sosial ekonomi umat.

Pesantren sebagai bagian dari sub kultur masyarakat, dengan situasi apapun tetap hidup dengan kokoh walaupun dengan apa adanya. (S M Ismail, 2002). Kemampuan kyai, para ustadz, santri dan masyarakat sekitar, menjadi perhatian serius untuk meneguhkan atau setidaknya meningkatkan kompetensi pesantren dalam visinya itu. Tetapi, disisi lain ada juga pesantren yang mulai berfikir ulang dalam rangka meningkatkan kemampuan finansialnya, dan acapkali menjadi masalah serius sehingga membuat pesantren kurang dapat melaksanakan visi dan program utamanya. Masalah dana memang menjadi masalah dan tantangan besar bagi pengembangan sebagian lembaga pesantren di Indonesia, padahal potensi yang ada dalam komunitas pesantren dan ekonomi sebenarnya cukup besar.

Stigma buruk akan manajemen pondok pesantren di negeri ini nampaknya belum lenyap betul. Jeleknya manajemen pondok pesantren menyebabkan institusi

pendidikan nonformal ini dianggap sebagai lembaga pendidikan yang tetap melanggengkan status quo-nya sebagai institusi pendidikan yang tradisional, konservatif, dan terbelakang. Hal ini seperti yang disampaikan Mujamil Qomar bahwa, pesantren merupakan bentuk lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, hanya saja, usia pesantren yang begitu tua tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kekuatan atau kemajuan manajemennya. Kondisi manajemen pesantren tradisional hingga saat ini sangat memprihatinkan, suatu keadaan yang membutuhkan solusi dengan segera untuk menghindari ketidakpastian pengelolaan yang berlarut-larut. Anehnya institusi pendidikan ini tetap diminati masyarakat dan tetap eksis dari tahun ke tahun. (Mujamil Qomar, 2016)

Maka adanya sinergi oleh para alumninya dan pesantren dimana terdapat pada tiga hal, relasi, kepercayaan dan nilai-nilai pondok pesantren yaitu; “Kesopanan Lebih Tinggi Nilainya Daripada Kecerdasan”. Ketiganya merupakan modal utama dalam membangun sinergi dalam hubungan berbagai hal termasuk pengembangan wirausaha. Dengan adanya tiga hal tersebut tentu bisa memberikan ruang yang luas bagi pesantren untuk bisa mengembangkan asset yang dimilikinya begitupula sebaliknya. Secara otomatis tercipta adanya sinergi saling menguatkan bahkan pesantren mampu tumbuh secara mandiri khususnya pertumbuhan ekonominya.

Organisasi dibentuk dengan tujuan antara lain untuk memberi bantuan pemikiran kepada Pengurus Pondok Pesantren Annuqayah, baik dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi pesantren maupun dalam upaya-upaya pengembangan pesantren sebagai memfasilitasi mobilisasi bantuan

materi (dana) dari para alumni dan simpatisan untuk kepentingan pengembangan program dan fasilitas atau sarana-prasarana di pondok pesantren serta memfasilitasi upaya pengembangan potensi santri di masyarakat, khususnya dalam meneruskan misi pesantren, baik dalam bidang pengembangan pendidikan Islam, dakwah, dan bidang-bidang pembangunan sosial kemasyarakatan lainnya.

Dalam hal perekonomian pesantren, banyak hal dilakukan oleh para alumni dalam membantu pertumbuhan ekonomi pesantren. Diantara meberikan sumbangsih finansial materi, tenaga, alumni tersebut ikut andil dalam pendirian Toko Koperasi Pesantren, Air Suci serta usaha-usaha lainnya yang di bangun dalam pesantren dengan konsep yang dibangun yakni berbelanja seperti di hotel bintang lima, tapi harga kaki lima, (Ustad Moh. Junaidi, *Wawancara*, Sumenep. 10 Januari 2024). sedangkan sinergi alumni Pesantren Annuqayah mendirikan beberapa usaha luar pesantren Kancakona Mart, Kedai kancakona kopi.

Menurut Ketua Ikatan Alumni Annuqayah (IAA) Kabupaten Sumenep, Moh. Jazuli, "Dengan Kancakona Kopi, kami ingin terus menjalin tali silaturahmi dengan sesama alumni dan terus berkhidmat untuk para kiai dan Pesantren Annuqayah."

Kancakona Kopi bukan sekadar kedai kopi biasa. Selain menyajikan kopi dengan berbagai rasa, tempat ini juga mengadakan berbagai kegiatan keagamaan. Misalnya, pelajaran Qiroatil Quran setiap pekan (untuk anak-anak) dan seminar keagamaan yang diselenggarakan secara temporal. Meskipun demikian, pengunjung tidak perlu khawatir terganggu karena gedung Kancakona Kopi cukup luas.

"Ke depan, kita akan menggelar kajian kitab kuning yang langsung diasuh oleh salah satu pengasuh pesantren Annuqayah," tambah Moh. Jazuli.

Dari sisi kegiatan hingga pelayanan dan penataan ruangan, Kancakona Kopi mencerminkan karakter usaha dengan sentuhan halus tangan-tangan santri.

Begitu pengunjung memasuki ruangan kedai yang didominasi warna putih dan hitam itu, mereka dapat menjumpai tulisan kaligrafi “Ngaji Diskusi Berbagi” beserta terjemahannya di beberapa sudut. Selain itu, juga terdapat perpustakaan mini yang disiapkan bagi pengunjung untuk menambah wawasan keagamaannya. Kendati demikian, Kancakona Kopi terbuka untuk siapa saja dan dari mana saja.

Permasalahan dalam pelaksanaan edukasi entrepreneur yang terjadi di Kancakona Kopi di pondok pesantren saat ini yaitu Santri yang berasal dari berbagai latar belakang sosial, ekonomi, dan pendidikan bisa memiliki tingkat pemahaman yang berbeda-beda, sehingga sulit bagi pengajar untuk menyesuaikan metode pengajaran yang cocok untuk semua santri. (Selaku manajer Ahmad Fauzi, *Wawancara*, Sumenep. 10 Januari 2024.) Memberikan santri kemandirian secara ekonomi melibatkan upaya untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan mereka untuk mandiri secara finansial. Ini bisa dilakukan melalui pendidikan kewirausahaan, pelatihan keterampilan praktis, pembelajaran manajemen keuangan, serta pengalaman praktis dalam mengelola aset dan sumber daya keuangan. Tujuannya adalah agar santri mampu mengelola keuangan mereka sendiri dengan efektif, membangun usaha mandiri, dan menjadi kontributor yang aktif dalam pembangunan ekonomi masyarakat. (Selaku manajer Ahmad Fauzi, *Wawancara*, Sumenep. 10 Januari 2024.) Santri menghadapi tantangan dalam memberikan pengabdian melalui magang yang mencakup aspek seperti keterbatasan

pengalaman praktis, ketergantungan pada bimbingan yang memadai, dan kesulitan dalam memadukan tuntutan akademis dengan waktu yang dihabiskan untuk magang. Selain itu, akses terhadap peluang magang yang relevan dengan bidang studi dan kurangnya jaringan profesional juga menjadi hambatan bagi santri dalam memperoleh pengalaman magang yang bermanfaat dan memadai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai edukasi entrepreneur melalui magang kerja pada kedai kancakona kopi di pondok pesantren Annuqayah Maka dari peneliti mengangkat judul **“Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah”**

B. Rumusan Masalah

Dalam uraian latar belakang yang tertulis di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana pondok pesantren mengedukasi Alumni Annuqayah?
2. Bagaimana sistem kerja magang di kedai kopi kancakona?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dengan judul : “Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah”

- a. Tujuan formal: yaitu sebagai persyaratan untuk melengkapi dan memenuhi tugas dalam rangka menyelesaikan study program magister pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.
- b. Untuk menganalisis bagaimana pondok pesantren Annuqayah meng edukasi Alumni
- c. Untuk menganalisis bagaimana Sistem Kontrak Kerja Magang di kedai kopi kancakona.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian dengan judul: “Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah” sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi pembaca tentang Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah
 - 2) Penelitian ini dapat memperkaya keilmuan dan juga sebagai tambahan referensi kepustakaan yang berkaitan dengan Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah
- b. Secara praktis
 - 1) Hasil penelitian ini dapat memeberikan sumbangan pemikiran kepada pembaca khususnya pemilik Kancakona Kopi Sumenep agar mengetahui

tentang Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah

- 2) Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pemilik Kancakona Kopi Sumenep dalam mengoptimalkan upaya Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja Pada Kedai Kancakona Kopi Di Pondok Pesantren Annuqayah

D Penelitian Terdahulu dan orisinalitas Penelitian

Penelitian terdahulu pernah di lakukan oleh Penelitian “Moh. Rasyad, Pemberdayaan Pesantren Menuju Kemandirian dan Profesionalisme (Studi Tentang Manajemen Kewirausahaan Pondok Modern Darussyahid Sampang Madura)”. (Muhammad Hambal Shafwan, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kewirausahaan Pondok Modern Darussyahid Sampang menerapkan dua model yaitu Integrated non-struktural, dan integrated struktural. Model pertama, integrated non-struktural yakni semua elemen kewirausahaan secara structural tidak meyatui dengan struktur organisasi pesantren. Model kedua, integrated structural, yakni semua elemen yang ada di pesantren merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Aktifitas manajemen dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Pengelolaan unit usaha ekonomi Pondok Modern Darussyahid terdapat dua jenis yaitu usaha ekonomi mandiri dan tidak mandiri yang keduanya mempunyai peran penting dalam operasional pesantren. Peran yang nyata adalah membantu pengadaan sarana dan prasarana, pemberian keringanan bagi santri kurang mampu, pemberian beasiswa kepada guru. Sementara penanaman nilai kewirausahaan bagi santri Pondok Modern

Darussyahid, yaitu mengarah pada aspek kognitif, afektif, konatif, dan psikomotorik dilaksanakan agar santri mampu berwira usaha minimal untuk dirinya sendiri.

Penelitian Siti Nur Aini Hamzah, “Manajemen Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Kewirausahaan Berbasis Agrobisnis (Studi Multi-Kasus Di Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo Dan Pondok Pesantren Nurul Karomah Pamekasan Madura). Hasil penelitian pertama secara manajerial, kedua pondok pesantren ini mendelegasikan manajemen kewirausahaan kepada orang yang di tunjuk oleh pengasuh pondok pesantren. Selain itu, mereka membuat badan, bidang, atau unit kerja yang spesifik mengurus kewirausahaan yang ada. Pada faktanya, di PP. Mukmin mandiri kerang manajemen yang dilaksanakan lebih modern ketimbang PP. Nurul karomah.

Kedua di PP. Mukmin mandiri ada produk perkebunan kopi dan industrialisasi dan penjualan produk kopi. Sedangkan PP. Mukmin mandiri lebih sederhana. Prosesnya bertumpu proses hilir yakni penjualan langsung hasil pertaniannya. Meskipun sebagian dari hasil pertanian juga diolah menjadi rengginang, kripik jagung, dan produk lainnya. Ketiga, di PP. Mukmin mandiri kontribusi bisnis ini terbagi menjadi dua hal; 1). Moral dalam bentuk pengetahuan dan pembelajaran tentang kewirausahaan kepada santri. 2). Material untum pembangunan dan perawatan sarana prasaran pondok pesantren, serta upah bagi para santri. Di PP. Nurul karomah kontribusinya lebih cenderung kepada kegiatan operasional lembaga- lembaga pendidikan di bawah naungan yayasan. (Siti Nur Aini Hamzah, 2015).

Hasanah, “Pemberdayaan Santri Putri Dalam Mengembangkan Keterampilan Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Nurul Amanah Bangkalan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan santri putri dalam mengembangkan keterampilan kewirausahaan. Problematika ini muncul karena belum siapnya santri putri dalam menghadapi kehidupan pasca lulus dari pesantren. Penyebabnya belum memiliki keterampilan untuk berwirausaha, belum adanya program pengembangan keterampilan dalam berwirausaha, dan belum adanya pengadaan sarana pengembangan keterampilan berwirausaha. Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana problematika pengembangan keterampilan kewirausahaan, strategi pemberdayaan dan hasil yang dicapai. Metode penelitian yang digunakan fasilitator saat berproses di lapangan adalah PAR (Participatory Action Research). Langkah awal untuk melakukan perubahan adalah membangun kepercayaan antara fasilitator dan masyarakat pesantren, menemukan masalah, merencanakan tindakan, melakukan aksi hingga refleksi. (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL, 2020).

Penelitian Rudy Haryanto, “Menumbuhkan Semangat Wirausaha Menuju Kemandirian Ekonomi Umat Berbasis Pesantren (Studi Kasus Di PP Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan)”. Hasil penelitian: 1) Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan dalam menumbuhkan semangat kewirausahaan dikalangan santrinya dengan menerapkan visi Pondok Pesantren yaitu melahirkan generasi Muslim berakhlakul karimah, berilmu amaliyah dan beramal ilmiah. Dalam praktiknya santri di beri kebebasan dalam melakukan kegiatan yang menunjang pencapaian visi tersebut asalkan memberikan manfaat pada dirinya dan orang lain. 2) Usaha kreatif yang

dijalankan oleh santri maupun alumni santri Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan meliputi pertokoan, usaha memproduksi barang, sektor jasa dan keuangan. Kegiatan kewirausahaan dalam sektor pertokoan meliputi sekmentasi rumah tangga sampai lokal sekitar pesantren. Kegiatan produksi barang meliputi produksi air minum dalam kemasan Nuri, produksi es batu balokan, produksi camilan, dan produksi kerajinan. Sedangkan dalam sektor jasa meliputi fotocopy, pengetikan dan penjilidan. Dan kegiatan keuangan berupa pendirian BMT Nuri yang sudah memiliki 16 cabang. 3) Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan mendidik kemandirian dalam segala bidang termasuk kemandirian ekonomi. Usaha untuk itu dilakukan dengan ikut serta menjalankan usaha selama menjadi santri dan beraktivitas sendiri setelah terjun dimasyarakat. (Rudy Hariyanto, (2017): 185-212).

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu di atas, maka dapat diketahui bahwa yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah analisis sistem kontrak kerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah di kancakona kopi Sumenep. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karya ilmiah yang peneliti lakukan ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang pernah diteliti sebelumnya, khususnya di Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.

No	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Moh. Rasyad (2021) Pemberdayaan Pesantren Menuju Kemandirian dan Profesionalisme (Studi Tentang Manajemen Kewirausahaan Pondok	Mengkaji terkait kewirausahaan Pondok Pesantren	Membahas tentang edukasi entepreuner	Manajemen kewirausahaan Pondok Modern Darussyahid Sampang menerapkan dua model yaitu Integrated

	Modern Darussyahid Sampang Madura)			nonstruktural, dan integrated struktural. Model pertama, integrated non-struktural yakni semua elemen kewirausahaan secara structural tidak meyatu dengan struktur
2	Siti Nur Aini Hamzah (2015) “Manajemen Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Kewirausahaan Berbasis Agrobisnis (Studi Multi-Kasus Di Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo Dan Pondok Pesantren Nurul Karomah Pamekasan Madura).	Mengkaji pengembangan kewirausahaan Pondok Pesantren	Mengkaji tentang dua kewirausahaan Pondok Pesantren	Kedua pondok pesantren ini mendelegasikan manajemen kewirausahaannya kepada orang yang ditunjuk oleh pengasuh pondok pesantren. Selain itu, mereka membuat badan, bidang, atau unit kerja yang spesifik mengurus kewirausahaan yang ada.
3	Hasanah (2020) Pemberdayaan Santri Putri Dalam Mengembangkan Keterampilan Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Nurul Amanah Bangkalan	Membahas tentang keterampilan pada wirausaha Pondok Pesantren	Pengembangan pemberdayaan pada Pondok Pesantren	Hasil yang dicapai dari strategi pemberdayaan santri putri adalah para santri putri mempunyai keterampilan dalam berwirausaha, sudah ada program pengembangan keterampilan dalam berwirausaha dan adanya sarana

				pengembangan keterampilan berwirausaha.
4	Rudy Haryanto (2017) Menumbuhkan Semangat Wirausaha Menuju Kemandirian Ekonomi Umat Berbasis Pesantren (Studi Kasus Di PP Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan)	Persamaan dalam penelitian yaitu mendirikan kemandirian wirausaha Pondok Pesantren	Perbedaan dalam penelitian yaitu penumbuhan semangat kinerja	1) Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan dalam menumbuhkan semangat kewirausahaan dikalangan santrinya dengan menerapkan visi Pondok Pesantren yaitu melahirkan generasi Muslim berakhlakul karimah, berilmu amaliyah dan beramal ilmiah. Dalam praktiknya santri diberi kebebasan dalam melakukan kegiatan yang menunjang pencapaian visi tersebut asalkan memberikan manfaat pada dirinya dan orang lain. 2) Usaha kreatif yang dijalankan oleh santri maupun alumni santri Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuanyar Pamekasan meliputi pertokoan, usaha memproduksi barang,

				sektor jasa dan keuangan.
--	--	--	--	---------------------------

D. Definisi Istilah

1. Edukasi Entepreneur : proses pembelajaran yang bertujuan untuk membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengenali peluang bisnis, mengembangkan ide-ide inovatif, dan memulai serta mengelola usaha secara efektif.
2. sistem kerja magang di kedai kopi kancakona rogram pelatihan praktis yang dirancang untuk memberikan pengalaman kerja langsung kepada peserta magang dalam berbagai aspek operasional kedai kopi. Program ini melibatkan peserta dalam kegiatan seperti penyajian kopi, pelayanan pelanggan, manajemen inventaris, promosi dan pemasaran, serta pengelolaan kegiatan keagamaan yang diselenggarakan di kedai tersebut. Melalui program ini, peserta diharapkan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan praktis yang relevan dengan industri kopi, meningkatkan kemampuan interpersonal, dan memahami nilai-nilai keagamaan serta etika kerja yang diterapkan di Kancakona Kopi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Edukasi Entrepreneur

Kewirausahaan berasal dari kata wira dan usaha. Wira berarti pejuang pahlawan, manusia unggul, teladan, gagan beram dan berwatak agung. Usaha berarti perbuatan amal, bekerja, berbuat sesuatu. (Hamzah Hamzah, (2021)). Kewirausahaan berasal dari kata wira dan usaha . Wira berarti pejuang pahlawan, manusia unggul, teladan, gagan beram dan berwatak agung. Usaha berarti perbuatan amal, bekerja, berbuat sesuatu. Usaha, berarti perbuatan amal, berbuat sesuatu. Sedangkan, pengertian kewirausahaan (*Inggris:Entrepreneurship*) atau wirausaha adalah proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan membawa visi ke dalam kehidupan.Kewirausahaan disebut dengan istilah entrepreneurship dalam kamus sering diartikan dengan istilah kewiraswastaan

Sedangkan entrepreneurship itu sendiri diambil atau diserap dari dalam bahasa dari bahasa perancis yaitu entreprende yang berarti melakukan atau dalam bahasa Inggris sering diartikan in beetween taker” diantara-pengambil dan “go-beetwen” menuju-antara.Di sini diartikan bahwa kewirausahaan adalah melakukan sesuatu dengan segala aspek yang ada baik faktor produksi-lahan kerja, tenaga kerja, modal untuk mendapatkan sebuah peluang usaha baru baik berupa profit dan non-profit.

