

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Setiap pemimpin atau manager adalah termasuk manager personalia, karena tugasnya mengatur personel yang menjadi bawahannya.¹

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi oranglain secara konstruktif dan mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar yang harus dilakukan secara bersama-sama.²Penelitian telah membuktikannya, pemimpin yang antusias akan lebih mudah mempertahankan orang-orangnya, dibandingkan para bos yang

¹Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), h.13

²Munir dan Ilaihi, Wahyu, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2020), h. 211

cenderung memiliki suasana hati yang negatif.³ Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.⁴

Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang di capai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyakini bahwa mereka sudah menyelenggarakan hubungan industrial secara baik. Namun sedikit dari mereka yang benar-benar mengetahui apa yang dipikirkan karyawan.

Pada satu dua dekade terakhir ini, lingkungan usaha barang dan jasa berubah sangat cepat dan semakin ketat dalam persaingannya. Demikian halnya dengan usaha pada perusahaan yang menghasilkan bahan pangan, seperti adanya perkembangan

³Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard dan McKee, Annie, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2022), h.

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), h. 15

teknologi industri yang mutakhir, tumbuhnya banyak pesaing-pesaing baru. Untuk dapat bertahan dan bersaing maka diperlukan proses yang tepat, cepat, aman, efisien dan efektif, serta bermutu. Hal ini dapat tercapai melalui upaya perbaikan dan proses pembelajaran yang berkelanjutan dari sumber daya manusia yang ada sehingga selalu bisa relevan dengan perkembangan yang terjadi. Dalam kerangka proses seperti disebutkan di atas, pada organisasi perusahaan bahan pangan maka peran SDM termasuk karyawan perusahaan, merupakan unsur yang mendasar dan sangat penting. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan serta komitmen sumber daya manusia yang tidak optimal akan dapat berdampak negatif.⁵

Sumber daya manusia berkaitan dengan tenaga kerja. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.⁶

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada pihak perusahaan yaitu

⁵Achayat, *Analisis Pengaruh Persepsi Produk Kebijakan Pimpinan Terhadap Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Standar Asuhan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Ambarawa Kabupaten Semarang*, (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2017), h. 1

⁶Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), h. 15

Bapak Asep Mulyana selaku manajer yang menyatakan bahwa PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1994, dan buruh yang bekerja di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko berjumlah 240 orang buruh. Karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko terutama di bagian buruh sering berganti. Karyawan kebanyakan bekerja tidak lama. Banyak karyawan yang hanya bekerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Padahal PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko sudah memberikan kebijakan dan memperhatikan kesejahteraan buruh antara lain yaitu :1. Sistem pemberian upah 2. Tunjangan kinerja 3. Badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) 4. Penyediaan tempat tinggal 5. Penyediaan tempat ibadah 6. Transportasi anak kesekolah. Berdasarkan kebijakan yang telah diberikan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh masih banyak juga karyawan yang mengundurkan diri dari PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.⁷

Buruh menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja

⁷ Bapak Asep Mulyana Selaku Manager PT. Agro Muko Kabupaten Muko-Muko (Wawancara pada 09 Oktober 2023)

dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.⁸

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

Buruh merupakan pekerjaan yang kotor dan kasar, namun tanpa buruh perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan lancar. Begitu juga halnya dengan PT. Agro Muko. Dalam sebuah perusahaan buruh adalah posisi yang dipandang sebelah mata oleh sebagian besar orang, tetapi tanpa adanya buruh perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan keadaan yang demikian, sebagai seorang pemimpin sebuah perusahaan sudah sewajarnya memberikan kontribusi terhadap kerja keras para buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan kesejahteraan.

⁸Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta. Balai Pustaka, 2020), h. 158

