

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guci Swalayan merupakan pusat perbelanjaan moderen yang cukup dikenal masyarakat Payakumbuh, khususnya di wilayah Simpang Benteng, Kelurahan Koto Baru, Kecamatan Payakumbuh Utara. Swalayan ini telah beroperasi cukup lama dan menjadi salah satu ritel utama yang menyediakan kebutuhan pokok rumah tangga seperti bahan makanan, minuman, produk kebersihan, alat rumah tangga, dan kebutuhan sehari-hari. Selain letak tempatnya yang strategis dan dekat dengan pusat lalu lintas kota, sehingga hal tersebut membuat Guci Swalayan ramai dikunjungi oleh masyarakat setiap harinya (Guci swalayan diakses 25 Juni 2025). Guci Swalayan menerapkan sistem kerja yang modern dan terstruktur melalui pembagian tugas berdasarkan divisi fungsional. Divisi tersebut meliputi kasir, pramuniaga, logistik (gudang), keamanan, *Merchandise Display* (MD), serta administrasi dan keuangan. Berdasarkan data yang diperoleh, Guci Swalayan memiliki 40 orang tenaga kerja. Sebagian besar karyawan berada pada usia 24 tahun keatas, dengan latar belakang pendidikan mulai dari SMA/SMK hingga perguruan tinggi.

Guci Swalayan menerapkan sistem kerja dua shift dalam pelaksanaan yaitu Shift pagi dan Shift sore, shift pagi berlangsung pada pukul 07.45–16.15 WIB dengan jumlah karyawan sebanyak 22 orang. Sementara itu, shift sore berlangsung pada pukul 13.45–22.15 WIB dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang. Pembagian shift disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan jenis pekerjaan masing-masing karyawan. Dengan sistem tersebut, karyawan dapat memperoleh pembagian jadwal kerja yang lebih merata sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain pembagian shift, kedisiplinan dan kinerja karyawan juga diawasi langsung oleh kepala bagian atau supervisor di setiap divisi. Penerapan sistem penilaian kerja berbasis poin disertai pengawasan yang ketat menyebabkan karyawan bekerja di bawah tekanan agar terhindar

dari kesalahan. Namun demikian, sistem ini turut menimbulkan persoalan baru, yaitu adanya pemotongan gaji yang dilakukan secara otomatis atau sepihak ketika terjadi pelanggaran, tanpa kejelasan akad yang disepakati sebelumnya. Kondisi ini menjadi salah satu indikasi awal bahwa pelaksanaan prinsip-prinsip *ijarah* dalam pengelolaan Guci Swalayan masih perlu dikaji lebih mendalam, khususnya dari sisi kejelasan akad antara pihak pemberi kerja dan pekerja.

Selain berkaitan dengan aspek waktu kerja, kelalaian dalam menjalankan tugas juga menjadi salah satu dasar bagi perusahaan untuk melakukan pemotongan gaji. Sebagai contoh, pada bagian kasir atau pramuniaga, kesalahan dalam penempatan label harga maupun kelalaian dalam mengecek stok dan harga barang dapat berujung pada pemotongan gaji. Kondisi ini menunjukkan bahwa Guci Swalayan menerapkan pendekatan yang cukup ketat terhadap pelanggaran, meskipun belum tentu sejalan dengan prinsip keadilan sebagaimana dikehendaki dalam prinsip-prinsip *ijarah*. Hal inilah yang mendasari pentingnya penelitian mengenai sejauh mana prinsip-prinsip *ijarah* telah dilaksanakan dalam pengelolaan Guci Swalayan, khususnya terkait hak dan kewajiban karyawan sebagai pihak yang memberikan jasa (*musta'jir*) dan perusahaan sebagai pihak yang memanfaatkan jasa tersebut (*mu'jir*).