Wirausaha atau entrepreneur adalah seseorang yang memiliki jiwa dan kemampuan yang bersifat kreatif dan inovatif, mampu membuat sesuatu yang

baru dan inovatif, serta mampu mencari peluang, berani mengambil risiko dan mampu mengembangkan ide dan meramu sumber daya. (Jacline Sumual and Joubert B Maramis,(2022)). entrepreneurship adalah sikap atau watak seseorang yang memiliki kemauan dalam menciptakan peluang serta mampu menghadapi setiap resiko yang ada untuk meraih kesuksesan dengan kemampuan kreatif dan inovatif, Dalam hal ini juga melibatkan pemanfaatan hal yang baru dan berbeda dan melibatkan pemanfaatan konsekuensi berupa keuntungan. (Nur Isnaini, (October 10, 2022)). Entrepreneurship merupakan suatu inovasi serta kreatifitas untuk menggunakan kesempatan dalam melahirkan perubahan yang menimbulkan nilai positif bagi dirinya maupun orang sekitarnya. (Helisia Margahana,(2020)).

Dari pengertian tentang entrepreneurship atau kewirausahaan dapat disimpulkan bahwa entrepreneurship atau kewirausahaan merupakan seseorang yang memiliki kemampuan, watak,sikap dan jiwa yang kreatif serta inovatif dalam membangun sebuah usaha baik secara lahir ataupun dilatih.entrepreneurship atau kewirausahaan juga merupakan seseorang yang memiliki kemauan, kecakapan dan kesiapan dalam memulai sesuatu usaha serta menerima konsekuensinya baik itu untung ataupun rugi.seorang wirausaha merupakan seseorang yang juga dikatan orang yang unggul dikarenakan kemampuannya dalam mencari peluang dan mampu menanggung resiko.

B. Unsur-unsur Entrepreneurship

Entrepreneurship memiliki beberapa unsur yaitu :

1. The entrepreneur, merupakan unsur pertama yang terpenting dalam kegiatan entrepreneurship. Seseorang yang berperan untuk menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Inovation, didalamnya termasuk aktivitas mengganti, merevolusi, mengubah, dan memperkenalkan pendekatan baru.
3. Organization creation, untuk menghasilkan nilai tambah terhadap sesuatu produk atau jasa untuk menjadi sesuatu yang baru harus ada organisasi sebagai penggerak untuk meralisasikan tujuan tersebut.
4. Creating value, melalui entrepreneurship seseorang akan menghasilkan produk baru, pelayanan baru, transaksi, pendekatan baru, sumber daya dan pemasaran yang diciptakannya sehingga memberikan kontribusi yang bernilai terhadap komunitas dan pasar.
5. Profit dan non profit, tujuan entrepreneursip adalah untuk laba, namun juga sebagai agency pelayanan sosial.
6. Growth, yaitu mengejar tumbuhnya entrepreneurship dengan selalu mengejar dan meraih peluang yang ada untuk diraihinya sehingga muncul bisnis baru lagi.
7. Uniqueness, termasuk didalamnya membuat kombinasi baru, pendekatan-pendekatan baru yang dilakukan melalui uji coba, sehingga mempunyai keunikan yang tidak dipunyai oleh orang lain.
8. Process, yaitu serangkain pengambilan keputusan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus. (Isnaini, 2022).

C. Pengertian Kontrak Magang Kerja

1. Kontrak Magang Kerja

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeens comsrecht*. Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. (H S Salim,2016).

Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak yang diatur dalam Buku III bab kedua KUHPerdara (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertama anda bekerja.

Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Perjanjian, terdiri atas kontrak

kerja atau perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak. (Angkat AWITONO, 2023).

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh atau pekerja terhadap majikan atau pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan atau pengusaha terhadap buruh atau pekerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja

yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. (Undang-Undang, Pasal 158 Ayat 1 Sampai 2)

2. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. (Rosady Ruslan, 2001). Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal. (Rahmad Budiono, 2009).

Karyawan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja

3. Kontrak Kerja Perspektif Ekonomi Syariah

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, Dasar kebolehan akad ini adalah firman Allah SWT dalam QS Az Zukhruf 32 :

أَلَمْ يَأْتِيَنَّوْا إِنْ أَرَحْنَا امَّ اتَّ ارِبِيَا اَكَّ نَاذِرُنَا فَآ اسفَنَا بِلِيَانِهِمْ هَمَعِي اسفَانُهُمْ فِي آلْ اَحْيَاوَةُ الْكُنْيَا ۗ اَوْ ارفَانَنَا بَاغٍ اضْمُهُمْ فَاَوْ اِن بَاغَضِيْنَا اَرَّ اَبْتِ
لِّبَالِهِنَا بَاغَضِيْنَا سَخْرِيَا ۗ اَوْ اَرَحْنَا امَّ اتَّ ارِبِيَا اَكَّ اَحْسِرُ ۗ اَمَّ هُمَا يَاغِ اَمْعُوْا اِن

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahma Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”

Tafsir ayat ini adalah sebagai berikut :

(Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Rabbmu?) yang dimaksud dengan rahmat adalah kenabian (Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia) maka Kami jadikan sebagian dari mereka kaya dan sebagian lainnya miskin (dan Kami telah meninggikan sebagian mereka) dengan diberi kekayaan (atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan) golongan orang-orang yang berkecukupan (sebagian yang lain) atas golongan orang-orang yang miskin (sebagai pekerja) maksudnya, pekerja berupah; huruf Ya di sini menunjukkan makna Nasab, dan menurut suatu qiraat lafal Sukhriyyan dibaca Sikhriyyan yaitu dengan dikasrahkan huruf Sin-nya (Dan rahmat Rabbmu) yakni surga Rabbmu (lebih baik daripada apa yang mereka kumpulkan) di dunia.

Dalam Perspektif Ekonomi Syariah masalah ketenagakerjaan masuk dalam pembahasan *Ijarah* (sewa menyewa jasa atau tenaga kerja). Dengan menggunakan jasa pekerja kita sama halnya dengan menyewa waktu dan keahlian yang dimiliki pekerja. Adapun pemberian kompensasi adalah berdasarkan konsep *ujrah*. Dalam hal ini posisi *ijarah* adalah sama dengan akad jual beli dan posisi upah adalah sama dengan posisi harga jual beli. (Alfirahmi, A.(2019)).

Islam memperbolehkan kontrak kerja dengan orang non Islam, didasarkan pada riwayat Rasulullah SAW serta *Ijma'* para sahabat. Dalam berbagai riwayat, Rasulullah SAW pernah mengontrak seorang yahudi untuk menjadi penulis, dan mengontrak seorang yahudi lain sebagai tenaga penerjemah. Sedangkan Abu Bakar r.a dan Umar Ra pernah mengontrak orang Nashrani untuk menghitung harta kekayaan.

Sebagaimana seorang muslim boleh mempekerjakan non muslim, maka seorang muslim pun boleh secara *syar'i* bekerja pada non muslim sepanjang tidak bekerja untuk yang haram. Dalam hal ini Ali Ra pernah mengontakkan dirinya (bekerja) pada seorang Yahudi, untuk menyirami kebunnya dengan ketentuan orang yahudi itu memberi upah kepada Ali r.a sebutir kurma atas satu timba air. Hal ini sampai kepada Rasulullah SAW, dan beliau pun tidak melarangnya. Taqiyuddin An Nabhani menyatakan bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan yang halal, maka hukum mengontraknya juga halal. (Taqyuddin An-Nabhani, 1996).

Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa haram atau halalnya sebuah transaksi kontrak kerja dapat dilihat dengan posisi pekerjaan atau barang tersebut

menurut hukum Islam. Kaum muslimin dilarang melakukan sesuatu yang diharamkan, (misal tidak boleh minum *khamr*) oleh karena itu mengontrak jasa *ajiir* untuk memetik, memeras, membuat dan mengirim *khamr* kepada pembeli menjadi dilarang. Dalam perspektif ekonomi syariah, terdapat akad *ijarah*.

a. Definisi *Ijarah*

Dalam kamus Lisan Al Arab , *Ijarah* berarti *al—jaza ala al amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan. (Ridwan, 2007) Dengan mendasarkan pada terminologi kebahasaan ini tergambar bahwa akad *Ijarah* ada relasi 2 pihak subjek yaitu pekerja dan yang memperkerjakan. Berikut adalah Definisi Akad *Ijarah*:

- 1) Akad yang memberikan faedah pemilikan manfaat yang jelas dari suatu benda yang disewakan dengan imbalan tertentu. (Imam Hanafi)
- 2) Akad yang memberikan pengertian kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh *syara*) untuk suatu masa yang jelas dengan suatu imbalan tertentu. (Imam Malik Ibn Annas)
- 3) Akad atas manfaat yang diketahui secara jelas, mempunyai tujuan tertentu, memungkinkan untuk diserahkan dan terdapat upah yang jelas. (Imam As Syafii)

Akad atas sesuatu yang dibolehkan (objeknya) yang diketahui dengan jelas bisa diambil upahnya secara bertahap dan jelas, dengan imbalan yang jelas (Imam Ahmad Ibn Hanbal). ((Taqyuddin An-Nabhani, 1996).

- 4) Para pihak yang terlibat didalam transaksi dinilai jika memenuhi beberapa kriteria diantaranya para pihak melakukan kesepakatan, tidak ada paksaan objek yang di transikan jelas dan dapat diserahkan, mamfaat yang ditransaksikan dibolehkan oleh syariat, pihak yang diberkerjakan tidak boleh ngambil mamfaat, mamfaat dari pekerjaan harus rasional dan terukur. (Rangkuti, “Alfirahmi, A. (2019)).

D. Kontrak Kerja

1. Pengertian Kontrak Kerja

Istilah kontrak kerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu *contract law*, Sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomsrecht*. Menurut Salim H.S, kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (*contract or agreement*) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUH Perdata (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. (H S Salim and H Abdullah, 2007).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertama anda bekerja.

Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Perjanjian, terdiri atas kontrak kerja atau perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat *privat* maupun *publik*. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan disini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak. (Ardika Ardika, 2022).

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Ardika Ardika, 2022).

2. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian atau Kontrak

Meskipun hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh undang-undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, diantaranya Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, Suatu obyek tertentu dan Suatu sebab yang sah. (Rini Kartini,2002).

d. Syarat Subjektif

Syarat Subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

Sepakat dari mereka yang mengikatkan diri kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan tidak tegas. Kesesuaian kehendak ini harus dinyatakan dan tidak cukup hanya dalam hati saja, karena hal itu tidak akan diketahui oleh orang lain sehingga tidak

mungkin melahirkan kata sepakat yang perlu untuk melahirkan perjanjian.
(Rini Kartini,2002).

e. Cakap Untuk Membuat Perjanjian

Untuk mengadakan perjanjian, para pihak harus cakap, namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan perjanjian adalah tidak cakap menurut hukum. Seorang oleh KUH Perdata dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian jika belum berumur 21 tahun, kecuali ia telah kawin sebelum itu. Sebaliknya setiap orang yang berumur 21 tahun keatas, oleh hukum dianggap cakap, kecuali karena suatu hal dia ditaruh di bawah pengampuan, seperti gelap mata, dungu, sakit ingatan, atau pemboros. Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi oleh para pihak mengakibatkan perjanjian yang dibuat oleh para pihak tersebut dapat dibatalkan. Pihak yang dapat mengajukan pembatalan itu, adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan kesepakatan secara tidak bebas. Jadi perjanjian yang telah dibuat tetap mengikat, selama tidak dibatalkan oleh Pengadilan atas permintaan yang berkepentingan. (Rini Kartini,2002).

f. Syarat Objektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, ini meliputi:

1) Suatu Objek Tertentu

Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa,

namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu. Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara bertimbal balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Pasal 1332 KUH Perdata juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

2) Suatu Sebab yang Sah

Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUH Perdata, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang sah adalah bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain dari pada yang dinyatakan, bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan, bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. (Yohanes Hadi Soesilo,2008).

Berdasarkan Pasal 1335 KUH Perdata tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebab yang sah itu adalah bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan

peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Syarat obyektif wajib dan harus ada dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Jika syarat obyektif tidak disebutkan atau terpenuhi oleh para pihak maka akibatnya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum.

3. Unsur-Unsur Kontrak Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari kontrak kerja yakni:

a. Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 yang berbunyi. “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum. (Yohanes Hadi Soesilo,2008).

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (*kontrak kerja*), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang nara pidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

4. Bentuk-Bentuk Kontrak Kerja

Kontrak kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan. (Republik Indonesia, 20 Tahun 2003).

Karena hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan kontrak kerja, yang mempunyai

unsur pekerjaan, upah dan perintah. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan atau lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. (Tohari Yustisia and Subowo Shiddieq Dj,(2012).

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

a. Kontrak Kerja Secara Lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Namun tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal, apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis maka akan merugikan pekerja.

b. Kontrak Kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen atau tetap). (Libertus Jehani, 2006).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 angka 1 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Jenis-Jenis Kontrak Kerja

Dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja dapat di bagi dua jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagai berikut:

A. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. (Raihan Ilhamsyah, 2020).

Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU 13/2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai dua kualifikasi yang didasarkan pada jangka

waktu dan PKWT yang didasarkan pada selsesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2)UU 13/2003). Secara *limitatife*, Pasal 59 juga menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 1 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan. (YLBHI,2014)

B. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja di putus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan pasal 63 Ayat (1) ditetapkan Bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah minimum yang

berlaku. Hal ini di jelaskan dalam pasal 60 Ayat (1) dan (2) UU 13/2003 tentang ketegakerjaan.

6. Asas-Asas Kontrak Kerja

Asas perjanjian yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari:

a. Asas kebebasan berkontrak

Maksudnya adalah bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dengan siapa saja. Bahwa pada dasarnya bebas yang berisi dan dalam bentuk apapun, asaltidak bertentangan dengan undan-undang dan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. (Djumadi,2004)

b. Asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat

Bahwa perjanjian itu tidak ada sejak tercapainya kata sepakat, antar pihak yang mengadakan perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

E. Kontrak Kerja Perspektif Ekonomi Syariah

Kontrak kerja dalam Islam atau perjanjian kerja dikenal dengan istilah *Al-ijarah*, Artinya upah,sewa, jasa atau imbalan. Kata *ijarah* sendiri berasal dari kata *Al-ajru* yang berarti *Al-Iwadlu* (pengganti), Dari sebab itu *ats tsawab* (pahala) dinamai (upah). Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain-lain. (KashifHussain et al., (2023).

dengan dikasrahkan huruf Sin-nya (Dan rahmat Rabbmu) yakni surga Rabbmu (lebih baik daripada apa yang mereka kumpulkan) di dunia.

Dalam Perspektif Ekonomi Syariah masalah ketenagakerjaan masuk dalam pembahasan *Ijarah* (sewa menyewa jasa atau tenaga kerja). Dengan menggunakan jasa pekerja kita sama halnya dengan menyewa waktu dan keahlian yang dimiliki pekerja. Adapun pemberian kompensasi adalah berdasarkan konsep *ujrah*. Dalam hal ini posisi *ijarah* adalah sama dengan akad jual beli dan posisi upah adalah sama dengan posisi harga jual beli. (Ahmad Rizal and M Zaki, (2024)).

Islam memperbolehkan kontrak kerja dengan orang non Islam, didasarkan pada riwayat Rasulullah SAW serta *Ijma'* para sahabat. Dalam berbagai riwayat, Rasulullah SAW pernah mengontrak seorang yahudi untuk menjadi penulis, dan mengontrak seorang yahudi lain sebagai tenaga penterjemah. Sedangkan Abu Bakar r.a dan Umar Ra pernah mengontrak orang Nashrani untuk menghitung harta kekayaan.