⁹Undang-Undang No 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal

Artinya, dengan melihat penderitaan para buruh dalam bekerja serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan maka seorang pemimpin memberikan kebijakan-kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan hidup para buruh. Apalagi, pada zaman sekarang ini, persaingan di sektor bisnis semakin pesat. Di era globalisasi dimana persaingan di semua sektor bisnis semakin tajam, apalagi di Kabupaten Mukomuko. Persaingan bisnis di bidang industri kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit sudah semakin ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu memilih strategi yang tepat untuk bisa berkompetisi dengan lawannya di pasaran. Strategi ini tidak akan lepas dari kebijakan-kebijakan perusahaan. Kebijakan di perusahaan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pimpinan, sehingga staff dibawahnya dapat menyesuaikan atas keputusan pimpinan yang disesuaikan dengan kebijakan pimpinan. Perusahaan adalah sekumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Penentuan kebijakan oleh pemimpin terhadap kesejahteraan buruh, tentu memberikan semangat bagi buruh untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Kebijakan Manajer untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukumuko)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk-bentuk kebijakan manajer sebagai pemimpin di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh?
2. Bagaimana kebijakan manajer sebagai pemimpin di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomukodalam perspektif ekonomi Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui bentuk-bentuk kebijakan manajer PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko dalam meningkatkan kesejahteraan buruh.
2. Untuk Menganalisis kebijakan manajer PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko dalam perspektif ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, dengan melihat praktik

di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko. Selain itu, dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk penelitian yang dilakukan di PT kelapa sawit.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan informasi bagi pihak PT. Agro Muko, masyarakat dan peneliti kebijakan pemimpin terhadap kesejahteraan buruh.

E. Penelitian Terdahulu

1. Moehamad Nindyarto Laksana Praja, Skripsi Universitas Raden Fatah tahun 2012 yang berjudul “Peran Manajer sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance)”. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui peran kepemimpinan manajer dalam meningkatkan prestasi kerja dari agen PT. Prudential Life Assurance Siliwangi dan untuk mengetahui gaya Kepemimpinan apa sajakah yang digunakan Manajer PT. Prudential Life Assurance Siliwangi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan data berupa wawancara. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka hasil dari penelitian ini adalah: 1) Manajer sangat berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dari agen PT. Prudential Life Assurance Siliwangi. 2) Gaya Kepemimpinan yang digunakan Manajer PT. Prudential Life Assurance Siliwangi adalah gaya kepemimpinan yang

mengedepankan hubungan yang baik dan keteladanan yang tinggi dan tugas yang sangat maksimal dan optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manager berperan penting dalam prestasi kerja dengan gaya kepemimpinan yang mengedepankan keteladanan.¹⁰ Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada objek penelitian sementara perbedaan terdapat pada metode penelitian yang digunakan.

2. N Hafida, Skripsi Universitas Islam Surakarta (2020) yang berjudul Analisis Implementasi Peran Kepemimpinan Top Manajer Sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi peran kepemimpinan top manajer sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang dan tingkatan apa dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Maslow implementasi peran kepemimpinan yang dilakukan oleh top manajer sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang ? Penelitian ini menggunakan metode penelitian

¹⁰Moehamad Nindyarto Laksana Praja, 2012, Peran Manajer sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance). Skripsi. Universitas Raden Fatah Palembang.

kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Berdasarkan rumusan masalah, maka hasil dari penelitian ini adalah: Penelitian tersebut membahas tentang implementasi pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja yang dalam hal ini adalah untuk kemajuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kemajuan perusahaan.¹¹ Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada objek penelitian sementara perbedaan terdapat pada metode penelitian yang digunakan.

3. I Gusti Ketut Ariawan, Skripsi Universitas Udayana (2012) yang berjudul Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap kesejahteraan pekerja/buruh?. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh dalam hal pengupahan, maka yang dapat dilakukan adalah keterbukaan dari perusahaan melalui keterlibatan pekerja/serikat pekerja yang dapat dilakukan melalui perundingan atau negosiasi. Selain itu,

¹¹N Hafida. 2020. Analisis Implementasi Peran Kepemimpinan Top Manajer Sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Teori Hierarki. Skripsi. Universitas Islam Surakarta.

diperlukan sosialisasi, pembinaan dan pengawasan terhadap ketentuan pemberlakuan UMK di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh pemerintah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diperlukan keterbukaan dari perusahaan dalam pengupahan.¹² Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada metode penelitian sementara perbedaan terdapat pada fokus penelitian.

4. Alimuddin dalam Jurnal Nasional (2021) yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Indonesia (SIG) Persero TBK” Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dengan metode penelitian lapangan menggunakan teknik pengambilan data berupa observasi dan wawancara. Didapatkan hasil bahwa kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero). Pengaruh positif yang menggambarkan bahwa gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan kinerja dan beban kerja yang diterima oleh karyawan, selain hal tersebut pemberian dan kesesuaian gaji yang diberikan semakin meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan pada

¹²I Gusti Ketut Ariawan, 2012, Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh. Skripsi. Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana.

motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero). Artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Setiap tahunnya perusahaan selalu mengadakan penilaian kerja karyawan teladan, seperti disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat memicu motivasi karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja, untuk mendapatkan kompensasi tersebut. Pimpinan semakin sering memberikan dorongan dan dukungan karyawannya dalam bekerja, semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero).¹³Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada metode penelitian sementara perbedaan terdapat pada fokus penelitian.