Sistem kompensasi kerja yang diterapkan Guci Swalayan menunjukkan bahwa perusahaan memberikan upah kepada karyawan secara bulanan, Guci Swalayan memberikan upah kepada karyawan secara bulanan dengan besaran gaji pokok berkisar antara Rp1.800.000 hingga Rp2.800.000, yang ditentukan berdasarkan posisi jabatan dan masa kerja. Selain gaji pokok, terdapat pula bonus atau insentif yang diberikan berdasarkan kinerja dan tingkat kedisiplinan karyawan. Akan tetapi, dalam praktiknya, perusahaan ini juga menerapkan mekanisme pemotongan upah bagi karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian kerja, seperti keterlambatan kehadiran, kesalahan penetapan harga, maupun pelanggaran terhadap

Standar Operasional Prosedur (SOP). Praktik semacam ini menjadi objek kajian penting dalam pelaksanaan prinsip-prinsip *ijarah* , mengingat salah satu unsur pokok dalam akad *ijarah* adalah kejelasan *ujrah* (upah) serta kesepakatan atas segala bentuk pengurangannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Rz, salah seorang karyawan Guci Swalayan Payakumbuh, diperoleh informasi bahwa upah yang diterima karyawan bervariasi antara Rp1.800.000 hingga Rp2.800.000. Sebagai contoh, apabila karyawan terlambat hadir, gaji yang bersangkutan akan dipotong sebesar Rp10.000 disertai penerbitan Surat Peringatan 1 (SP1). Ketentuan tersebut diatur dalam peraturan dan tata tertib perusahaan, yang menyebutkan bahwa izin potong gaji diberlakukan untuk kasus seperti izin menjenguk keluarga kandung yang sakit, izin sakit selama jam kerja, sakit tanpa surat keterangan dokter, serta keterlambatan, dengan sanksi berupa hukuman dan pemotongan gaji. Selain itu, pemotongan gaji juga dapat diterapkan secara langsung sebesar 10% dari total upah karyawan yang bersangkutan, disertai penerbitan SP1. Namun, pada saat pencairan gaji, karyawan kerap tidak menerima upah sesuai dengan ketetapan awal. Fenomena ini menjadi temuan lapangan yang relevan untuk dianalisis melalui kacamata prinsip-prinsip *ijarah* , khususnya prinsip kesepakatan (*ridha bi al-taradhi*) dan prinsip keadilan (*'adl*) dalam pengelolaan hubungan kerja di Guci Swalayan.

Ketika dalam menjalankan usahanya, Guci Swalayan, sebagaimana toko swalayan pada umumnya, melakukan berbagai bentuk kerja sama yang berkaitan dengan pemanfaatan barang maupun jasa, seperti penyewaan tempat usaha (ruko/lahan), penyewaan atau pemanfaatan peralatan penunjang operasional (rak display, mesin pendingin, sistem kasir), serta pemanfaatan tenaga kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan usaha sehari-hari. Bentuk-bentuk hubungan usaha semacam ini, dalam perspektif ekonomi syariah, dikenal dengan istilah akad *ijarah* , yaitu akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu

melalui pembayaran sewa atau upah (*ujrah*), tanpa disertai perpindahan kepemilikan atas barang atau jasa tersebut. Dengan demikian, pengelolaan Guci Swalayan pada dasarnya tidak terlepas dari praktik *ijarah*, baik dalam bentuk *ijarah* atas manfaat barang (seperti penyewaan tempat dan peralatan) maupun *ijarah* atas manfaat tenaga kerja (upah karyawan), sehingga penerapan prinsip-prinsipnya

Praktik pemotongan upah semacam ini kemudian memunculkan persoalan hukum terkait keadilan, legalitas, dan kesesuaiannya dengan regulasi yang berlaku. Dalam kerangka hukum positif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur perlindungan hak-hak pekerja. Pasal 88 ayat (1) menetapkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di sisi lain, Pasal 93 membolehkan pengusaha untuk menahan pembayaran upah apabila pekerja tidak melaksanakan tugasnya, dengan ketentuan bahwa kondisi khusus tersebut diatur secara tegas dan disertai kesepakatan tertulis (Sya'roni 2019, 150–250). Dengan demikian, pemotongan upah secara sepihak tanpa adanya perjanjian tertulis dapat diklasifikasikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan, sekaligus bertentangan dengan salah satu prinsip pokok *ijarah*, yaitu prinsip kesepakatan.