Sebagaimana seorang muslim boleh mempekerjakan non muslim, maka seorang muslim pun boleh secara *syar'i* bekerja pada non muslim sepanjang tidak bekerja untuk yang haram. Dalam hal ini Ali Ra pernah mengontrakkannya (bekerja) kepada seorang Yahudi, untuk menyirami kebunnya dengan ketentuan orang yahudi itu memberi upah kepada Ali r.a sebutir kurma atas satu timba air. Hal ini sampai kepada Rasulullah SAW, dan beliau pun tidak melarangnya. Taqiyuddin An-Nabhani menyatakan bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan yang halal, maka hukum mengontraknya juga halal. (Ahmad Rizal and M Zaki, (2024)).

Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa haram atau halalnya sebuah transaksi kontrak kerja dapat dilihat dengan posisi pekerjaan atau barang tersebut menurut hukum Islam. Kaum muslimin dilarang melakukan sesuatu yang diharamkan, (misal tidak boleh minum *khamr*) oleh karena itu mengontrak jasa *ajiir* untuk memetik, memeras, membuat dan mengirim *khamr* kepada pembeli menjadi dilarang. Dalam perspektif ekonomi syariah, terdapat akad *wakalah* dan akad *ijarah*.

F. Ijarah

Akad *ijarah* adalah sewa- menyewa antara kedua belah-pihak dengan biaya yang telah ditetapkan diantaranya

a. Definisi *Ijarah*

Dalam kamus Lisan Al Arab , *Ijarah* berarti *al -jaza 'ala al amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan. (Ridwan,2007) Dengan mendasarkan pada terminologi kebahasaan ini tergambar bahwa akad *Ijarah* ada relasi 2 pihak subjek yaitu pekerja dan yang memperkerjakan.

Dalam berbagai kalangan Fuqaha menjelaskan kriteria di dalam melakukan kontrak kerja oleh beberapa pihak harus memenuhi prinsi-prinsip di jelaskan di dalam syariat pendapat tersebut diantaranya.

- 1) Akad yang memberikan faedah yang kepemilikan manfaatnya harus jelas dari suatu benda yang disewakan dengan imbalan tertentu. (Imam Hanafi)

- 2) Akad yang memberikan pengertian kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh *syara*) agar suatu masa kepemilikannya itu jelas dengan suatu imbalan tertentu. (Imam Malik Ibn Annas)
- 3) Akad atas manfaat yang diketahui secara jelas, mempunyai tujuan tertentu, memungkinkan untuk diserahkan terimakan dengan upah yang jelas. (Imam As Syafii)
- 4) Akad atas sesuatu yang dibolehkan (*objeknya*) yang diketahui dengan jelas dan juga bisa diambil upahnya secara bertahap dan jelas, bahkan dengan imbalan yang jelas pula. (Imam Ahmad Ibn Hanbal).
- 5) Para pihak yang terlibat didalam transaksi dinilai jika memenuhi beberapa kriteria diantaranya para pihak melakukan kesepakatan, tidak ada paksaan objek yang di transikan jelas dan dapat diserahkan terimakan, mamfaat yang ditransaksikan dibolehkan oleh syariat, pihak yang diberkerjakan tidak boleh ngambil mamfaat, mamfaat dari pekerjaan harus rasional dan terukur. (Endang Saeful Anwar, 2011).

Dalam hukum perjanjian Islam, kontrak kerja atau *al-ijarah* (sewa-menyewa), “Adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”, dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang di sewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti

kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja. (Pasaribu Chairuman and Suhrawardi K Lubis, 1997).

Menurut Helim karim. *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas. (Helmi Karim, 1997).

Menurut Ghufron A. Mas'adi. Beliau Menjelaskan bahwa *Ijarah* dapat di bedakan menjadi dua yaitu *ijarah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim di sebut persewaan dan *ijarah* yang mentransaksikan manfaat SDM (Sumber daya manusia) yang lazim disebut perburuhan. (Jalaluddin Al-Mahalli and Jalaluddin As-Suyuthi, 1991).

Dari pengertian di atas dapat di pahami bahwa dalam menerjemahkan *Ijarah* tersebut janganlah mengartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat diartikan atau di kategorikan dengan kontrak kerja. *Ijarah* mempunyai peran penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak akan sanggup untuk mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita

sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau memperkerjakan orang lain yang sekiranya mampu untuk melakukan dengan imbalan pembayaran yang di sepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku. Dalam hubungan ini syariat Islam memiliki tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya. (Al-Mahalli and As-Suyuthi. 791/1389).

b. Landasan Yuridis Akad *Ijarah*

Landasan hukum Islam tentang akad *Ijarah* dalam Al Qur'an diantaranya adalah QS Al Qashash 26 :

﴿لَا إِحْسَاءَ لَهَا إِذْ تَبَايَعْتَهُمَا خُذْتَهُنَّ أَخِيَّ ارْأَمْنُ اسْتَأْجِرْ ات
الْقَاوِيَةَ الْأَمِينُ﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

Ayat ini menceritakan hubungan kerja antara Nabi Syuaib dan Nabi Musa.

Tafsir ayat ini sebagai berikut :

"(Salah seorang dari kedua wanita itu berkata) yakni wanita yang disuruh menjemput Nabi Musa yaitu yang paling besar atau yang paling kecil ("Ya bapakku! Ambillah dia sebagai orang yang bekerja pada kita)

sebagai pekerja kita, khusus untuk menggembalakan kambing milik kita, sebagai ganti kami (karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja pada kita ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya") maksudnya, jadikanlah ia pekerja padanya, karena dia adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Lalu Nabi Syuaib bertanya kepada anaknya tentang Nabi Musa. Wanita itu menceritakan kepada bapaknya semua apa yang telah dilakukan oleh Nabi Musa, mulai dari mengangkat bata penutup sumur, juga tentang perkataannya, "Berjalanlah di belakangku". Setelah Nabi Syuaib mengetahui melalui cerita putrinya bahwa ketika putrinya datang menjemput Nabi Musa, Nabi Musa menundukkan pandangan matanya, hal ini merupakan pertanda bahwa Nabi Musa jatuh cinta kepada putrinya, maka Nabi Syuaib bermaksud mengawinkan keduanya.” (Rahman F. 2022)

Lebih lanjut Allah berfirman dalam surat Al Qashas 27 :

لَنْ يُؤْتِيَهُنَّ الْوَالِدُ الْعَقْلَ إِذْ أَحْسَنَ مَا يَحْكُمُنَّ فِي أَعْيُنِنَا ۗ هُنَّ أُمَّهَاتُ لَكُمْ أَسْكُنْنَ فِي بُيُوتِكُمْ كَمَا أَكُنَّ بِبُيُوتِكُمْ قَبْلَ ۚ عَلَيْكُمْ صَبْرٌ ۚ وَبِالْوَالِدَاتِ إِحْسَانٌ كَمَا أَحْسَنُوا بِبَنَاتِهنَّ ۗ إِنَّكُمْ لَعِندَنَا عَايِنٌ مُّسْتَكْبِرِينَ ۗ

Artinya: “Berkatalah dia (Syuaib):"Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

Tafsir ayat ini adalah sebagai berikut :

“(Berkatalah dia, "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini) yaitu yang paling besar atau

yang paling kecil (atas dasar kamu bekerja denganku) yakni, menggembalakan kambingku (delapan tahun) selama delapan tahun (dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun) yakni, menggembalakan kambingku selama sepuluh tahun (maka itu adalah suatu kebaikan dari kamu) kegenapan itu (maka aku tidak hendak memberati kamu) dengan mensyaratkan sepuluh tahun. (Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku) lafal Insya Allah di sini maksudnya untuk ber-tabarruk (termasuk orang-orang yang baik") yaitu orang-orang yang menepati janjinya." (Rahman F. 2022)

Ayat ini menjelaskan bahwa upah tidak selalu berbentuk uang, namun dapat juga berupa hal lain berdasarkan kesepakatan dua belah pihak dengan sukarela tanpa paksaan (*an-taradin*). *An--taradin* adalah salah satu syarat transaksi muamalah dalam Islam, dan Allah SWT melalui firmanNya dalam Al Qur'an telah secara tegas melarang semua transaksi bisnis yang mengandung segala bentuk unsur penipuan kepada pihak lain.

c. Filosofi dasar *Ijarah*

Berdasarkan urgensi kebutuhan manusia transaksi *ijarah* memiliki hukum boleh, beberapa hal yang menjadi dasar dibolehkannya akad ini adalah beberapa hal berikut ini :

1. Kerangka saling tolong-menolong

Akad *ijarah* hukumnya adalah boleh, dengan mendasarkan pada tujuan mulia yakni saling tolong menolong. Allah SWT berfirman dalam QS Al Maidah 2 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقْوَاهُ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا هَيْبَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَوْ يَحْزَنُوا وَاللَّهُ هُوَ أَعْلَمُ بِمَا تُعْمَلُونَ
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا هَيْبَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَوْ يَحْزَنُوا وَاللَّهُ هُوَ أَعْلَمُ بِمَا تُعْمَلُونَ
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا هَيْبَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَوْ يَحْزَنُوا وَاللَّهُ هُوَ أَعْلَمُ بِمَا تُعْمَلُونَ
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّبِعُوا هَيْبَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَوْ يَحْزَنُوا وَاللَّهُ هُوَ أَعْلَمُ بِمَا تُعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya"

Tafsir ayat ini sebagai berikut :

“(Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar Allah) jamak sya`iiraturun; artinya upacara-upacara agama-Nya. Melanggar yaitu dengan berburu di waktu ihram (dan jangan pula melanggar bulan haram) dengan melakukan peperangan padanya (dan jangan mengganggu binatang-binatang hadya) yakni hewan yang dihadiahkan buat tanah suci (serta binatang-binatang berkalung) jamak dari qilaadatun; artinya binatang yang diberi kalung dengan kayu-kayuan yang terdapat di tanah suci sebagai tanda agar ia aman, maka janganlah ada yang

mengganggu baik hewan-hewan itu sendiri maupun para pemiliknya (jangan pula) kamu halalkan atau kamu ganggu (orang-orang yang berkunjung) atau menuju (Baitulharam) dengan memerangi mereka (sedangkan mereka mencari karunia) artinya rezeki (dari Tuhan mereka) dengan berniaga (dan keridaan) daripada-Nya di samping berkunjung ke Baitullah tidak seperti pengertian mereka yang salah itu. Ayat ini dimansukh oleh ayat Bara`ah. (Dan apabila kamu telah selesai) dari ihram (maka perintahkanlah berburu)perintah di sini berarti ibahah atau memperbolehkan (dan sekali-kali janganlah kamu terdorong oleh kebencian) dibaca syana-aanu atau syana-aanu berarti kebencian atau kemarahan (kepada suatu kaum disebabkan mereka telah menghalangi kamu dari Masjidilharam untuk berbuat aniaya) kepada mereka dengan pembunuhan dan sebagainya. (Bertolong-tolonglah kamu dalam kebaikan) dalam mengerjakan yang dititahkan (dan ketakwaan) dengan meninggalkan apa-apa yang dilarang (dan janganlah kamu bertolong-tolongan) pada ta`aawanu dibuang salah satu di antara dua ta pada asalnya (dalam berbuat dosa) atau maksiat (dan pelanggaran) artinya melampaui batas-batas ajaran Allah. (Dan bertakwalah kamu kepada Allah) takutlah kamu kepada azab siksa-Nya dengan menaati-Nya (sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya) bagi orang yang menentang- Nya.”

Berdasarkan ayat tersebut hubungan relasi antara buruh dan majikan yang ideal adalah sebuah hubungan yang saling menguntungkan (simbiosis mutualisme) dengan konsekuensi adanya hak dan kewajiban bagi masing masing pihak. (Gunawan. 2007)

2. Seluruh manusia adalah sama di hadapan Allah

Al Qur'an menyatakan bahwa sesungguhnya semua manusia memiliki posisi yang sama di hadapan Allah SWT dalam QS Al Hujurat 13:

إِنَّا جَعَلْنَاكُمْ مِنْ ذَاكِرٍ هُوَ أَمْ يَسْمَعُ أَوْ يَعْتَدِلُ عَلَيْهِمْ شُرَكَائِهِمْ إِنْ لَمْ يُدْعُوا إِلَى اللَّهِ عَالِمِينَ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Tafsir ayat ini adalah sebagai berikut :

(Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kalian dari seorang laki-laki dan seorang perempuan) yakni dari Adam dan Hawa (dan Kami menjadikan kalian berbangsa-bangsa) lafal Syu'uuban adalah bentuk jamak dari lafal Sya'bun, yang artinya tingkatan nasab keturunan yang paling tinggi (dan bersuku-suku) kedudukan suku berada di bawah bangsa, setelah suku atau kabilah disebut Imarah, lalu Bathn, sesudah Bathn adalah Fakhdz dan yang paling bawah adalah Fashilah. Contohnya ialah Khuzaimah adalah nama suatu bangsa, Kinanah adalah nama suatu kabilah atau suku, Quraisy adalah nama suatu Imarah, Qushay adalah nama suatu Bathn, Hasyim adalah nama suatu Fakhdz, dan Al-Abbas adalah nama suatu Fashilah (supaya kalian saling kenal-mengenal) lafal Ta'aarafuu asalnya adalah Tata'aarafuu, kemudian salah satu dari kedua huruf Ta dibuang sehingga jadilah Ta'aarafuu; maksudnya supaya

sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (kepada mereka) sesudah mereka dipaksa itu.”

Tafsir ayat ini sebagai berikut :

(Dan orang-orang yang tidak mampu kawin hendaklah menjaga kesuciannya) maksudnya mereka yang tidak mempunyai mahar dan nafkah untuk kawin, hendaklah mereka memelihara kesuciannya dari perbuatan zina (sehingga Allah memampukan mereka) memberikan kemudahan kepada mereka (dengan karunia-Nya) hingga mereka mampu kawin. (Dan orang-orang yang menginginkan perjanjian) lafal Al Kitaaba bermakna Al Mukaatabah, yaitu perjanjian untuk memerdekakan diri (di antara budakbudak yang kalian miliki) baik hamba sahaya laki-laki maupun perempuan (maka hendaklah kalian buat perjanjian dengan mereka jika kalian mengetahui ada kebaikan pada mereka) artinya dapat dipercaya dan memiliki kemampuan untuk berusaha yang hasilnya kelak dapat membayar perjanjian kemerdekaan dirinya. Shighat atau teks perjanjian ini, misalnya seorang pemilik budak berkata kepada budaknya, "Aku memukatabahkan kamu dengan imbalan dua ribu dirham, selama jangka waktu dua bulan. Jika kamu mampu membayarnya, berarti kamu menjadi orang yang merdeka." Kemudian budak yang bersangkutan menjawab, "Saya menyanggupi dan mau menerimanya" (dan berikanlah kepada mereka) perintah di sini ditujukan kepada para pemilik budak (sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepada kalian) berupa apa-apa yang dapat membantu mereka untuk menunaikan apa yang mereka harus bayarkan kepada kalian. Di dalam lafal Al-Iitaa terkandung pengertian meringankan sebagian dari apa yang harus mereka bayarkan kepada kalian, yaitu dengan menganggapnya

kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua orang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

Tafsir ayat ini adalah sebagai berikut :

(Berimanlah kalian) artinya, tetaplah kalian beriman (kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah) di jalan Allah (sebagian dari harta kalian yang Allah telah menjadikan kalian menguasainya) yakni dari harta orang-orang yang sebelum kalian dan kelak Dia akan menguasakannya kepada orang-orang yang sesudah kalian. Ayat ini diturunkan sewaktu perang 'Ursah atau dikenal dengan nama perang Tabuk. (Maka orang-orang yang beriman di antara kalian dan

menafkahkan hartanya) ayat ini mengisyaratkan kepada apa yang telah dilakukan oleh sahabat Usman r.a. (mereka akan memperoleh pahala yang besar). (Al-Mhalli and as-syuti)

Berdasarkan ayat-ayat tersebut dapat kita lihat urgensi penulisan atau pencatatan sebuah akad atau perjanjian kerja. Pencatatan dilakukan untuk menghilangkan kemungkinan munculnya pertikaian. Adapun jika terjadi pertikaian maka penyelesaiannya akan lebih mudah karena tersedia bukti-bukti yang akan mengingatkannya.

5. Dilakukan dengan tujuan mulia dalam literatur fiqih dikenal kaidah dasar berikut :

Dalam literatur fiqih dikenal kaidah dasar berikut :

لَا رُءُءَ الْاَعْمَالِ اَوْلَاى مِنْ اَجْلِ الْاَمِّ اَصْلِحْ

Artinya: “Menolak ke mafsadatan didahulukan dari pada menarik kemashlahatan”

Manusia adalah makhluk sosial dengan sifat ketergantungan satu sama lain (*interdependency*). Kebutuhan atas jasa atau bantuan antar individu adalah bukti sifat interpendensi pada manusia. Dengan dasar pemikiran *ijarah* dapat menolak *mafsadat* maka berdasarkan kaidah fiqih ini, para jumbuh ulama sepakat bahwa akad *ijarah* atas jasa (*al-manafi*) disamakan hukumnya dengan akad *ijarah* atas barang (*al-ain*). (Ridwan, 2007) Sehingga akad kontrak kerja hukumnya adalah boleh berdasarkan tujuan mulia menolak kemafsadatan.

d. Syarat dan Rukun Akad *Ijarah*

Menurut Jumhur ulama rukun *ijarah* ada empat yakni : Pertama adanya dua orang yang berakad (*aqidain*), kedua adanya *sighat* (ijab qabul), ketiga adanya upah (*ujrah*), keempat adanya nilai manfaat. (Wahbah Al-Zuhaili. 2007)

1) Ada dua orang pihak yang berakad yakni yang memberikan kemanfaatan (*mu'jir*) dan ada yang mempekerjakan (*musta'jir*). Adapun subjek *ijarah* dipersyaratkan sebagai berikut :

- a) Keduanya telah dewasa
- b) Berakal sempurna atau mumayiz dan mengerti konsekwensi sebuah akad
- c) Kedua pihak sama-sama rela (*an taradin*). (Lihat QS An Nisaa 29)
- d) Adanya ijab qabul dengan pernyataan perolehan manfaat, ada kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad baik lisan ataupun tertulis.
- e) Kesepakatan Upah (*Ujrah*), teknisnya dengan membuat kesepakatan baik nilai nominalnya maupun tata cara pembagiannya. Upah atau imbalan disini sebagai adalah perimbangan atas jasa atau kemanfaatan yang diberikan.
- f) Kejelasan objek manfaat yang lahir dari benda, atau jenis pekerjaan (jobs description) yang dijadikan objek akad *Ijarah*.

kejelasan sangat penting untuk menghindari terjadinya perselisihan.