5. Ariens L et. al, Jurnal Internasional (2015) dengan judul “*The Importance And Performance Analysis OfEmployee Welfare ProgramCase Study At Pt. Pln (Persero) Region Sulutenggo*”Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif

¹³Alimuddin. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Indonesia (SIG) Persero TBK. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol, 03 No. 01.

dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil sebelumnya, rata-rata nilai kepentingannya tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan program di PT. PLN Sulutenggo berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Jadi, itu bisa saja menyimpulkan bahwa hasil ini cocok dengan teori. Kalau tidak, kinerjanya sepertinya tidak diharapkan karena sebagian besar indikator yang memiliki kepentingan tinggi berjalan rendah kinerjanya. Ketersediaan sumber daya dapat menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja. Setelah melakukan semua pengolahan data, akhirnya peneliti dapat menunjukkan hubungan antara hal-hal tersebut penelitian sebelumnya pada bab dua. Di semua hasil, rata-rata kepentingan semua program adalah 4.559 yang merupakan level tinggi, maka semua program menjadi perhatian penting bagi karyawan. Secara umum fasilitas kesejahteraan pegawai diberikan oleh perusahaan sangat penting bagi karyawan mereka dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan kesejahteraan, dan efektivitas organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya hasilnya program kesejahteraan karyawan penting untuk kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat lima indikator yang perlu ditingkatkan kinerjanya (perawatan kesehatan, kompensasi, kenaikan peringkat gaji reguler, posisi

promosi, dan kompensasi pensiun), dua indikator yang harus menjaga kinerja mereka (cuti dan tunjangan tempat tinggal bagi karyawan), enam indikator yang direkomendasikan untuk ditutup (berkala kenaikan gaji pokok, kenaikan gaji pangkat pengabdian dan anumerta, pengganti tempat tinggal fasilitas, bantuan pinjaman untuk pembelian rumah karyawan, tunjangan transportasi, dan penghargaan), dan empat indikator yang tidak memberikan kontribusi sama sekali (izin absen kerja, bantuan pemberhentian karyawan, bantuan untuk kecelakaan kantor, bantuan untuk kerusakan barang dan properti). Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁴ Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada metode penelitian sementara perbedaan terdapat pada fokus penelitian.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yaitu penelitian yang menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta data-data yang berkaitan dengan kebijakan manajer PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko. Pendekatan penelitian ini adalah

¹⁴Ariens L et. al. 2015. "The Importance And Performance Analysis Of Employee Welfare Program Case Study At Pt. Pln (Persero) Region Sulutenggo". *Journal Bussiness and Economics*.

pendekatan kualitatif dimana tidak ada olahan data secara statistic.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan 17 April 2024 sampai 17 Juni 2024 di PT. Agro Muko. Tempat penelitian ini dipilih karena terdapat permasalahan yaitu Karyawan kebanyakan bekerja tidak lama. Banyak karyawan yang hanya bekerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Padahal PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko sudah memberikan kebijakan dan memperhatikan kesejahteraan buruh antara lain yaitu :1) Sistem pemberian upah 2).Tunjangan kinerja 3). Badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) 4). Penyediaan tempat tinggal 5). Penyediaan tempat ibadah 6). Transportasi anak kesekolah. Berdasarkan kebijakan yang telah diberikan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh masih banyak juga karyawan yang mengundurkan diri dari PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

3. Informan Penelitian

Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan model *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dimana sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa yang dipilih adalah yang mengerti

dan memanahi informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Informan yang akan menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah Manajer PT. Agro Muko dan buruh yang bekerja di bagian lapangan, mandor, bagian pengolahan buah sawit karyawan yang bertugas untuk melakukan perawatan di kebun kelapa sawit (PEMEL), dan pemanen. Informan tersebut dipilih karena mereka memiliki peranan di bidangnya masing-masing. Manajer merupakan pemimpin di PT. Agro Muko dan buruh yang memiliki bagian tugas masing-masing, sehingga informasi yang diperoleh dari informan menjadi lengkap untuk setiap bagiannya. Adapun data informan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Informan Penelitian