Hubungan kerja antara pelaku usaha dan karyawan merupakan bagian penting dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Dalam pelaksanaannya, diperlukan adanya aturan hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak agar tercipta hubungan kerja yang adil, harmonis, dan seimbang. *Ijarah* merupakan akad atas suatu manfaat yang diperbolehkan oleh syariat dengan disertai imbalan atau kompensasi tertentu. Dalam konteks hubungan kerja, akad *ijarah* menjadi dasar hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Manfaat yang dimaksud dalam akad ini berupa tenaga, keterampilan, kemampuan, atau jasa yang diberikan oleh pekerja kepada pemberi kerja untuk menyelesaikan

pekerjaan yang telah disepakati. Sebagai bentuk imbalan atas manfaat tersebut, pemberi kerja berkewajiban memberikan upah (*ujrah*) kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Konsep *ijarah* menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam Islam tidak hanya dipandang sebagai hubungan ekonomi semata, melainkan juga sebagai hubungan hukum yang mengandung hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, profesional, dan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat, sedangkan pemberi kerja wajib memberikan upah secara adil, tepat waktu, dan sesuai dengan manfaat atau pekerjaan yang telah diberikan oleh pekerja. Dengan demikian, akad *ijarah* menempatkan pekerja dan pemberi kerja pada posisi yang saling membutuhkan serta menuntut kedua belah pihak untuk menjalankan hubungan kerja berdasarkan prinsip keadilan, kerelaan, amanah, dan tanggung jawab.

Penerapan prinsip *ijarah* dalam hubungan kerja bertujuan menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga tidak terjadi eksploitasi, penindasan, maupun pelanggaran hak salah satu pihak. Prinsip ini mencakup beberapa aspek penting, yaitu, prinsip keadilan, prinsip kerelaan, prinsip keseimbangan hak dan kewajiban, prinsip kebajikan, prinsip musyawarah, serta prinsip amanah dan tanggung jawab yang secara keseluruhan bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak ditemukan hubungan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum tersebut (Ghazaly 2018, 277).

Di sisi lain, dalam kerangka Hukum Ekonomi Syariah (HES), pengupahan atau *ujrah* diakui sebagai bentuk akad yang sah apabila memenuhi syarat-syarat tertentu guna menghindari kezaliman (*dzalim*) terhadap pihak manapun. Prinsip pokok yang harus dijunjung tinggi dalam praktik pengupahan adalah prinsip keadilan (*'adl*), yang menjamin tidak adanya pihak yang dirugikan baik pemberi kerja maupun pekerja dalam

perjanjian kerja (Sofyan 2007, 120). Selain itu, prinsip kesepakatan (*ridha bi al-taradhi*) juga menjadi syarat mutlak, di mana segala bentuk pemotongan upah, apabila ada, harus disepakati secara jelas oleh kedua belah pihak. Kejelasan dalam akad sangat ditekankan, terutama terkait jumlah upah, waktu pembayaran, serta syarat-syarat pemotongan, mengingat Islam secara tegas melarang pengambilan harta orang lain dengan cara yang batil.