Pada dasarnya ada 2 jenis *ijarah* dilihat dari objek yang memberi manfaat :

1. *Ijarah al'ayn.*

Manfaat *ijarah* ini berasal dari benda, misalnya: sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.

2. *Ijarah al'amal*

Manfaat *ijarah* ini berasal dari jasa atau pekerjaan orang yang tenaganya di sewa untuk melakukan suatu pekerjaan, misalnya: buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, satpam dan sebagainya.(Ali Hasan. 2003)

c. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang

dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. (K S Yong. 2001) Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Karyawan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadangkannya istilah pekerjadengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang, dua istilah tersebut bertarung untuk diterima oleh masyarakat. (Abdul Razak. 2009) Islam adalah Agama rahmtan lil alamin, artinya Islam adalah rahmat bagi sekalian alam. Dengan kata lain, tak ada secuilun dimuka bumi ini yang tidak diatur dan di perhatikan dalam islam. Demikian juga untuk konteks hukum perburuhan. Beberapa teks ayat suci Al-Qur'an. Hadist maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat islam banyak yang menyinggung masalah perburuhan baik langsung maupun tak langsung. Dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 misalnya yang menjadi pijakan bagi buruh untuk mendapat hak beristirahat :

2. Fungsi dan Peran Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- 3) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- 4) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi
- 5) kelangsungan perusahaan.
- 6) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- 7) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. (Soedarjadi,2009) Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

3. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

1. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan

harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

2. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

3. Menciptakan Ketenaga Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal. Peran komunikasi penting bagi kehidupan sehari-hari sesuai dengan fungsi komunikasi yang bersifat persuasif, edukatif, dan informatif. Karena tidak akan adanya proses interaksi jika tidak adanya komunikasi. (Yong et al.2019) Bila dikaitkan dengan tugas karyawan yang berhubungan dengan publiknya, maka sarana komunikasi sangatlah penting dalam penyampaian pesan-pesan (*messages*) demi tercapainya tujuan dan pengertian bersama publik sebagai khalayak sasarannya terutama karyawan yang bertugas dalam menjalin hubungan dengan publiknya. Komunikasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan

pelanggan. Hal ini jelas seorang karyawan harus mempunyai keterampilan dalam menguasai aspek-aspek komunikasi, yaitu:

- 1) *Source*, yaitu individu atau pejabat humas yang berinisiatif sebagai sumber atau untuk menyampaikan pesan-pesannya.
- 2) *Message*, suatu gagasan dan ide berupa pesan, informasi, pengetahuan, ajakan, bujukan atau ungkapan bersifat pendidikan dan emosi lain sebagainya yang akan disampaikan komunikator kepada perorangan atau kelompok tertentu (komunikan).
- 3) *Channel*, berupa media, sarana atau saluran yang dipergunakan oleh komunikator dalam mekanisme penyampaian pesan-pesan kepada khalayaknya.
- 4) *Effect*, suatu dampak yang terjadi dalam proses penyampaian pesan-pesan tersebut, yang dapat berakibat positif dan negatif menyangkut tanggapan, persepsi dan opini dari hasil komunikasi tersebut. Kebutuhan akan komunikasi antara organisasi dan publiknya sangat penting.

Karyawan harus bisa menjadi penghubung antara organisasi dengan publiknya, harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan publiknya karena publik sangat membutuhkan informasi perusahaan yang ada kaitannya dengan publik tersebut dan sekarang informasi semakin hari semakin meluas dan sulit, sehingga harus dapat lebih menyesuaikan diri dalam menargetkan pesan-pesannya. (Jalil. 2019) Tantangan dan tanggung

jawab organisasi akan bertumpu pada karyawan tersebut. Karena orang yang paling sukses adalah mereka yang memiliki informasi paling baik. Kemampuan komunikasi merupakan salah satu kebutuhan seorang karyawan dalam hal komunikasi dengan para pelanggannya, karena dengan adanya komunikasi akan menimbulkan pelayanan yang bermutu dari perusahaan. Komunikasi dikatakan efektif jika suatu ide dapat berpindah dari pikiran seseorang ke pikiran seseorang lainnya.

4. Tinjauan Tentang Warung Kopi

A. Eksistensi warung kopi

Menurut kamus besar bahasa Indonesia eksistensi adalah keberadaan, kehadiran yang mengandung unsur bertahan. (Pusat Bahasa, 2017) Eksistensi warung kopi WiFi ini menjadi potret baru yang dihuni oleh para pengunjung yang mengakses internet. Kedai kopi dibangun dengan motifasi pemasaran yang saling menguntungkan juga sebagai lahan bisnis dan sebagai hobi dari sipemilik warung kopi. Seperti yang dikatakan Kotler dalam Freddy Rangkuti pemasaran adalah suatu proses sosial antara individu dan kelompok yang mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan dan menawarkan jasa yang tersedia yang dapat memberikan kepuasan bagi pengunjungnya.

Kotler mengatakan dalam Freddy Rangkuti bahwa pemasaran ini bersandar pada beberapa konsep yang dapat dijadikan indikator yaitu kebutuhan adalah sesuatu yang diperlukan dan harus ada sehingga dapat

menggerakkan manusia sebagai dasar berusaha, keinginan adalah hasrat untuk memperoleh kebutuhan yang lebih spesifik, permintaan adalah keinginan akan sesuatu yang didukung oleh kemampuan dan kesediaan untuk membeli, produk dan jasa adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan untuk memuaskan suatu kebutuhan dan keinginan, nilai dan kepuasan merupakan konsep memilih produk seperti kopi yang dapat memuaskan, transaksi merupakan perdagangan nilai-nilai antara dua belah pihak, hubungan dan jaringan merupakan hal praktis yang dilakukan dalam sebuah usaha seperti pelanggan dan penyalur guna seperti Wi-Fi guna mempertahankan referensi dan bisnis dalam jangka panjang, serta pasar yang terdiri dari semua pelanggan potensial yang memiliki kebutuhan dan keinginan tertentu yang bersedia melaksanakan pertukaran untuk memuaskan kebutuhan juga keinginan tersebut dari para pelanggannya. (Freddy Rangkuti. 2009)

Tak heran bahwasanya warung kopi di Banda Aceh saat ini ramai dikunjungi oleh mahasiswa karena dari penjelasan kotler jelas apa yang diinginkan oleh manusia saat ini bisa terwujud salah satunya di warung kopi yang saat ini memiliki fungsi ganda yaitu warung kopi dan warung internet, yang mana bisa menjadi tempat untuk saling membantu, sebagai lahan untuk menjalin pertemanan, dan sebagai rumah untuk bersenang-senang.

Para pengunjung warung kopi di Aceh biasanya membentuk kelompok komunitas masing-masing sebagai gaya hidup, terlihat bagi para pengguna warung kopi yang menggunakan baju dan celana “puntung” dan tas berisi

laptop. Warung kopi di Aceh saat ini merupakan kebanggaan yang tiada tara bagi pengguna ketika duduk memesan teh atau kopi dengan membuka Mozilla Firefox atau Google Chrome seakan sudah berada pada posisi yang nyaman. Pembangunan warung kopi berfasilitas Wi-Fi khususnya di kota Banda Aceh tumbuh begitu cepat hampir semua sudut dapat ditemukan warung kopi, mulai dari yang bentuknya sederhana sampai dengan warung kopi bercorak modern. Dan bisa dipastikan pula bahwa semua warung kopi tersebut selalu tidak pernah sepi dikunjungi oleh pelanggannya masing-masing ditambah dengan jadwal pembukaan dan penutupan warung kopi dapat dikatakan hampir 24 jam mulai dari pagi sampai malam hari.

Eksistensi pengunjung warung kopi di Aceh memiliki alasan yang akurat selain Wi-Fi gratis, mereka juga menonton pertandingan sepak bola dengan fasilitas layar tancap berkunjung di warung kopi sudah menjadi tradisi bagi orang Aceh sebagai pusat untuk mendapatkan berbagai informasi, membuat forum diskusi, ajang perkuliahan dan juga tempat rapat (Meeting), serta sebagai tempat curhat sesama teman. Pengunjung warung kopi identik dengan orang tua saja, Sekarang kebiasaan nongkrong di warung kopi tidak lagi didominasi oleh satu kalangan saja, tetapi sudah milik semua golongan dalam masyarakat Aceh khususnya yang berdomisili di kota Banda Aceh.

Kota Banda Aceh terkenal dengan kota “seribu warung kopi” (Warkop). Tingginya minat masyarakat Aceh mengonsumsi kopi membuat jasa warung kopi membanjiri kota Banda Aceh kini warung kopi yang dikemas dengan

olahan modern baik dari bangunan fisik maupun dari penyediaan fasilitasnya mulai diminati. Perkembangan ini tentu saja sebagai hasil eksistensi dan perkembangan masyarakat di Aceh. Dimana warung kopi bagian dari kehidupan dan dianggap teman setia para kaum muda dan tua di kota Banda Aceh hampir semua kalangan mulai dari rakyat biasa hingga kalangan elit minum di warung kopi.

Eksistensi yang terjadi di kota Banda Aceh seperti kebiasaan minum di warung kopi bagi remaja di kota Banda Aceh tidak mutlak disebabkan oleh rasa dan aroma kopi yang disajikan, tetapi lebih dipengaruhi oleh keinginan untuk berinteraksi.(Nur Laili. 2015)

B. Kedai Kancakona Kopi

Kancakona kopi adalah salah satu kedai yang berada di Sumenep, yang berada di jalan Dusun Toros, Babbalan, Kec. Batuan, Kabupaten Sumenep. Dari namanya, mudah ditebak bahwa kedai tersebut ‘berdarah’ Madura. Kancakona memang diambil dari Bahasa Madura. Kancakona berarti teman lama. Kanca berarti teman, dan Kona berarti kuna atau lawas. Kancakona Kopi secara bebas bisa diartikan teman lawas ngopi, atau ngopi bareng kawan lama. Pastinya nama itu menggambarkan persahabatan atau silaturahmi yang terus terjalin dengan kopi atau sambil ngopi.

Tulisan bahasa arab yang berarti ‘cinta kopi sebagian dari iman’ terpampang diatas pintu masuk Kancakona Kopi Sumenep. Pengunjung kedai Itu akan membacanya ketika melihat ke arah pintu masuk setelah duduk dideret

kursi disalam kedai itu. Tulisan bercat putih itu mencolok karena ditempatkan didinding tembok berwarna hitam. Sementara di salah satu sudut, juga terdapat tulisan berbahasa arab dengan terjemahannya dalam Bahasa Indonesia. Tulisan itu menghiasi sudut literasi mini dikedai itu.

Kancakona Kopi menyajikan aneka kopi Nusantara. Seperti: kopi Gayo, Mandailing, Bajawa, Jawa Barat, dan tentunya kopi local Jawa Timur dan jember. Dari Jawa Timur ada kopi Kayumas (perkebunan kaki gunung Ijen), juga Semeru. Sementara dari jember ada kopi dari perkebunan Sukmaelang/ Sukmailang, Kecamatan Silo.

Tentunya tidak hanya kopi saja yang disajikan Kancakona Kopi. Aneka minuman selain kopi, seperti the dan aneka milkshake juga ada. Dan di Kancakona Kopi pengunjung juga bisa menemukan makanan yang identik dengan budaya makanan etnis Madura. Seperti Bak-dabak yang dicocolkan pada sambal petis bisa disebut sebagai cemilan hits dan laris di kedai itu. Bak-dabak, olahan campuran tepung dan ikan laut yang digoreng, dan kaldu kikil yang mana kaldu kikil, sop kaldu yang isinya kacang hijau dan kikil kambing atau sapi merupakan cemilan khas Madura. Lalu ada singkong kukus yang makanannya juga dicocolkan sambal petis. Tidak hanya makanan dan cemilan tradisional, kancakona kopi juga memiliki pilihan olahan makanan modern. Bahkan dari daftar 30 kafe ternama di kota Sumenep kafe kancakona kopi inilah yang memang memiliki ciri dan karakter tersendiri didalam nuansannya kafe itu sendiri, dengan nuansa dan

karakter santri memang kafe ini mengusung tema dan gaya yang berbeda dari kafe-kafe yang ada disumenep. (Tribunnews)

C. Pengertian Pondok Pesantren

Di dalam UU No. 18 Tahun 2019 tentang pesantren dijelaskan bahwa setiap orang bebas memeluk agamanya serta memilih pendidikan dan pengajaran dalam satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; bahwa dalam upaya untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia, pesantren yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dengan kekhasannya telah berkontribusi penting dalam mewujudkan Islam yang rahmatan lil'alamin dengan melahirkan insan beriman yang berkarater, cinta tanah air dan berkemajuan, serta terbukti memiliki peran nyata baik dalam pergerakan dan perjuangan meraih kemerdekaan maupun pembangunan nasional dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia; bahwa untuk menjamin penyelenggaraan pesantren dalam fungsi pendidikan, fungsi dakwah, dan fungsi pemberdayaan masyarakat, diperlukan pengaturan untuk memberikan rekognisi, afirmasi, dan fasilitasi berdasarkan tradisi dan kekhasannya (Giyoto Giyoto, and Yusuf Rohmadi. 2021)

Secara etimologi pondok pesantren berasal dari dua kata, yaitu pondok dan pesantren. Pondok berasal dari Bahasa Arab "Funduq" yang berarti tempat menginap atau asrama. Sedangkan pesantren berasal dari bahasa Tamil, dari kata

santri, diimbuhi awalan pe dan akhiran –an yang berarti para penuntut ilmu. (Zulhimma. 2015)

1. Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren

Manajemen pondok pesantren merupakan diskursus filosofis yang mengurangi tentang basis konsepsi dari praktik pengelolaan pondok pesantren. Berdasarkan hal ini, maka aspek epistemik dalam manajemen pondok pesantren berfokus pada praktik dan tindakan manajerial yang dilakukan oleh pelaku manajemen (SDM). (Fauzan. 2021)

Secara praktik, manajemen pondok pesantren merupakan tindakan merencanakan, mendesain, mengoordinasi, merealisasikan, dan melakukan pengendalian serta perbaikan terhadap aktivitas manajerial. Proses ini dapat dilakukan secara makro dan mikro. Secara makro, praktik manajerial pondok pesantren meliputi penataan pada seluruh lembaga pendidikan, formal-non formal- informal yang berada di lingkungan pesantren. Sedangkan secara mikro, penataan ini dilakukan pada masing-masing satuan pendidikan, baik berkaitan dengan SDM, sarana, keuangan, sumber daya informasi, dan lainnya. Konsepsi dan ruang lingkup manajemen pondok pesantren sebagaimana di atas, bersumber dan berpijak pada nilai-nilai tata kelola yang menjadi tradisi ilmiah pondok pesantren.

Banyaknya pendapat tentang fungsi manajemen tersebut menunjukkan banyaknya aspek yang harus dikerjakan oleh seorang manajer. Diantara fungsi manajemen yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan ialah rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Perencanaan mengandung sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, adanya proses, ada hasil yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Manfaat Perencanaan, antara lain: mendapatkan standar pengawasan, hingga bisa memprakirakan pelaksanaan dan melakukan kontrol, membuat skala prioritas; mengetahui (paling tidak ancar-ancar) kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, mengetahui siapa saja yang sebaiknya dilibatkan dalam kegiatan itu, membuat struktur organisasinya, termasuk kualifikasi dan kuantitasnya, mengetahui dengan siapa koordinasi sebaiknya dilakukan, dapat melakukan penghematan; meminimalkan kegiatan yang tidak produktif, menghemat biaya dan waktu; lebih baik dalam penyusunan program dan anggaran, memberikan gambaran menyeluruh tentang kegiatan pekerjaan, mengefisienkan/menyerasikan dan memadukan beberapa kegiatan, memprakirakan kesulitan yang bakal ditemui, mengarahkan pencapaian tujuan. (Husaini. 2013)

Bagi Pondok Pesantren, rencana jangka panjang sangat besar manfaatnya. Yang jelas betapapun, bekerja berdasarkan cita-cita dan rencana yang ideal-rasional, dampak terhadap penggarapan perlengkapan fisik (sarana dan prasarana) dan nonfisik (pendidikan) sehari-hari, niscaya akan jauh lebih baik, akan terarah dan tepat sasaran dari pada bekerja asal jalan, tanpa cita-cita, tanpa arah. Bila rencana tidak ada, organisasi mungkin akan jalan ditempat, mudah terbawa arus,

atau bahkan salah arah. Penjabaran perencanaan dalam lembaga pendidikan pondok pesantren, seyogyanya berangkat dari Visi, Misi, dan Tujuan. Untuk merumuskan program jangka panjang dan menengah sebaiknya secara luas mengundang para alumni yang kompeten, para pakar, ulama dan pendukung dan tokoh-tokoh masyarakat, disamping “orang dalam”, pengurus dan pimpinan pondok pesantren itu sendiri, untuk bersama-sama menyusun rencana strategis. Suatu bentuk program jangka menengah/panjang lebih matang yang penyusunannya melibatkan “keluarga besar”, hingga pondok pesantren beserta program jangka menengah dan panjangnya mendapat dukungan luas. Kemudian hasil rencana strategis (RENSTRA) itu dijadikan acuan dalam penyusunan program- program tahunan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Organisasi (dalam arti badan) adalah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi itu merupakan “wadah” bagi mereka. (Manulang, M. 2005)

Pengertian pengorganisasian adalah penentuan struktur organisasi yang paling cocok dengan tujuan dan strategi organisasi, sumber daya yang dimiliki, dan lingkungan yang melingkupinya. Pola hubungan khusus yang diciptakan manajer dalam proses ini disebut struktur organisasi yang di dalamnya berisi cara-cara yang dipakai untuk membagi, mengorganisasikan dan mengkoordinasikan kegiatan organisasi.