No	Nama	Jenis kelamin	Usia	Jabatan	Alamat
1	Asep Mulyana	Laki-laki	50 tahun	Manajer	Pasar belakang lubuk pinnag kec.lubuk pinang
2	ZAI Zahri	Laki-laki	32 tahun	Buruh	Talang baru kec.Ipuh Kab MukoMuko

3	Rafi Bili Oktora	Laki-laki	28 tahun	Buruh	Air buluh kec.Ipuh Kab MukoMuko
4	Iwan Aprianto	Laki-laki	38 tahun	Buruh	Talang baru kec.Ipuh Kab MukoMuko
5	Riski Akbar	Laki-laki	27 tahun	Buruh	Air buluh kec.Ipuh Kab MukoMuko
6	Ade Saputra	Laki-laki	34 tahun	Buruh	Air buluh kec.Ipuh Kab MukoMuko
7	Zili Hardoni	Laki-laki	26 tahun	Buruh	Samundan kec.Ipuh Kab MukoMuko
8	Fahrol Rozi	Laki-laki	25 tahun	Buruh	Samundan kec.Ipuh Kab MukoMuko
9	Sugiharto	Laki-laki	35 tahun	Buruh	Pulau baru kec.Ipuh Kab MukoMuko

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan perbuatan selebihnya adalah informasi tambahan seperti dokumen dan lain sebagainya. Dalam kaitannya sumber data terbagi dalam kata-kata,

perbuatan, informasi tertulis, foto dan statistik.¹⁵ Dimana sumber data yang didapatkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, diantaranya :

1) Data Primer

Adalah data-data yang peneliti peroleh langsung dari subjek yang menggunakan alat ukur atau alat pengambilan data langsung sebagai subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

2) Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data sekunder didapatkan dari literature yang ada, yang berkaitan dengan penelitian ini seperti profil perusahaan dan dokumentasi pada saat penelitian.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.¹⁶

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian iniyaitu:

¹⁵ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2022).

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2023), cet ke-19, hlm. 224

1) Observasi

Yaitu penulis melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan gambaran secara nyata baik terhadap subjek maupun objek penelitian.

2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data melalui percakapan langsung dengan para informan yang berkaitan dengan masalah penelitian, dengan menggunakan pedoman wawancara. Peneliti langsung melakukan wawancara dengan narasumber yang berkaitan, guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Disini penulis melakukan wawancara terstruktur kepada manager dan buruh di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

3) Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Diantara data-data dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik penyusunan data secara terstruktur yang didapatkan dengan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan cara mengelompokkan data, memaparkan serta disusun ke dalam model dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh orang lain. Ada tiga komponen dalam analisis data yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan penyerdehanaan data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.¹⁷

b. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data yang digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu dengan teks yang bersifat naratif disajikan dalam bentuk pemaparan atau uraian sehingga memudahkan peneliti dan orang lain untuk memahami apa yang terjadi.

¹⁷Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", Jurnal Ilmu Dakwah, Vol.17, no. 33 (2019), hlm.91.

C. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Penarikan kesimpulan ini digunakan untuk menjawab atas fokus penelitian yang diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dipaparkan dengan tujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman. Oleh karena itu, penulisan jurnal ini dibagi dalam lima bab, pada tiap-tiap bab terdiri dari beberapa sub bab, sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah tentang penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sistematika pembahasannya adalah:

BAB I Pendahuluan

Dalam hal ini yang membahas tentang latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan dan kegunaan penelitian, Penelitian terdahulu, Metode penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Kajian Teori

Dalam bab ini membahas dan menguraikan teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi dan referensi.

BAB III Gambaran Umum

Bab ketiga berisi gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Gambaran umum objek penelitian merupakan penyajian informasi mengenai objek penelitian.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Dalam bab ini membahas pengkajian ulang terhadap validitas hasil penelitian. Pembahasan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai pemikiran asli peneliti untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah dianalisis guna menjawab pertanyaan pada penelitiannya.

BAB V Penutup

Yang berisi kesimpulan yang diperoleh pada bab sebelumnya disertai dengan saran-saran yang konstruktif sehubungan dengan masalah yang ditemui sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti lainnya untuk perbaikan kebih lanjut.