Prinsip amanah dan tanggung jawab (*al-mas'uliyah*) menjadi landasan penting yang menuntut baik pemberi kerja maupun pekerja untuk melaksanakan akad dengan integritas dan rasa tanggung jawab penuh (Sofyan 2007, 145). Penekanan terhadap prinsip-prinsip *ijarah* ini dilakukan karena keberadaan aturan semata belum tentu menjamin terlaksananya hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan syariah, sehingga diperlukan kesadaran dari masing-masing pihak untuk memahami dan melaksanakan aturan tersebut dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan penerapan prinsip-prinsip *ijarah* yang baik, diharapkan hubungan antara pelaku usaha dan karyawan dapat berjalan secara seimbang, adil, transparan, dan saling menghormati hak serta kewajiban masing-masing pihak.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul ***"Pelaksanaan Prinsip-Prinsip ijarah dalam pengelolaan Guci Swalayan Payakumbuh"***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneiti paparkan sebelumnya, dapat dirumuskan persoalan pokok yaitu bagaimana pelaksanaan prinsip-prinsip *Ijarah* dalam pengelolaan Guci Swalayan Payakumbuh ?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan prinsip-prinsip *Ijarah* Guci Swalayan Payakumbuh?

2. Apa faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan prinsip-prinsip *ijarah* tersebut di Guci Swalayan Payakumbuh?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan pelaku usaha Guci Swalayan untuk meningkatkan prinsip-prinsip *ijarah* terhadap karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pelaksanaan prinsip-prinsip *Ijarah* dalam pengelolaan Guci Swalayan Payakumbuh
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan prinsip-prinsip *ijarah* tersebut Guci Swalayan Payakumbuh
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pelaku usaha Guci Swalayan untuk meningkatkan prinsip-prinsip *ijarah* terhadap karyawan

1.5 Signifikansi Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang penelitian sampaikan mengenai menjaga pelaku usaha dan hak karyawan mengenai perjanjian kerja di Guci Swalayan payakumbuh, penelitian ini memiliki signifikansi penting bagi karyawan. Penelitian dengan judul “pelaksanaan prinsip-prinsip *Ijarah dalam pengelolaan* Guci Swalayan Payakumbuh” ini diharapkan dapat membantu pelaku usaha dan karyawan memahami lebih jelas pentingnya perlindungan hak karyawan terkait prinsip-prinsip *ijarah* , sehingga mendorong pelaksanaan upah secara adil dan terwujudnya keadilan dalam hubungan kerja.

1.6 Studi Literatur

Telaah pustaka memiliki tujuan untuk memberikan suatu informasi tentang suatu penelitian atau karya-karya ilmiah lainnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang diteliti supaya tidak terjadi adanya duplikasi, pengulangan dan plagiasi. Sejauh ini penuli menemukan lima studi literature yang mirip dengan penelitian yang akan diteliti yaitu : Pertama Dita Indriani Siregar (2025) Nim 2113040009, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dengan judul

skripsi yaitu *Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemenuhan Hak Pegawai Indomaret di Kecamatan Siantar Martoba Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara*” Kesimpulan dari penelitian ini adalah menekankan loyalitas sebagai tanggung jawab tanpa penghargaan yang setimpal, sehingga perlu evaluasi agar sistem pengupahan lebih adil dan sesuai peraturan ketenagakerjaan Oleh karena itu, keadilan dalam pengupahan perlu diperbaiki agar lebih sesuai dengan prinsip Islam dan regulasi ketenagakerjaan(Siregar 2025, 77), perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah lebih mengacu terhadap apa kesadaran hukum pelaku usaha dan karyawan terhadap prinsip-prinsip *ijarah*

Kedua Angga Ramadan (2023) Nim 1911120056 Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu Program Studi Hukum Ekonomi Syariah dengan judul *“Pemotongan Upah Jkn Mart Akibat Kelalaian dalam Bekerja Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Kec. Kedurang Bengkulu Selatan)”* Kesimpulan penelitian ini adalah Sistem pemotongan upah yang diterapkan oleh pemilik Jkn Mart kepada karyawan dilakukan tanpa adanya kesepakatan tertulis dalam perjanjian kerja awal (Ramadan, 2023). Sedangkan perbedaan antara skripsi tersebut dengan penelitian saya adalah kesadaran hukum pelaku usaha dan karyawan terhadap prinsip-prinsip *ijarah*