Pengorganisasian bukan hanya masalah penetapan struktur organisasi kemudian mengisi setiap kotak struktur dengan job description dan kemudian mencari orang yang sesuai dengan *job descriptionnya (staffing)*. Tetapi lebih dari itu pengorganisasian adalah proses manajerial yang berkelanjutan. Peninjauan kembali struktur organisasi, *job description*, dan *staffing*-nya juga merupakan rangkaian kegiatan pengorganisasian.

Pengorganisasian juga melingkupi kegiatan pembagian pekerjaan di antara anggota organisasi sehingga pekerjaan dalam organisasi menjadi merata tidak ada anggota organisasi yang terlalu banyak pekerjaan sebaliknya terdapat anggota organisasi yang terlalu banyak menganggur. (Rahmatiyah. 2021)

c. Pengarahan dan Penggerakan (*Directing, Actuating*)

Menurut G R Terry yang mengutip dalam buku Sukarna dalam buku *Principles of Management*, penggerakan (*actuating*) ialah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. (Sukarna. 2011)

Penggerakan dan pengarahan melalui rapat merupakan cara formal yang lebih lazim, berwibawa dan aman, karena hasil keputusan bersama. Seperti dimaklumi bentuk rapat bermacam-macam: pleno, koordinasi, dan rapat khusus. Isinya pun dapat beragam dan sangat dinamis. Penggerakan pun dapat dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren melalui instruksi. Tetapi seyogyanya instruksi hanya dikeluarkan bagi urusan-urusan yang sangat penting dalam keadaan khusus.

Misalnya menyangkut pelaksanaan kebijakan umum pondok pesantren yang mempunyai nilai fundamental dalam situasi yang tepat.

Penggerakan tidak terbatas pada cara-cara formal. Ia dapat dilakukan dengan cara pembinaan, memberi motivasi, pengarahan, dan sebagainya. Dalam pondok pesantren yang menerapkan manajemen, pada dasarnya semua cara penggerakan tersebut diatas dapat diaplikasikan, tentunya dengan berbagai kemungkinan penyesuaian karena pertimbangan kultural.

d. Pengontrolan (*Controlling*)

Pengendalian atau controlling adalah suatu proses untuk menjadikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan. Proses tersebut meliputi pengamatan, pemantauan, penyelidikan, dan evaluasi serangkaian kegiatan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. (Krisnandi. 2019)

Pelaksanaan controlling ini ada yang dilaksanakan secara formal dalam laporan-laporan rutin seperti laporan per-triwulan, caturwulan, persemester atau laporan Pertanggung jawaban (LPJ) setiap akhir tahun. Fokus utamanya pada pelaksanaan dan penjabaran program dan anggaran. Ada pula yang bersifat non formal di luar rapat dan di luar program dan anggaran bila dipandang perlu dan proporsional. Bahkan dimungkinkan adanya pengontrolan bersifat rahasia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam proses penyusunan penelitian ini akan menggunakan metode sebagai berikut:

Jenis penelitian kualitatif ini menggunakan metode *field research* atau penelitian lapangan yaitu penelitian data maupun informasi yang bersumber dari data lapangan yang digali secara intensif yang disertai dengan analisa dan pengujian atas semua data atau informasi yang telah diperoleh. (Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. 2016)

B. Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Kancakona Kopi Sumenep.

C. Sifat penelitian ini bersifat deskriptif-analisis, yaitu suatu penelitian dengan cara mengumpulkan data yang sesuai yang sebenar-benarnya kemudian data tersebut disusun, dan di analisis untuk memeberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Sedangkan penelitian fenomenologis (*Phenomenological research*). Penelitian fenomenologis adalah desain penyelidikan yang berasal dari filsafat dan psikologi di mana peneliti menggambarkan pengalaman hidup individu tentang suatu fenomena seperti yang dijelaskan oleh peserta. Uraian ini berpuncak pada esensi pengalaman beberapa individu yang semuanya mengalami fenomena tersebut. Desain ini memiliki dasar filosofis yang kuat dan biasanya melibatkan wawancara (John W Creswell,2017).

D. Sumber data, yaitu data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan baik berupa buku-buku, literature, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder memiliki posisi sebagai pelengkap dari data yang diperoleh melalui penelitian lapangan.

E. Teknik pengumpulan data, data yang dicari pada penelitian ini adalah terkait tentang system kontrak kerja karyawan, adapun data tersebut dicari menggunakan:

a. Observasi

Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan bertatap muka dengan Manager kancakona kopi Bapak Ahmad Fauzi, Hefni karyawan, Anas, Putri, Kiki, Ken yang memberikan keterangan kepada peneliti. Dalam proses penelitian ini teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mengalir yaitu dengan tanya jawab antara peneliti dan responden. Hasil yang diperoleh dari wawancara kemudian di deskripsikan secara analisis sehingga memunculkan data yang sesuai dengan melihat individu, kelompok, atau secara langsung. Observasi yang dilakukan di Kancakona Kopi Sumenep adalah dengan cara mengamati keadaan yang ada di Kancakona Kopi tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu usaha pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

F. Analisis data

Analisa data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan yang di dapat dari data. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah penelitian yang yang datanya dinyatakan dalam bentuk variable dan di analisis tanpa menggunakan teknik statistik.

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan yang lainnya, sehingga mudah difahami, dan penemuannya dapat di informasikan kepada orang lain.

Analisis data lapangan ini menggunakan model *Wahbah* dan *Zuhayli*. Mereka mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Deskriptif kualitatif adalah memberikan pendekatan kepada variable yang diteliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu dengan memaparkan

informasi-informasi yang akurat yang diperoleh dari pemilik dan karyawan yang ada di Kancakona Kopi.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya kedai kancakona kopi

Kedai Kancakona Kopi lahir dari keinginan bersama para alumni Annuqayah, yang pada tahun 2016-2017 rutin berkumpul dalam sebuah forum Ikatan Alumni Annuqayah (IAA) Bussiness Corner (selanjutnya dikenal dengan IBC), yang merupakan salah satu kegiatan Devisi Usaha IAA. Dalam kegiatan tersebut diisi dengan diskusi-diskusi seputar usaha atau kewirausahaan. Alumni Annuqayah, tidak sedikit yang telah memiliki usaha sendiri, namun pada akhirnya muncullah keinginan untuk memiliki usaha bersama sebagai wadah mempererat ikatan silaturrahmi sekaligus membangun kekuatan ekonomi pola berjamaah. Susah senang di tanggung bersama. Setelah terbentuk tim pendirian unit usaha yang akan dirintis, diskusi selanjutnya dimufakatlilah pendirian “Kedai Kopi” sebagai pilihan, karena dianggap hal yang paling identik dengan silaturrahmi, sebagaimana orang Madura menjadikan kopi sebagai trigger dari silaturrahmi, dan (seakan-akan) menjadi wajib tamu yang datang bertandang. Saat ini kedai Kancakona kopi berkembang di berbagai kota seperti Sumenep, Jember, dan Jogja. Dengan keuntungan perhari mencapai kurang lebih dua juta rupiah.

2. Visi dan Misi kancakona Kopi

- a. Visi kafe Kancakona Kopi Sumenep: Ngopi, Ngaji, dan Berbagi.

Jadi kafe Kancakona Kopi berdiri tidak hanya sebagai bisnis murni tapi juga sebagai tempat ngopi, juga ada ngaji, dan berbagi.

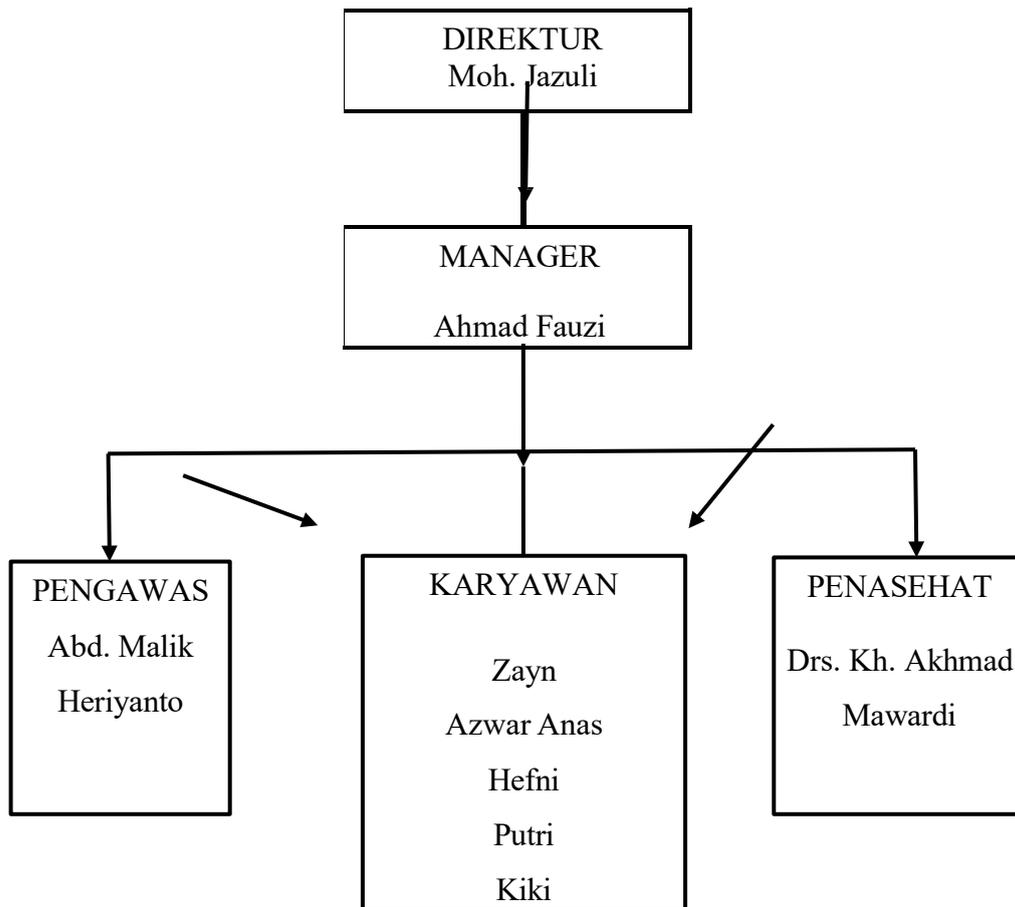
b. Misi kafe Kancakona Kopi Sumenep: Berdakwah

3. Organisasi dan Manajemen kopikancakona

a. Struktur Organisasi kacakona

Penentuan struktur organisasi di kopi kancakona ini sangat penting untuk memperjelas dan mempertegas masing-masing bagian

Tabel 1.1



Sumber data : data ini diperoleh dari direktur dari kafe kancakona kopi

b. Uraian tugas dan tanggungjawab

1) Direktur

Mengimplementasikan serta mengorganisir segala bentuk yang menjadi visi misi dari kopikancakona baik yang bertanggung jawab dari karyawan, keuangan dan strategi pemasaran, sehingga apa yang menjadi tujuan dan target bisa terlaksanakan dengan baik. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan yang ada dikafe kancakona, mulai dari karyawan, adminitrasi dan pengadaan barang.

2) Manager On Duty

Mewakili manajemen untuk mengotrol kegiatan seluruh karyawan dan segala bentuk kegiatan yang ada dikopi kancakona. Sehingga dalam proses manajemen tetap terkontrol.

3) Pengawas

Untuk melakukan pengawasan dalam kegiatan operasional kopi kancakona, agar operasional restoran berjalan lancar seperti yang diharapkan

4) Penasehat

Memberikan arah kebijakan, masukan, nasehat dan pertimbangan-pertimbangan dalam suatu Ide. Dalam rangka kemajuan kopi kancakona, dan juga sebagai penampung aspirasi dalam upaya perkembangan kopi kancakona.

5). Karyawan

Memberikan persiapan, melayani pelanggan, memberikan rekomendasi menu, mencatat pesanan dan memastikan ketepatan pesanan.

c. Jumlah tenaga kerja

Untuk karyawan dikafe kancakona ini dibuka secara umum, artinya tidak harus dengan kriteria santri menurut penuturan Ustad salim selaku pengurus kafe dan juga ketua alumni dari pondok pesantren annuqoyyah mengatakan bahwa :

“Untuk para karyawan disini kami tidak membatasi artinya bukan harus dari kalangan santri namun kami membuka secara umum untuk karyawan ini, jadi bisa dikatakan secara umum campur bisa ada yang berlatar belakang santri dan juga masyarakat umum” Untuk semua karyawan yang ada dikafe kancakona berjumlah 4 orang dan mereka yang mengikuti perkembangan kafe kancakona hingga saat ini yakni : untuk karyawan berjumlah 5 orang dan 1 manager marketing, 2 head bar, dan 2 waiter, sedangkan waiter harus bisa input data/merangkap sebagai kasir, sedangkan untuk manager marketing ini sebagai media promosi baik dimedia social maupun dalam kegiatan yang sifatnya diskusi-diskusi.

Adapun nama-nama karyawan tersebut adalah :

Tabel 2.2

Nama –nama dan jobdeks karyawan kafe kancakona Kopi Sumenep

Nama	Bagian	Kota Asal
Zayn	Barista + Chashier	Aeng Panas-Pragaan
Azwar Anas	Barista + Chashier	Ellak Laok-Lenteng
Hefni	Kitchen	Duko-Rubaru
Putri	Kitchen	Patean-Rubaru
Kiki	Waiter	Kraksan
Ken	Waiter	Ambunten

A. Paparan Data Hasil Penelitian

Pada pemaparan penelitian ini disajikan oleh peneliti dari hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang dilakukan dengan kiai serta pihak manajer dan karyawan di kancakona kopi.

1. Pondok pesantren Annuqayah meng edukasi Alumni

A. Edukasi Entepreneur Kedai Kancakona Kopi

Edukasi entepreneur kedai kancakona kopi sebagai berikut :

a. Persiapan

- Bahan Baku : Pemilihan dan penyimpanan biji kopi yang berkualitas, serta bahan lain seperti susu, gula, dan sirup.
- Peralatan : Memastikan semua peralatan seperti mesin, dan lainnya berfungsi dengan baik
- Staf : Memberikan pelatihan kepada karyawan baru dan menyegarkan keterampilan karyawan lama.

Sebagian diungkapkan oleh Ahmad Fauzi selaku Manager, Wawancara, Sumenep, 10 Januari 2024.

“Setiap pagi, kami memastikan semua alat dan bahan sudah siap sebelum buka. Biji kopi digiling segar setiap hari, dan peralatan seperti mesin espresso dibersihkan dan dicek kondisinya. Kami juga memastikan area kedai bersih dan nyaman untuk pelanggan.”

b. Penyajian terhadap karyawan

- Pelatihan: Karyawan diberikan pelatihan tentang cara mengoperasikan peralatan, membuat berbagai jenis minuman kopi dan keterampilan pelayanan pelanggan

- Komunikasi : Membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif
- Evaluasi dan Umpan Balik : Secara berkala mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan umpan balik konstruktif
diungkapkan oleh Ahmad Fauzi selaku Manager, Wawancara, Sumenep, 10 Januari 2024.

“Kami selalu fokus pada konsistensi dan kualitas. Setiap barista dilatih untuk mengikuti standar penyajian yang ketat. Selain itu, kreativitas juga penting, terutama dalam seni latte yang bisa menarik perhatian pelanggan.”

c. Pelayanan

- Sikap Ramah : Karyawan harus menunjukkan sikap yang ramah dan sopan kepada pelanggan
- Kecepatan dan Efisiensi : Menyajikan pesanan pelanggan dengan cepat dan efisien tanpa mengorbankan kualitas
- Kepuasan Pelanggan : mengutamakan kepuasan pelanggan dengan menerima dan menanggapi keluhan atau saran dengan baik

“ Kami mengutamakan sikap ramah dan responsif. Setiap karyawan diajarkan untuk selalu bersikap sopan dan siap membantu. Kami juga menanggapi setiap keluhan dengan cepat dan berusaha memberikan solusi yang memuaskan.”

d. Proses Produksi

- Pemangangan Kopi: Memastikan biji kopi dipanggang dengan tepat untuk mendapatkan rasa yang optimal.

- Penyeduhan : Menggunakan metode penyeduhan yang tepat sesuai dengan jenis minuman kopi yang dipesan
- Kontrol Kualitas : Memeriksa kualitas setiap cangkir kopi sebelum disajikan kepada pelanggan diungkapkan oleh Ahmad Fauzi selaku Manager, Wawancara, Sumenep, 10 Januari 2024.

“Kami memanggang biji kopi kami sendiri untuk memastikan kualitas. Setiap jenis biji kopi dipanggang dengan profil tertentu untuk mendapatkan rasa terbaik. Setelah itu, biji kopi digiling dan diseduh sesuai dengan metode yang diinginkan pelanggan.”

e. Disiplin Kerja

- Kedisiplinan Waktu : Karyawan harus datang tepat waktu dan siap bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan
- Kepatuhan Prosedur : Mengikuti prosedur operasional standar yang telah ditetapkan
- Kebersihan dan Kerapian : memastikan area kerja selalu bersih dan rapi, serta mematuhi standar kebersihan yang berlaku.

“Kedisiplinan sangat penting kami memiliki aturan yang jelas mengenai kedatangan dan kebersihan. Setiap karyawan juga mendapatkan pelatihan rutin untuk memastikan mereka selalu up-to-date dengan teknik terbaru dan standar operasional.”

B. Hubungan Alumni dengan Pesantren

Meski sudah tidak di pondok lagi, namanya santri tetap tak berhenti mengaji kitab. Itulah yang dilakukan Ikatan Alumni Annuqayah (IAA) Daerah Kecamatan Kota Sumenep, Batuan dan Kalianget, Madura, Jawa Timur. Ikatan Alumni Annuqayah (IAA) mengadakan kegiatan pengajian kitab *Riyadhus Shalihin* yang diampu oleh KH A Hanif Hasan. Kegiatan

pengajian perdana ini ditempatkan di Masjid Al-Rosyid, Bangkal, Sumenep, Madura. Kegiatan Ngaji Kitab ini rencananya akan diadakan setiap bulan, tepatnya pada jumat pertama di setiap awal bulan, Syukur Alhamdulillah, KH A Hanif Hasan, salah satu pengasuh Pondok Pesantren Annuqayah, berkenan untuk memberikan pengajian ini yang oleh alumni Pondok Pesantren Annuqayah memang benar-benar diharapkan. Mengawali kegiatan, Ustaz Abdurrohman Elsanie yang juga sekretaris kegiatan ini, mengatakan Ngaji Kitab *Riyadhus Shalihin* ini direncanakan setiap bulan dan bisa dilaksanakan di tempat yang berbeda. Sementara, Ustaz Slamet Riadi, ketua pelaksana kegiatan menyampaikan, pengajian ini merupakan salah satu sarana untuk menyambung tali silaturahmi.

Diungkapkan oleh Ust Slamet Riadi *Wawancara*, Sumenep, wawancara pada 10 Januari 2024.

“Kami berharap bahwa kegiatan ini merupakan bagian dari tali silaturahmi antara alumni dan pengasuh Annuqayah” demikian Ustaz Slamet.

Ketua Ikatan Alumni Annuqayah (IAA) pusat, Abdul Aziz, yang merupakan ketua Ikatan Alumni Annuqayah IAA yang baru terpilih, dalam sambutannya mengatakan, kegiatan Ikatan Alumni Annuqayah (IAA).

Diungkapkan oleh Abdul Aziz, *Wawancara*, Sumenep, (10 Januari 2024).

“Harapan kami dengan adanya kegiatan Ngaji Kitab, Identitas santri kita masih tetap menjadi jiwa keseharian kita,” Katanya. Selanjutnya, rangkaian acara dalam kegiatan Ngaji Kitab *Riyadhus Shalihin* kali ini adalah Istighasah, pembacaan tahlil, zikir, dan doa. Dalam hal ini dipimpin oleh alumni senior Annuqayah, kiai Taufiq. Istighasah ini diharapkan menjadi doa kebaikan bagi para masyaikh Annuqayah, utamanya mereka yang telah meninggal dunia. Semoga para masyaikh di

alam sana mendapat ampunan dan inayah dari Allah Swt. Acara selanjutnya, pengajian kitab *Riyadhus Shalihin* yang dalam hal ini dipimpin oleh salah seorang pengasuh Annuqayah, KH A Hanif Hasan. Dalam pengantar pengajian yang pertama ini, Kiai Hanif menyampaikan beberapa hal terkait dengan kepesantrenan dan keislaman secara umum.

2. Sistem kerja magang di kedai kopi kancakona

Sistem kontrak kerja di Kedai Kopi Kancakona Sumenep dilakukan dengan secara tertulis dan merupakan bentuk sistem kontrak kerjanya menggunakan waktu tertentu yang didalamnya memuat unsur pekerjaan, pelayanan, waktu, dan upah. Karena pada dasarnya kontrak kerja yang ada di kedai kopi kancakona sumenep itu sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ahmad Fauzi selaku Manager Kedai Kopi Kancakona Sumenep sebagai berikut

“Untuk system magang kontrak kerjanya di kedai kancakona kopi itu sudah sesuai dengan apa yang telah diterapkan untuk setiap karyawan itu wajib melaksanakan ketentuan waktu kerjanya, karena hal ini pastinya nanti akan memberikan keuntungan bagi pekerja, apabila terlaksana dengan baik salah satunya maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa tuntutan waktu kerjanya sehingga fokus dengan pekerjaannya agar nanti dapat mengalami peningkatan.”

a. Hari dan Jam Kerja

Sistem kerja di Kedai Kopi Kancakona itu tidak seperti sistem kerja kantoran ataupun pabrikan, yang umumnya dalam satu minggu masuk aktif kerja rata-rata lima sampai enam hari, dan juga sistem shift-shiftan, akan tetapi hari kerja normal yaitu setiap malam artinya tidak ada libur kerja. Kecuali moment lebaran dan hari-hari besar islam lainnya. Adapun jam buka Kedai Kopi Kancakona mulai pukul 08:00 pagi sampai pukul 00.00 Malam. Berdasarkan

hasil peneliti dikafe kancakona ada keunikan tersendiri dari kafe kafe yang lain, disamping sebagai kafe juga sebagai media belajar bagi para tamu dikafe kancakona, dan juga ditemukakan bahwa dikafe tersebut juga ada program kajian kitab aswaja, diskusi, disetiap sore kalangan santri maupun nonsantri mengikuti kegiatan kajian dan diskusi yang di adakan dikafe kancakona ini.

“untuk kafe disumenep banyak dan bahkan yang lebih elit juga banyak namun kalau disini anda menemui kafe yang berbeda, kami mencoba membuat inovasi baru dengan tantangan yang baru yang nantinya sesuai dengan visi dan misi kami kedepan”.

Memang dikafe kancakona Susana lebih dibuat berbeda dengan kafe-kafe yang ada pada umumnya. Sehingga banyak orang-orang yang penasaran untuk dating kesana.

b. Gaji dan Tunjangan

Gaji dan Tunjangan kompensasi yang diberikan dari Kedai Kopi Knacakona kepada karyawan diluar gaji pokok

Pasal 4

(1) PIHAK KEDUA berhak atas kompensasi dan upah/gaji dari pekerjaan yang dilakukannya dari PIHAK PERTAMA dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa latihan (*training*), ditetapkan ketika calon karyawan **lulus wawancara** sebagai karyawan, dan berakhir maksimal 3 (tiga) bulan, dan kepadanya diberikan kompensasi transportasi.
- b. Masa percobaan (*probation*), **ditetapkan** maksimal selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak selesai masa latihan tanggal masuk diterima bekerja, yakni sejak tanggal 16 April 2017. Upah diberikan secara bulanan dengan besaran

upah di kisaran Rp 600.000,00 (*enam ratus ribu Rupiah*) dengan waktu kerja 8 (delapan) jam/hari atau 56 jam/pekan, dan sebagaimana ketentuan yang berlaku.

- c. Karyawan tetap, adalah setelah karyawan dinyatakan selesai dalam masa percobaan. Upah diberikan secara bulanan di kisaran Rp 700.000,- (*tujuh ratus ribu Rupiah*) sampai di kisaran Rp 1.000.000,- (*satu juta Rupiah*).

Sebagai balas jasa yang diberikan oleh pihak manajemen Kedai Kopi Kancakona. Sistem penggajian diatur tiap bulan sekali. Nominalnya sebesar Rp. 700.000- 1.000.000. besarnya gaji tidak berubah-ubah artinya pihak manajemen tidak pernah merubah atau bahkan memperkecil gaji seorang karyawan. Selain gaji pokok di atas karyawan bisa memanfaatkan fasilitas tempat tinggal di Kedai Kopi Kancakona. Tidak sebatas itu karyawan juga berhak mengkonsumsi makanan dan minuman yang tersedia di Kedai Kopi Kancakona tanpa ada batasan porsi, hanya saja mereka berkewajiban untuk melaporkan setiap makanan dan minuman yang telah dikonsumsinya. Adapun tunjangan yang diberikan oleh Kedai Kopi Kancakona adalah Tunjangan keselamatan kerja dan juga kesehatan karyawan.

c. Ruang Lingkup Kegiatan

(1) Produk

Kedai Kopi Kancakona hanya menyediakan minuman, makanan yang disediakan cukup lengkap seperti Pisang padang Pasir, Bakdabak, Sushi Mie, dan cemilan lainnya. Menu utama Kedai Kopi Kancakona adalah kopi. Dimana

kopinya disana beraneka rasa, mulai dari yang manis sampai yang pahit. Dan disana juga ada list daftar menu dan istilah yang digunakan lain dengan Kedai Kopi dan Warung Kopi lainnya. Berikut daftar menu yang ada di Kedai Kopi Kancakona

3. KT (Kopi Tubruk), bagi yang pesan kopi ini siap-siap bola mata akan terus bulat sampai pagi tiba.
4. KES (Kopi Espresso), untuk rasa kopi pahit dan agak sedikit manis, kalau ingin manis disediakan gula
5. KPTO (Kopi Tetes Ori), kalau yang ini cocok untuk begadang nonton bola.
6. KG (Kopi Ghumer), biasa yang disuguhkan bagi pelanggan baru atau pelanggan yang ingin bersantai.
7. KM (Kopi Makjum), untuk yang suka rasa pahit dan rasa manis.
8. KSM (Kopi Susu Manis), untuk yang tidak suka pahit tapi ingin minum kopi.
9. KSTG (Kopi Susu Tanpa Gula), menu ini yang sering aku pesan, rasanya mantab.

(2) Fasilitas

Fasilitas pada Kedai Kopi Kancakona cukup sederhana kalau kita amati. Secara umumnya fasilitas yang terdapat disana meliputi, Rak Buku sama isinya, Hospots Catur, Toilet, dan area bebas parker. kesederhanaan bukan berarti serba keterbatasan akan tetapi konsep ketersediaan fasilitas dan juga inferior ruang memang disesuaikan dengan gaya dan karakteristik seorang penikmat kopi, yaitu ngopi sambil ngobrol panjang. Konsep ini dirasa strategis begitu juga didukung dengan tempat lesehannya. Berbeda dengan gaya inferior

dan fasilitas Kedai modern saat ini, yang banyak mengusung konsep free hotspot akan tetapi untuk persoalan kualitas dan cita rasa produk tidak begitu diutamakan. Konsep dari pada Kedai Kopi Sumenep adalah menikmati kopi dengan banyak aktifitas disana seperti nongkrong atau ngobrol panjang, bermain catur dan kartu.

(3) Aspek Pemasaran

Pemasaran yang dilakukan oleh pihak manajemen Kedai Kopi Kancakona sendiri adalah dengan melakukan strategi Rekomendasi dari pelanggan satu ke pelanggan yang lainnya (mulut ke mulut). Konsep ini dinilai paling berperan aktif dalam mengkomunikasikan serta mempromosikan produk kepada konsumen secara umum lebih-lebih bagi konsumen yang tergolong baru.

B. Sistem Kontrak Kerja di Kancakona Kopi Sumenep Perspektif Ekonomi Syariah.

Sistem kontrak kerja di Kedai Kancakona Kopi sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di Kedai Kopi Kancakona menggunakan sistem kontrak kerja bagi karyawan yang tidak tetap atau Alumni, minimal satu tahun. Namun, walaupun begitu jumlah tenaga kerja di Kedai Kopi Kancakona lumayan banyak, dengan rata-rata Alumni Annuqayah. Jadi masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja di Kedai Kancakona Kopi tentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam pelaksanaan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk

memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan telah memperoleh pengalaman kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan karyawan Kedai Kopi Kancakona Sumenep, Hefni, Ahmad Zen, Azwar Anas, Putri, Dija, Kiki, Ken sebagai berikut:

“Menurut saya sistem magang kontrak kerja di Kedai kopi Kancakona aman saja karena sistem kontrak kerjanya sudah sesuai dan mengikuti Undang-undang ketenagakerjaan. jadi saya disini fokus kerja saja dan mengikuti sistem atau ketentuan yang telah diterapkan. ”

Oleh karena itu untuk sebuah warung kopi harus mengetahui bahwasanya sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan. Agar sebuah warung kopi atau perusahaan dapat lebih berkembang dan maju secara optimal maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial dan bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola pengusaha seperti warung kopi. Dimana sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan, sebab manusialah yang menggerakkan sebuah perusahaan. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan perusahaan berarti harus menggerakkan manusianya.

1. Jenis kontrak kerja di Kedai kopi Kancakona Kontrak Kerja Tidak Tertulis

Kedai Kopi Kancakona dalam menjalin hubungan kerja dengan karyawannya berdasarkan asas kekeluargaan dimana dalam merekrut karyawan

tidak menggunakan sistem membuka lowongan kerja secara terbuka melainkan berdasarkan jaringan pertemanan luar Alumni atau dalam Alumni. Meskipun tidak ada perjanjian kerja secara tertulis antara karyawan dengan pemilik Kedai Kopi, tetapi diantara keduanya, terdapat perjanjian kesepakatan. Status karyawan di Kedai Kopi Kancakona melakukan sebuah karyawan tetap.

a) Kontrak Kerja Tertulis

Dimana menggunakan Perjanjian kerja tertulis yang memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen atau tetap).

Bagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Ahmad Fauzi Selaku Manager Kedai Kopi Kancakona

" Kontrak kerja di Kedai Kopi Kancakona itu menggunakan kontrak kerja secara tertulis karena apa agar lebih mudah untuk membagi setiap pekerjaan yang sudah ada untuk setiap karyawan, dan bahkan sudah jelas bahwasanya kontrak kerjanya itu tidak secara tetap."

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 angka 1 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Adanya pekerjaan yang

diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.

Hal ini sejalan dengan salah satu karyawan Azwar Anas selaku karyawan di Kedai Kopi Kancakona Sumenep sebagai berikut:

Dia menyampaikan jenis kontrak kerjanya disini itu menggunakan kontrak kerja waktu tertentu sehingga karyawan disini harus benar-benar semangat sebelum kontrak kerjanya berakhir.

Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU 13/2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai dua kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selsesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat (2)UU 13/2003). Secara *limitatife*, Pasal 59 juga menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 1 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan

yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.

3. *Kontrak kerja di Kancakona Kopi menggunakan Akad Ijarah*

Definisi Ijarah

Dalam kamus Lisan Al Arab , *Ijarah* berarti *al -jaza 'ala al amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan. Dengan mendasarkan pada terminologi kebahasaan ini tergambar bahwa akad *Ijarah* ada relasi 2 pihak subjek yaitu pekerja dan yang memperkerjakan.

Berikut adalah Definisi Akad *Ijarah*:

Akad yang memberikan faedah yang kepemilikan manfaatnya harus jelas dari suatu benda yang disewakan dengan imbalan tertentu. (Imam Hanafi)

Akad yang memberikan pengertian kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh *syara*) agar suatu masa kepemilikannya itu jelas dengan suatu imbalan tertentu. (Imam Malik Ibn Annas)

Akad atas manfaat yang diketahui secara jelas, mempunyai tujuan tertentu, memungkinkan untuk diserahkan terimakan dengan upah yang jelas. (Imam As Syafii)

Akad atas sesuatu yang dibolehkan (*objeknya*) yang diketahui dengan jelas dan juga bisa diambil upahnya secara bertahap dan jelas, bahkan dengan imbalan yang jelas pula. (Imam Ahmad Ibn Hanbal).

Para pihak yang terlibat didalam transaksi dinilai jika memenuhi beberapa kriteria diantaranya para pihak melakukan kesepakatan, tidak ada paksaan objek yang di transikan jelas dan dapat diserahkan, mamfaat yang ditransaksikan dibolehkan oleh syariat, pihak yang diberkerjakan tidak boleh ngambil mamfaat, mamfaat dari pekerjaan harus rasional dan terukur.

Dalam hukum perjanjian Islam, kontrak kerja atau *al-ijarah* (sewa-menyewa), “Adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”, dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang di sewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja. *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan suatu kegiatan yang ada disini, atau upah karena melakukan suatu aktivitas yang telah ada.

Menurut Ghufron A. Mas’adi. Beliau Menjelaskan bahwa *Ijarah* dapat di bedakan menjadi dua yaitu *ijarah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim di sebut persewaan dan *ijarah* yang mentransaksikan manfaat SDM (Sumber daya manusia) yang lazim disebut perburuhan.

Dari pengertian di atas dapat di pahami bahwa dalam menerjemahkan *Ijarah* tersebut janganlah mengartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat diartikan atau di kategorikan dengan kontrak kerja. *Ijarah* mempunyai peran penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak akan sanggup untuk mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau memperkerjakan orang lain yang sekiranya mampu untuk melakukan dengan imbalan pembayaran yang di sepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku.