Ketiga Anisa Pratiwi (2022) Nim 180303009 Institut Agama Islam Negeri Palopo Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dengan judul *“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan Pada Masa Pandemi (Studi pada Imperium Happy Puppy Palopo)”* Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mekanisme pemotongan upah yang terjadi di PT. Imperium Happy Puppy Palopo pada masa pandemi sebesar 50%, tidak menyalai aturan yang ada karena tetap merujuk kepada peraturan pemerintahan yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang ditetapkan pada tanggal 17 Maret 2020 No.M/3/HK.04/111/2020 yang menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh dikenakan pemotongan upah. Pemotongan upah tetap sah menurut syariat Islam karena hal ini berdasarkan

kesepakatan antara kedua belah pihak (Pratiwi, 2022). Sedangkan perbedaan antara skripsi penelitian saya adalah mengkaji mengenai kesadaran hukum pelaku usaha dan karyawan terhadap prinsip-prinsip *ijarah*

Keempat Nasrulloh (2021) 1621030402, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah, dengan judul skripsi "*Pemotongan Upah Karyawan karena Kerugian Perusahaan Menurut Tinjauan Hukum Islam (Study Kasus di FC SMART JL. Tengku Umar No.8 Bumi Kedaton, Bandar Lampung)*" Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini menerapkan pemotongan upah karyawan karena kerugian perusahaan dan pada mekanisme pelaksanaannya dilapangan pemotongan upah itu dilakukan bila terjadi minus akibat keteledoran karyawan, maka dilakukanlah pemotongan saat penerima upah yaitu upah pokok yang dikurangi sebesar kerugian dengan dibagi rata setiap tim yang minus tersebut (Nasrulloh, 2021) Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah mengkaji mengenai kesadaran hukum pelaku usaha dan karyawan terhadap prinsip-prinsip *ijarah*

Kelima Andria Marchelia (2021), Universitas Pembangunan Nasional "veteran" Jawa Timur Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, dengan judul skripsi yaitu "*Pemotongan Upah Secara Sepihak oleh Perusahaan Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*". Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pemotongan upah pekerja secara sepihak oleh perusahaan dikarenakan alasan pandemi COVID-19 tidak berdasarkan hukum dikarenakan pasal 63 peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tidak termuat alasan wabah atau pandemi dapat dilakukan pemotongan upah dan dapat menimbulkan perselisihan hak (Marchelia, 2021) Sedangkan penelitian ini meneliti terkait kesadaran hukum pelaku usaha dan karyawan terhadap prinsip-prinsip *ijarah*

1.7 Landasan Teori

1. Pengertian *ijarah*

Ijarah yaitu transaksi terhadap sesuatu yang bermanfaat dengan imbalan, merupakan salah satu muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia. Menurut bahasa kata *ijarah* berasal dari kata *al-ajru*" yang berarti "*al-iwadu* (ganti) dan oleh sebab itu *ath-thawab* atau (pahala) dinamakan *arju* (upah) lafal *ijarah* dalam bahasa arab berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan (Sabiq 2006, 203). Menurut ulama Hanfiah *ijarah* merupakan akad dari pemanfaatan (manfaat) yang di sertai dengan kompensasi (upah dan sewa), dengan menegaskan bahwa objek akad haruslah jelas, dapat diserahkan, serta tidak mengandung unsur ketidakpastian (*gharar*) (Budianto 2025, 7). Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran (Pasal 20 ayat (9)). Rukun *ijarah* menurut jumhur ulama ada empat yakni dua pelaku akad (penyedia jasa dan pengguna jasa), sighat (*ijab* dan *qabul*), upah, dan manfaat barang (Zuhaili 2011, 387).

Al-ijarah adalah salah satu bentuk muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain. *Ijarah* menurut arti *lughat* yaitu balasan, tebusan, atau pahala. Menurut stara, berarti melakukan akad mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuatu dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat tertentu pula (Haroen 2000, 228).

2. Prinsip-prinsip *ijarah*

Prinsip-prinsip yang harus terpenuhi dalam akad *ijarah* sebagai berikut: (Aprilian 2022, 26)

1. Prinsip Keadilan

Keadilan (*al-'adalah*) merupakan salah satu prinsip utama dalam akad *ijarah*. Dalam Islam, setiap hubungan muamalah harus dilaksanakan berdasarkan nilai keadilan agar tidak ada pihak yang dirugikan atau dizalimi.

2. Prinsip kerelaan (*at-tarādī*)

Prinsip kerelaan merupakan asas fundamental dalam setiap akad muamalah, termasuk akad *ijarah*. Kerelaan berarti bahwa akad dilakukan atas dasar kehendak bebas para pihak tanpa adanya unsur paksaan (*ikrah*), penipuan (*tadlīs*), tekanan, atau manipulasi. konteks *ijarah*, kerelaan tercermin dari adanya kesepakatan yang jelas mengenai jenis pekerjaan, besaran upah (*ujrah*), jangka waktu kerja, serta hak dan kewajiban masing masing pihak.

3. Prinsip amanah dan tanggung jawab

Prinsip amanah dan tanggung jawab merupakan salah satu prinsip penting dalam akad *ijarah* yang mengharuskan setiap pihak yang terlibat dalam akad untuk melaksanakan hak dan kewajibannya secara jujur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat

4. Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah yang diterima seorang pekerja (*mua'jir*) setelah menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum dengan layak yang harus dipenuhi oleh *musta'jir*.

5. Prinsip kemaslahatan

Prinsip kemaslahatan merupakan prinsip yang menghendaki agar akad *ijarah* yang dilakukan mampu memberikan manfaat, kebaikan, dan kesejahteraan bagi para pihak yang terlibat serta menghindarkan mereka dari kerugian dan kemudaratn

1.8 Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan teknis dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai tujuan, Sedangkan penelitian sendiri merupakan upaya dalam bidang ilmu

Pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta secara sistematis Untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis 2004, 24).

Penerapan prinsip *ijarah* dalam hubungan kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga tidak terjadi eksploitasi, penindasan, maupun pelanggaran hak salah satu pihak. Hal ini mengandung berbagai prinsip penting prinsip perlindungan, keadilan, prinsip keseimbangan hak dan kewajiban, prinsip musyawarah dan Prinsip kerelaan, amanah dan tanggung jawab, prinsip kelayakan, bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja. Namun dalam praktiknya masih banyak ditemukan hubungan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan.

1.8.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang langsung terhadap responden dilakukan dilapangan kehidupan sebenarnya. Penelitian ini berfokus pada obsevasi langsung,wawancara dan pengumpulan data dari sumber-sumber primer yang ada dilapangan. Penelitian ini data didapatkan melaalui wawancara dan pengumpulan data bukti dengan cara wawancara kepada pelaku usaha dan karyawan di Guci Swalayan Payakumbuh.

1.8.2 Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen guna keperluan penelitian yang dimaksud (Sugiyono 2004, 111) Data primer yaitu sekumpulan informasi yang diperoleh peneliti langsung dari lokasi penelitian melalui sumber pertama (responden atau informan, melalui wawancara) atau melalui hasil pengamatan yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Sumber dari penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu kepada manager dan 8 karyawan yang terdapat prinsip prinsip *ijarah* di Guci Swalayan Payakumbuh khususnya di

wilayah Simpang Benteng, Kelurahan Koto Baru, Kecamatan Payakumbuh Utara.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang bersifat membantu atau menunjang dalam melengkapi serta memberi penjelasan mengenai masalah penelitian ini seperti dokumen ,literature atau data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Contoh sumber data sekunder antara lain buku,jurna ilmiah,artikel,dan media lainnya (Salung 2024, 113). Penelitian ini memerlukan sumber data sekunder berupa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini berupa sekripsi dan artikel.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi untuk permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil Usman 2008, 137). Penelitian ini, wawancara akan dilakukan kepada manajer dan delapan orang karyawan.