4. Permasalahan di Kancakona Kopi Sumenep

Saat ini sistem kontrak kerja yang terjadi di Kancakona Kopi Sumenep yaitu terdapat pada pekerja tenaga kerja itu sendiri yang lalai dalam menjalankan kewajibannya seperti telat pada saat masuk jam kerja, tidak produktif dalam bekerja dikarenakan sudah lelah .

Ahmad Fauzi selaku Manajer Kancakona Kopi Sumenep mengatakan: "Kesadaran seorang karyawan dalam bekerja sangat diperlukan karena untuk melindungi haknya sendiri sebagai karyawan secara utuh. Sehingga apabila terjadi pelanggaran dalam hubungan kerja, khususnya pekerja di Kancakona Kopi dapat secara aktif untuk melakukan musyawarah.

Jadi Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap pekerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terabaikannya sikap kerja. Sikap pekerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan seorang karyawan.

Apa yang disampaikan oleh pemilik usaha sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan Kancakona Kopi Sumenep, Azwar Anas sebagai berikut:

"Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedihan seorang karyawan untuk mentaati peraturan yang sudah diterapkan di suatu Warung Kopi atau perusahaan yang besar, khususnya di Kancakona Kopi Sumenep."

5. Pemutusan kontrak di Kancakona Kopi Sumenep

Di dalam suatu perusahaan, tentu akan selalu ada dinamika yang kompleks. Dari sisi karyawan, khususnya karyawan di Kedai Kancakona Kopi berstatus sebagai karyawan kontrak, mereka bisa saja mendapatkan surat pemutusan kontrak melalui berbagai pertimbangan berat yang dilakukan manajemen perusahaan.

Masa kontrak yang telah habis pada pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang bagus dan ingin dipekerjakan lagi maka karyawan tersebut harus

diberhentikan dulu selama tiga bulan habis itu karyawan dapat di panggil lagi untuk bekerja.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ahmad Fauzi selaku Manajer Kancakona Kopi Sumenep sebagai berikut:

"Jadi pemutusan kontrak itu bisa dilakukan pada karyawan manapun, bila ternyata kontrak kerjanya sudah berakhir, maka ada baiknya untuk dilakukan pemberitahuan sejak jauh-jauh hari, sehingga nantinya karyawan bisa lebih produktif menjelang tanggal perjanjian berakhirnya masa kontrak kerja karyawan tersebut."

Sama halnya seperti surat pemberhentian kerja, pemberitahuan surat pemutusan kontrak juga ada baiknya dilakukan dengan memberikan surat pemberitahuan bahwa kontrak kerja karyawan sudah berakhir. Tapi, beberapa perusahaan ada juga yang hanya menginformasikan hal tersebut secara lisan saja.

Dalam hal untuk melakukan Pemutusan Kontrak di Kedai Kancakona Kopi Sumenep sebelumnya harus memberi peringatan secara tertulis agar karyawan lebih giat untuk bekerja di penghujung kontrak kerjanya seorang karyawan.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pondok pesantren Annuqayah mengedukasi Alumni

Beberapa langkah atau metode agar menjadi pembisnis yang dilakukan oleh Pondok Pesantren An-Nuqoyah adalah sebagai berikut:

1. Memahami Kewirausahaan

Mengedukasi alumni tentang konsep dasar kewirausahaan sangat penting. Ini mencakup:

- Definisi Kewirausahaan: Memahami apa itu kewirausahaan dan peran pengusaha dalam ekonomi.
- Berbagai Jenis Usaha: Memperkenalkan berbagai bentuk usaha, seperti startup, bisnis kecil, dan perusahaan besar.

2. Pendidikan Formal dan Non-Formal

- Kursus dan Workshop: Menyediakan program pelatihan yang mencakup manajemen, pemasaran, keuangan, dan inovasi.
- Webinar dan Seminar: Mengundang pengusaha sukses untuk berbagi pengalaman dan tips praktis.

3. Program Mentoring

- Bimbingan dari Pengusaha Berpengalaman: Menyediakan mentor yang dapat memberikan wawasan dan dukungan.
- Pertemuan Rutin: Menjalin hubungan antara alumni dan mentor untuk diskusi berkala tentang kemajuan dan tantangan.

4. Pengembangan Ide Bisnis

- Brainstorming dan Validasi Ide: Mengadakan sesi untuk membantu alumni mengembangkan dan menguji ide bisnis mereka.
- Riset Pasar: Mengajarkan alumni cara melakukan analisis pasar untuk memahami kebutuhan konsumen.

5. Praktik Melalui Simulasi

- Simulasi Bisnis: Menggunakan permainan atau simulasi untuk memberikan pengalaman praktis dalam pengambilan keputusan bisnis.
- Proyek Nyata: Mendorong alumni untuk memulai proyek kecil atau usaha sampingan untuk mendapatkan pengalaman langsung.

6. Networking dan Kolaborasi

- Acara Networking: Mengadakan acara di mana alumni dapat bertemu dengan pengusaha lain, investor, dan profesional industri.
- Komunitas Alumni: Membentuk grup diskusi untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan peluang bisnis.

7. Akses Sumber Daya

- Informasi Pendanaan: Memberikan wawasan tentang berbagai sumber pendanaan, seperti investor malaikat, pinjaman, dan crowdfunding.
- Dukungan Hukum dan Akuntansi: Menyediakan akses ke penasihat hukum dan akuntan untuk membantu alumni dengan aspek-aspek bisnis yang kompleks.

8. Pengembangan Soft Skills

- Keterampilan Komunikasi dan Negosiasi: Meningkatkan kemampuan komunikasi efektif dan keterampilan negosiasi yang penting dalam dunia bisnis.
- Kepemimpinan: Melatih alumni dalam keterampilan kepemimpinan agar dapat mengelola tim dan proyek dengan baik.

9. Evaluasi dan Umpan Balik

- Sesi Evaluasi: Mengadakan pertemuan untuk mengevaluasi kemajuan dan menetapkan tujuan baru.
- Umpan Balik Konstruktif: Memberikan masukan yang membangun untuk membantu alumni memperbaiki ide dan strategi mereka.

Mengajak alumni untuk menjadi pembisnis yang sukses membutuhkan pendekatan yang komprehensif. Dengan memberikan pendidikan yang tepat, pengalaman praktis, dan dukungan yang berkelanjutan, alumni akan lebih siap menghadapi tantangan di dunia kewirausahaan. Proses ini tidak hanya membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga membangun jaringan yang kuat untuk mendukung perjalanan bisnis mereka.

D. Hubungan Alumni dengan Pesantren

Hubungan antara alumni dan lembaga pendidikan sangat penting dan dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Berikut adalah beberapa aspek kunci dari hubungan ini:

1. Dukungan dan Kontribusi

Sumber Daya dan Donasi: Alumni sering kali berkontribusi kepada lembaga pendidikan melalui donasi finansial, yang dapat digunakan untuk pengembangan program, fasilitas, dan beasiswa.

Mentorship: Alumni dapat berperan sebagai mentor bagi mahasiswa saat ini, berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang karier dan industri.

Sumber Lentz, B. (2020). The Importance of Alumni Giving. *Journal of Educational Philanthropy*.

2. Jaringan Profesional

Pembangunan Jaringan: Alumni menciptakan jaringan yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa dalam mencari peluang magang, kerja, dan kolaborasi.

Acara Networking: Lembaga pendidikan dapat mengadakan acara yang mempertemukan alumni dengan mahasiswa dan profesional lainnya.

Sumber Harvard Business Review. (2016). The Importance of Networking in Career Development.

3. Feedback untuk Peningkatan Program

Umpan Balik Kualitas Pendidikan: Alumni dapat memberikan masukan tentang relevansi dan kualitas kurikulum, membantu lembaga pendidikan menyesuaikan program untuk memenuhi kebutuhan industri.

Keterlibatan dalam Pengembangan Kurikulum: Alumni yang berpengalaman dapat terlibat dalam pengembangan kurikulum yang lebih sesuai dengan tuntutan pasar.

Miller, A. (2018). Feedback from Alumni: A Key to Improving Curriculum. International Journal of Educational Research.

4. Kesempatan Karir bagi Mahasiswa

Rekrutmen Alumni: Banyak lembaga pendidikan mengandalkan alumni untuk merekrut mahasiswa baru dan mempromosikan program mereka melalui testimoni dan pengalaman positif.

Lowongan Kerja: Alumni sering kali memberikan informasi tentang peluang kerja di perusahaan mereka atau dalam jaringan mereka.

Bolles, R. N. (2018). What Color Is Your Parachute? A Practical Guide for Job-Hunters and Career-Changers.

5. Keterlibatan dalam Kegiatan Lembaga

Partisipasi dalam Kegiatan Sekolah: Alumni dapat berkontribusi dalam berbagai acara, seperti seminar, workshop, dan reuni, meningkatkan ikatan dengan lembaga pendidikan.

Komite Alumni: Banyak lembaga memiliki komite alumni yang bertugas untuk menjaga hubungan dan memfasilitasi komunikasi antara alumni dan lembaga.

6. Branding dan Reputasi

Prestasi Alumni: Keberhasilan alumni di berbagai bidang dapat meningkatkan reputasi lembaga pendidikan, menarik calon mahasiswa baru.

Pemasaran dan Promosi: Alumni yang sukses dapat menjadi duta bagi lembaga pendidikan, membantu mempromosikan program dan nilai-nilai yang diajarkan.

Gladwell, M. (2000). *The Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference*.

7. Inovasi dan Penelitian

Kolaborasi Penelitian: Alumni yang bekerja di industri dapat berkolaborasi dengan lembaga pendidikan dalam proyek penelitian, memberikan perspektif praktis dan akses ke sumber daya industri.

Proyek Bersama: Kemitraan antara alumni dan lembaga pendidikan dapat menghasilkan proyek inovatif yang bermanfaat bagi masyarakat.

Einstein, A. (1930). *Ideas and Opinions*.

Hubungan antara alumni dan lembaga pendidikan adalah simbiosis yang saling menguntungkan. Alumni mendapatkan dukungan dan sumber daya dari lembaga pendidikan, sementara lembaga mendapatkan umpan balik, kontribusi, dan penguatan reputasi dari keberhasilan alumni. Dengan membangun hubungan yang kuat, kedua belah pihak dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, yaitu pengembangan pendidikan dan peningkatan karier.

B. Sistem kerja magang di kedai kopi kancakona

Sistem kerja magang adalah program yang memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa atau individu dalam lingkungan profesional. Tujuan utama dari magang adalah untuk:

1. **Pengalaman Praktis:** Mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di pendidikan dalam situasi nyata.

2. Pengembangan Keterampilan: Meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan bidang kerja.

3. Persiapan Karier: Memperkenalkan peserta pada dinamika dan ekspektasi di dunia kerja.

Proses magang biasanya mencakup pendaftaran, seleksi, orientasi, pelaksanaan tugas, dan evaluasi. Magang dapat bersifat berbayar atau tidak berbayar, dan durasinya bervariasi dari beberapa minggu hingga beberapa bulan.

Manfaat magang bagi peserta termasuk peningkatan peluang kerja, jaringan profesional yang lebih luas, dan pemahaman mendalam tentang industri. Bagi perusahaan, magang adalah cara untuk menemukan dan melatih calon karyawan.

Secara keseluruhan, sistem kerja magang adalah langkah penting dalam menghubungkan pendidikan dengan dunia kerja.

Menurut Salim H.S, kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. (Salim. HS. 20017) Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak yang diatur dalam Buku III bab kedua KUHP (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. (Salim. HS. 20017)

Sistem kontrak kerja karyawan di Kancakona Kopi dilakukan dengan cara tertulis dan menggunakan sistem waktu tertentu yang didalamnya memuat unsur pekerjaan, pelayanan, waktu, dan upah. Karena pada dasarnya kontrak kerja karyawan yang ada di Kancakona Kopi itu sudah sesuai dengan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di Kancakona Kopi menggunakan sistem kontrak kerja bagi karyawan atau buruh yang tidak tetap, minimal satu tahun. Walaupun begitu banyak tenaga kerja di Kancakona Kopi yang terdiri atas mahasiswa dan mahasiswi masih terikat pada sistem yang diterapkan di Kancakona Kopi.

Sistem kontrak kerja karyawan di Kancakona Kopi juga melakukan perjanjian secara tertulis antara pekerja dengan pemberi pekerjaan yang mengatur hak, kewajiban, dan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan selama kontraknya berlangsung. Dimana sistem kontrak kerja merupakan dokumen yang mengikat hukum dan memainkan suatu peran penting untuk menjaga hubungan antara karyawan dan manager usaha. Sehingga penting untuk di catat bahwa kontrak kerja dapat bervariasi tergantung pada kewenangan hukum dan peraturan yang berlaku disuatu negara atau wilayah. Oleh karena itu, selalu disarankan berkonsultasi dengan ahli hukum atau sumber yang relevan untuk memastikan bahwa sistem kontrak kerja karyawan di Kancakona Kopi yang digunakan sudah sesuai dengan persyaratan lokal dan perlindungan hukum yang berlaku.

Oleh karena itu, sistem kontrak kerja karyawan di Kancakona Kopi harus mengetahui bahwasanya sumber daya manusia merupakan aset penting yang

sangat berharga untuk menunjang keberhasilan suatu usaha. Suatu usaha dapat dikatakan berhasil apabila pemilik usaha dan karyawan bersikap ramah, sopan, dan tidak membeda-bedakan konsumen yang datang serta memberikan pelayanan yang baik.

Sebuah perusahaan atau usaha kecil-kecilan agar dapat lebih berkembang dan maju secara optimal maka rekrutmen terhadap orang-orang yang potensial dan bermotivasi tinggi dalam mengembangkan sumber daya manusia, hal ini menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan oleh pengelola pengusaha seperti Kancakona Kopi sehingga sumber daya manusia dapat mengelola sebuah perusahaan agar lebih maju dan berkembang. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan suatu usaha berarti harus menggerakkan manusia.

1. Sistem Kontrak Kerja Perspektif Ekonomi Syariah di Kancakona Kopi

Islam merupakan agama yang di dalamnya menganut beberapa ajaran salah satu diantaranya adalah sosial kemasyarakatan/kemanusiaan. Islam juga mengajarkan kepadakita untuk menganut sistem kontrak kerja yang dikenal dengan istilah *Ijarah* yang mempunyai arti perjanjian atau perserikatan. Sebagaimana juga Al-Quran menyebutkan dalam surah az-Zukhruf : 32

الَّذِينَ يَأْتِيهِمْ الْرِيحُ مِنْ تَارِيحٍ أَلَّيْهَا تَأْتِي السَّمَاءُ بِدُغَانٍ مُسَبِّبٍ سَمِجًا تَسْقِي السَّيِّدَاتِ الْمَعِينِ وَالْحِوَارِ الَّذِينَ هُمُ الْوَالِدُ الْأَعْلَىٰ أَوْ أَرْفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّبِعُوا الْبِرَّ وَتَقَرَّبُوا إِلَىٰ رَحْمَتِي وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan kehidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (az-Zukhruf: 32).

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang yang mempunyai kemampuan dalam hal ekonomi dan kelebihan yang luas agar memberi ruang atas golongan orang-orang yang tidak berkecukupan dan golongan orang-orang miskin, yang tidak mampu memenuhi kebutuhannya dengan bentuk pekerjaan. Dan hal ini merupakan salah satu rahmat yang Allah anugerahkan kepada setiap hamba-Nya. Sedangkan dalam sunah Rasulullah, dapat ditemukan dalam hadits antara lain:

Hadits riwayat Al-Bukhari menyatakan bahwa Nabi pernah menyewa seseorang dari Bani Ad Diil bernama Abdullah bin Al Uraiqit. Orang itu petunjuk jalan yang profesional. Hadits lain diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad Saw, bersabda, “ *berilah olehmu upah orang yang sewaan (pekerja) sebelum keringatnya kering.* ”

Hadits diatas menjelaskan bahwa orang yang di sewa atau pekerja untuk melakukan pekerjaannya harus di beri upah dengan ketentuan waktu yang sudah di terapkan dalam syariah.

Dengan me lihat sistem kontrak kerjadi kancakona kopi, serta melihat pengertian sistem kontrak kerja dalam ekonomi syariah maka penulis katakan bahwa sistem kontrak kerja masuk dalam katagori *Ijarah*. Terwujudnya kontrak kerja antarpihak perusahaan adalah setelah kesepakatan-kesepakatan telah terwujud diantara keduanya, atau setelah keduanya telah saling setuju mengenai beberapa hal yang harus dipenuhi oleh keduanya.

Sistem kontrak kerja yang dilakukan pekerja dengan perusahaan adalah menandakan adanya ikatan antara kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan ekonomi syariah bahwa kontrak kerja harus disertai dengan ijab qabul yang merupakan rukun perjanjian.

Dalam melakukan ijab qabul dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan lisan, tulisan, isyarat maupun perbuatan yang memberikan pengertian dengan jelas tentang adanya ijab qabul. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan akad adalah kesepakatan antara dua orang yang didasarkan atas keridhoan keduanya dan tidak ada unsur paksaan. Firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 29:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اَلْاٰكْلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اَهْلًا اَلَّذِيْنَ تَاْكُلُوْنَ اَنْ تَجْعَلُوْا اَعْمٰلَكُمْ اَرْضًا مَّوْتًا ۗ اَوَالٍ تَقْتُلُوْنَ اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ هٰذَا هَلٰلًا
اَلَا اِنَّ بَيْنَكُمْ اَرْحٰمًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (An-Nisa’: 29)

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa perjanjian kerja dibuat atas nama perusahaan dan pekerja, maka yang melaksanakan perjanjian kerja tersebut haruslah orang yang sudah dewasa yakni telah bisa membedakan antara yang baik dan yang buruk sehingga tidak ada kekeliruan dan tidak merasa saling dirugikan dengan adanya perjanjian yang telah disepakati. Untuk rukun yang kedua para ulama sepakat bahwa kedua belah pihak yang melakukan akad harus berkemampuan yaitu harus berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan

yang buruk atau antara yang hak dan yang bathil , maka akadnya menjadi sah kalau sudah terpenuhi.

Dengan berbagai penjelasan diatas tentang sistem kontrak kerja penulis berpendapat bahwa kontrak kerja di warung kopi sakera sudah sesuai dengan ekonomi syariah. Hal ini juga dikuatkan dengan syarat-syarat yang berlaku di warung kopi sakeradiantaranya:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan atau pun masyarakat. Dalam Islam ada beberapa prinsip dan pedoman yang harus diikuti dalam menentukan apakah suatu pekerjaan dianggap mubah dan halal.

Oleh karena itu pekerjaan yang ada di kancakona kopi merupakan suatu pekerjaan yang hanya fokus pada penjualan kopi dan minuman yang halal. Sehingga dari segi pekerjaannya tidak bertentangan dengan ajaran agama. dan hal ini sudah berlangsung sejak lama di lakukan di kancakona kopi dengan tujuan untuk berguna bagi perorangan dan masyarakat pada umumnya.

2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

Manfaat di banggunya warung kopi sakera tidak lain untuk membantu mahasiswa dan buruh agar memperoleh pendapatan dalam mencukupi kebutuhan dengan pekerjaan sebagai karyawan. Adapun waktu dan jenis pekerjaannya sudah ditentukan mulai sejak pertama melamar kerja.

3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayaran.

Pembayaran upah yang dilakukan di kancakona kopi satu bulan sekali, dengan jumlah nominalnya 700.000-100.000 setiap karyawan. besarnya gaji tidak berubah-ubah artinya pihak manajemen tidak pernah merubah atau bahkan memperkecil gaji seorang karyawan.

Penulis menyimpulkan bahwa sistem kontrak kerja yang dilaksanakan di Kancakona kopi sesuai dengan ekonomi syariah, karena telah memenuhi syarat dan rukun perjanjian kerja yang ada di dalam konsep Islam dan dalam Islam telah diatur sedemikian rupa tentang *ijarah* yang dalam hal ini adalah menyewa tenaga manusia sebagai pekerja dibenarkan dalam Islam.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa uraian pada BAB sebelumnya, maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Pondok pesantren Annuqayah memberikan edukasi entepreuner bagi alumni melalui edukasi kewirausahaan pelatihan atau kursus dan workshop kemudian program marketing, pengembangan ide dan simulasi bisnis, membangun networking dan kolaborasi akses SDM, pengembangan softskill dan melalui umpan balik pelatihan bisnis.
2. Sistem magang alumni Pondok pesantren Annuqayah pada kedai kopi Kancakona melalui kontrol kerja sebagaimana halnya karyawan. Sistem kontrak kerja karyawan menggunakan para waktu tertentu yang memuat unsur pekerja, pelayan, upah, dan waktu kerja. Sistem kontrak kerja dilakukan sesuai UU NO. 13 2003 yang menjelaskan terkait Ketenagakerjaan dan ekonomi Syariah

B. Saran

Dengan selesainya penulisan Tesis ini, beberapa saran dan juga masukan yang dapat penulis sampaikan kepada Manager Kancakona Kopi Sumenep antara lain:

1. Kepada Manager Kedai Kancakona Kopi
 - a. Hendaknya Manager Kedai Kancakona Kopi agar mempertahankan sistem kontrak kerja karyawan yang telah ditetapkan.

- b. Dalam perspektif ekonomi syariah sistem kontrak kerja di Kedai Kancakona Kopi harus tetap mengikuti tauladan Nabi dan juga memprioritaskan apa yang menjadi tuntutan-tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat.
 - c. Untuk Manager Kedai Kancakona Kopi juga lebih mensupport lagi jikalau dikemudian hari ada mahasiswa yang meneliti tentang Kancakona Kopi secara umum maupun khusus.
2. Kepada karyawan Kedai Kancakona kopi
- a. Agar lebih semangat lagi dan ikut serta dalam mempromosikan Kedai Kancakona Kopi .
 - b. Jangan segan-segan melapor terhadap Manager Kedai Kancakona Kopi ketika kehabisan bahan yang di jual.
3. Untuk peneliti selanjutnya
- Sudi kiranya untuk menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini jikalau nanti saudara saudara juga meneliti tentang sistem kontrak kerja karyawan di Kancakona Kopi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, fauzan. *Arah baru manajemen pondok pesantren*. Cv literasi nusantara abadi, 2021.
- Al-mahalli, jalaluddin, and jalaluddin as-suyuthi. “tafsir al-qur’an al-karim.” *Maktabah ’alawiyah*, 1991.
- Al-zuhaily, wahbah. “al fiqhul al islamy wa adillatuhu.” *Cet. I, jilid 9* (2007).
- Ampel, univesitas islam negeri sunan. “sinergitas alumni dan pondok pesantren dalam pengembangan kewirausahaan (studi kasus di pondok pesantren mambaul ulum bata-bata dan pondok pesantren darul ulum banyuanyar pamekasan madura),” 2020.
- An-nabhani, taqyuddin. “membangun sistem ekonomi alternatif perspektif islam,” 1996.
- Andriyani, zuanita, m azmi hasan, and retno ayu wulandari. “membangun jiwa enterpreneurship santri melalui pengembangan usaha ekonomi kreatif.” *Dimas: jurnal pemikiran agama untuk pemberdayaan* 18, no. 1 (2018): 47–64.
- Anwar, endang saeful. “tela’ah terhadap kitab tafsir al-munir karya wahbah al-zuhayli.” *Al-fath* 5, no. 1 (2011): 53–78.
- Ardika, ardika. “analisis hukum terhadap kontrak kerja cv. Maju makmur selama pandemi covid-19 di kota jayapura.” Universitas yapis papua, 2022.
- Arfianty, nonita rahmatiyah, sentot imam wahjono, and rina maretasari. “peran gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan manajemen bakat terhadap kinerja karyawan pada pt. Garuda indonesia management office di surabaya.” *Improvement* 1, no. 1 (2021): 69–84.
- Awitono, angkat. “penerapan perjanjian kerja bersama (pkb) pada saat bencana non alam nasional (pendekatan kasus di pt. Solusi bangun indonesia tbk).” Universitas jenderal soedirman, 2023.

- Baroroh, kiromim. “pendidikan formal di lingkungan pesantren sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.” *Jurnal ekonomi dan pendidikan* 3, no. 1 (2006).
- Budiono, rahmad. “abdul.” *Hukum perburuhan*, 2009.
- Chairuman, pasaribu, and suhrawardi k lubis. “hukum perjanjian dalam islam.” *Cet. Ii*, 1996.
- Fauzi, yusni. “peran pesantren dalam upaya pengembangan manajemen sumber daya manusia (msdm) entrepreneurship (penelitian kualitatif di pondok pesantren al-ittifaq rancabali bandung).” *Jurnal pendidikan uniga* 6, no. 1 (2017): 1–8.
- Hamzah, hamzah. “nilai-nilai spiritual entrepreneurship (kewirausahaan) dalam perspektif ekonomi islam.” *Syar’ie: jurnal pemikiran ekonomi islam* 4, no. 1 (2021): 43–57.
- Hamzah, siti nur aini. “manajemen pondok pesantren dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis agrobisnis: studi multi-kasus di pondok pesantren mukmin mandiri sidoarjo dan pondok pesantren nurul karomah pamekasan madura.” Universitas islam negeri maulana malik ibrahim, 2015.
- Hariyanto, rudy. “menumbuhkan semangat wirausaha menuju kemandirian ekonomi umat berbasis pesantren (studi kasus di pp darul ulum banyuanyar pamekasan).” *Nuansa: jurnal penelitian ilmu sosial dan keagamaan islam* 14, no. 1 (2017): 185–212.
- Hasan, m ali. “pedoman hidup berumah tangga dalam islam,” 2003.
- Helliyati, helliyati. “peran pesantren dalam pengembangan unit jasa keuangan syariah (ujks): studi kasus di pondok pesantren annuqayah guluk-guluk sumenep madura.” Universitas islam negeri maulana malik ibrahim, 2019.

- Hussain, kashif, abdul jabbar, khwaja ali hasan, muneeb ali, zaheer ul-haq, muhammad raza shah, saeed ahmad khan, md abdur rashid, mohsin kazi, and muhammad naseer abbas. "investigating the self-assembling of nicotinic hydrazide-based amphiphile into nano-range vesicles and its amphotericin b loading applications." *Drug delivery* 30, no. 1 (2023): 2174205.
- Ilhamsyah, raihan. "sanksi pidana bagi pelaku penipuan jual beli online menurut kuhp, uu ite & hukum islam." Fakultas syariah dan hukum uin syarif hidayatullah jakarta, n.d.
- Indonesia, republik. *Undang-undang republik indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dengan rahmat tuhan yang maha esa presiden republik indonesia*. Jakarta, 2003.
- Irawan, edi. "pola pengembangan kemandirian kewirausahaan pondok pesantren berbasis santri." *Jurnal ekonomi dan bisnis indonesia* 4, no. 1 (2019).
- Ismail, s m. "pengembangan pesantren tradisional: sebuah hipotesa mengantisipasi perubahan sosial, dalam dinamika pesantren dan madrasah." *Yogyakarta: pustaka pelajar*, 2002.
- Isnaini, nur. "manajemen pondok pesantren annuqayah dalam mengembangkan sdm santri dibidang entrepreneurship." *Mabis: jurnal manajemen bisnis syariah* 2 (october 10, 2022). <https://doi.org/10.31958/mabis.v2i2.6449>.
- Jalil, abdul, and ying ma. "alfirahmi, a. (2019). Fenomena kopi kekinian di era 4.0 ditinjau dari marketing 4.0 dan teori uses and effect. *Lugas jurnal komunikasi*, 3(1), 24-32." *Journal of economic cooperation* 29, no. 2 (2008): 29–68.
- Jehani, libertus. *Hak-hak pekerja bila di-phk*. Visimedia, 2006.
- Karim, helmi. "fiqh muamalah," 1997.

- Kartini, rini. “dampak perpindahan lokasi pasar induk terhadap sistem pemasaran sayur-mayur di kota bogor.” Bogor agricultural university (ipb), 2002.
- Krisnandi, herry, suryono efendi, and edi sugiono. “pengantar manajemen.” Lembaga penerbitan universitas unas, 2019.
- Kuantitatif, pendidikan pendekatan. “metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d.” *Alfabeta, bandung*, 2016.
- Manulang, m. “dasar-dasar manajemen yogyakarta.” Gajah mada univ. Press, 2005.
- Margahana, helisia. “urgensi pendidikan entrepreneurship dalam membentuk karakter entrepreneur mahasiswa.” *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis* 17, no. 2 (2020): 176–83.
- Panut, panut, giyoto giyoto, and yusuf rohmadi. “implementasi undang-undang nomor 18 tahun 2019 tentang pesantren terhadap pengelolaan pondok pesantren.” *Jurnal ilmiah ekonomi islam* 7, no. 2 (2021): 816–28.
- Prayoga, ari, and arif risnandi. “manajemen pembiayaan pendidikan di madrasah aliyah darussalam sumedang.” *Cakrawala jurnal manajemen pendidikan islam dan studi sosial* 3, no. 2 (2019): 117–31.
- Qomar, mujamil. *Manajemen pendidikan islam*, 2016.
- Rahman, f., mahyuddin, a., haryono, a., & mahyuddin, a. (1996). Tema pokok al-qur’an. “konsistensi imam jalaluddin as-suyuthi menafsirkan ayat-ayat sumpah (doctoral dissertation, universitas islam negeri sumatera utara).” *Jakarta: pt. Raja grafindo persada*, 2002.
- Rahmat, abdul razak, wan aizan wan abdul rahman, lee tin sin, and a a yussuf. “approaches to improve compatibility of starch filled polymer system: a review.” *Materials science and engineering: c* 29, no. 8 (2009): 2370–77.

- Rangkuti, f. (2009). Mengukur efektivitas program promosi & analisis kasus menggunakan spss. Pt gramedia pustaka utama. “alfirahmi, a. (2019). Fenomena kopi kekinian di era 4.0 ditinjau dari marketing 4.0 dan teori uses and effect. Lugas jurnal komunikasi, 3(1), 24-32.,” 2018.
- Reginald, azel raoul, and imron mawardi. “kewirausahaan sosial pada pondok pesantren sidogiri pasuruan.” *Jurnal ekonomi syariah teori dan terapan* 1, no. 5 (2015).
- Rizal, ahmad, and m zaki. “analisis sistem kontrak kerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah di warung kopi sakerasumenep.” *Jurnal ilmiah ekonomi islam* 10, no. 01 (2024): 1112–16.
- Ruslan, rosady. “etika kehumasan.” *Jakarta: pt raja grafindo persada*, 2001.
- Sabiq, sayyid. “fiqh sunnah, xii, terj.” *Kamaluddin a. Marzuki dkk. Bandung: al ma” arif*, 1988.
- Salim, h s. *Perkembangan hukum jaminan di indonesia*. Ar-ruzz media, 2016.
- Salim, h s, and h abdullah. “perancangan kontrakdan mou.” *Sinar grafika, jakarta*, 2007.
- Samudi, samudi. “peran pondok pesantren la tansa dalam meningkatkan pendidikan masyarakat banjar irigasi kecamatan lebakgedong lebak-banten.” *Aksioma ad diniyah: the indonesian journal of islamic studies* 4, no. 2 (2016).
- Setyowati, wiwin. “deskripsi penyajian materi dan latihan dalam buku teks bahasa arab madrasah aliyah kelas i kurikulum 2004 terbitan toha putra/oleh wiwin setyowati.” Universitas negeri malang, 2007.
- Shafwan, muhammad hambal, m shahibul umam, and ainul firdaus. “pemberdayaan pesantren menuju kemandirian dan profesionalisme (studi tentang manajemen kewirausahaan pondok modern darussyahid sampang madura),” 2021.
- Soesilo, yohanes hadi, agus suman, and david kaluge. “penyebab kemiskinan masyarakat

tani (studi di dusun ngebrong, desa tawang Sari, kecamatan Pujon, Kabupaten Malang).” *Journal of Indonesian Applied Economics* 2, no. 1 (2008).

Sukarna, Drs. “Dasar-dasar Manajemen.” Bandung: Mandar Maju, 2011.

Sumual, Jacline, and Joubert B Maramis. “Urgensi Entrepreneurship Education bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi.” *Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah* 23, no. 1 (2022): 1–13.

Tjahjono, Gunawan, Kurniawan Kurniawan, Yohanes Widodo, Sandy Siregar, Kemas Ridwan, Budi Sukada, Iwan Sudajat, Radiath Radiath, and Yosef Priyotomo. *Sejarah Kebudayaan Indonesia 4: Arsitektur*. Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata, 2007.

Usman, Husaini. “Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan,” 2013.

Yong, K S, B A Kareem, G N Ruslan, and S Harwant. “Risk Factors for Infection in Total Hip Replacement Surgery at Hospital Kuala Lumpur.” *The Medical Journal of Malaysia* 56 (2001): 57–60.

Yustisia, Tohari, and Subowo Shiddieq Dj. “Pengkayaan Besi (Fe) dan Seng (Zn) dalam Beras dan Karakter Penentu Varietas Padi Sawah Efisien pada Tanah Vertisol dan Inseptisol.” *Agrotop: Journal on Agriculture Science* 2, no. 1 (2012): 67–75.

Zainal, Viethzal Rivai. “The Economics of Education. Mengelola Pendidikan secara Profesional untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis,” 2014.

Zulhimma, Zulhimma. “Dinamika Perkembangan Pondok Pesantren di Indonesia.” *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman* 1, no. 02 (2015).

Lampiran-Lampiran

Wawancara dengan staff kancakona kopi



Wawancara dengan staff kancakona kopi



Wawancara dengan owner kancakona kopi



Lampiran pertanyaan

"Edukasi Entrepreneur Melalui Magang Kerja pada Kedai Kancakakona Kopi di Pondok Pesantren Annuqayah":

1. Mengapa kedai Kancakakona Kopi dipilih sebagai lokasi magang untuk edukasi entrepreneur?
2. Apa tujuan spesifik dari program magang di Kedai Kancakakona Kopi?
3. Keterampilan kewirausahaan apa yang diajarkan selama program magang ini?
4. Bagaimana proses seleksi peserta magang dilakukan di antara santri?
5. Apa saja kegiatan yang dilakukan oleh peserta selama magang di kedai?
6. Bagaimana pengaruh magang ini terhadap motivasi santri untuk berwirausaha?
7. Apa tantangan utama yang dihadapi peserta selama magang, dan bagaimana mereka mengatasinya?
8. Bagaimana cara pengukuran keberhasilan program ini? Apakah ada indikator tertentu yang digunakan?
9. Apa tanggapan dari pihak pengelola kedai mengenai kontribusi peserta magang?
10. Bagaimana pengalaman magang ini dapat diterapkan di pesantren atau institusi lain?

DATA PRIBADI



Nama : Ahmad Rizal

Tempat, Tanggal Lahir : Sumenep, 19 September 1999

Riwayat pendidikan :

SMK : Alhidayah

S1 : (UA) Universitas Annuqayah