2. Observasi

Menurut Widoyoko (2014, 46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian dalam penelitian ini observasi dilakukan secara langsung. Metode ini digunakan penulis untuk mencari data yang ada, dengan cara datang langsung atau turun ke lapangan di Guci Swalayan Kota Payakumbuh khususnya di wilayah Simpang Benteng, Kelurahan Koto Baru, Kecamatan Payakumbuh Utara dengan memperhatikan dan mencatat segala hal yang dianggap penting guna untuk memperoleh gambaran objek penelitian yang ada. Selain itu penelitian melakukan pengamatan terhadap perilaku kerja, disiplin kerja, tepat waktu pulang dan istirahat yang dimiliki oleh Guci

Swalayan itu sendiri seperti perjajian kerja waktu tertentu peraturan dan tata tertip Guci Swalayan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun catatan-catatan penting yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, guna memperoleh data yang bersifat lengkap, valid dan berdasarkan fakta bukan semata-mata hasil pemikiran (Khilmiyah, 2016: 280). Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan dengan cara menelusuri dan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan kegiatan kerja Guci Swalayan.

1.8.4 Teknik Analisis Data

Pengolahan data adalah proses mengubah data mentah menjadi informasi yang berguna dan dapat digunakan untuk membuat keputusan atau memecahkan masalah. Pengolahan data melibatkan beberapa tahap, yaitu: Pengumpulan data, Pembersihan data, Pengolahan data dan analisis data. Untuk penelitian kualitatif, Sugiono menggunakan analisis data induktif. dimulai dengan data mentah (transkrip wawancara, catatan observasi, dokumen) dan membangun pola, kategori, serta tema dari bawah ke atas (Sugiono 2019, 246).

Tahapan pengolahan data kualitatif menurut Sugiono meliputi: Pertama, Reduksi data yang merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu (Sugiyono 2019, 431). Oleh karena itu, data yang telah direduksi melalui proses editing atau transkrip, kemudian diberikan kode (*koding*), dilanjutkan dengan klasifikasi agar memudahkan penulis untuk melakukan data dan mencarinya bila diperlukan. Pada penelitian ini, data yang dikumpulkan mencakup wawancara dan dokumentasi dengan pelaku usaha dan karyawan di Guci Swalayan Payakumbuh. Setelah data terkumpul, dilakukan reduksi dengan cara memilih data dan mengelompokkannya agar data mudah dicari saat diperlukan.

Kedua, penyajian data (data display) dengan cara mengumpulkan informasi yang telah disusun yang dibolehkan menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Sugiyono menjelaskan data display sebagai pengumpulan informasi terstruktur pasca-reduksi data, memungkinkan pemahaman pola dan perencanaan selanjutnya. Pada penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, antar kategori, flowchart dan sejenisnya (Sugiyono 2019, 434). Melalui metode menyajikan data seperti ini, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Pada penelitian ini, data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif naratif yang terstruktur, tabel, atau diagram yang menggambarkan perjanjian kerja di Guci Swalayan Payakumbuh

Ketiga, verifikasi (*conclusion drawing*) merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi (Sugiyono 2019, 438). Verifikasi merupakan tahapan pengujian atau pemeriksaan kembali suatu penemuan atau hasil data yang didapat melalui pengamatan dan penetapan dengan cara mengukur, menguji dan membandingkan antara data-data yang didapat dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Pada penelitian ini, data yang telah direduksi dan di disajikan akan dilakukan pengujian dan pemeriksaan kembali kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan dihasilkan mencerminkan bagaimana kesadaran hukum pelaku usaha dan karyawan terhadap prinsip-prinsip dalam *ijarah* di Guci Swalayan Payakumbuh.