

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi politik dan ekonomi dewasa ini telah mendorong para karyawan untuk memberikan perhatiannya terhadap pengembangan kemampuan kerjanya. Pengaruh nilai efisiensi jika dibandingkan dengan nilai-nilai lainnya seperti keadilan sosial, responsivitas politik maka efektivitas karyawan telah memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi pembangunan. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks, dan bahkan pada motivasi kerja karyawan juga.¹

Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan).² Produktivitas merupakan ukuran detail atau terinci mengenai efisiensi dan perubahannya dari waktu ke waktu. Produktivitas merupakan perbandingan antara seluruh produk barang dan jasa yang diproduksi pada waktu tertentu dibagi dengan banyaknya jam kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut. Dengan kata lain, produktivitas merupakan ukuran efisiensi dari para pekerja.³

Islam mendorong pemeluknya untuk memproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuknya seperti pertanian, peternakan,

¹Amabar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 247.

²M.N.Nasution, *Manajemen Terpadu*, (Bogor: Galia Indonesia, 2010), h. 281.

³Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 151.

perburuan, industri, perdagangan dan sebagainya. Islam memandang setiap amal perbuatan yang menghasilkan benda atau pelayanan yang bermanfaat bagi manusia atau yang memperindah kehidupan mereka dan menjadikannya lebih makmur dan sejahtera. Bahkan, Islam memberkati perbuatan duniawi ini dan memberi nilai tambah sebagai amal ibadah kepada Allah SWT dan perjuangan di jalan-Nya. Dengan bekerja, setiap individu dapat memenuhi hajat hidup dirinya, hajat hidup keluarganya, berbuat baik kepada kerabatnya, bahkan dapat memberikan pertolongan kepada masyarakat disekitarnya. Hal ini merupakan keutamaan-keutamaan yang dihargai oleh agama dan tidak bisa dilaksanakan kecuali dengan harta. Sementara itu, tidak ada jalan untuk mendapatkan harta secara syariah kecuali dengan berproduksi dan bekerja.⁴

Pemahaman produksi dalam Islam memiliki arti bentuk usaha keras dalam pengembangan faktor-faktor sumber yang diperbolehkan secara syariah dan melipatgandakan pendapatan dengan tujuan kesejahteraan masyarakat, menopang eksistensi, serta meninggikan derajat manusia. Pemahaman ini juga terkait dengan efisiensi produksi, namun tidaklah sebagaimana dalam konsep konvensional yang terkait minimalisasi input biaya termasuk termasuk input tenaga kerja. Efisiensi dalam produk Islam lebih dikaitkan dengan penggunaan prinsip produksi yang dibenarkan syariah. Dengan kata lain, efisiensi produksi terjadi jika menggunakan prinsip-prinsip produksi sesuai syariah Islam.⁵

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas

⁴Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 64.

⁵*Ibid*

dengan efisiensi dan efektifitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja. Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain *knowledge, skill, abilities, attitude, behaviors*.⁶

Jika kita berbicara mengenai motivasi, maka akan dihadapkan pada kondisi kerja yang mempengaruhi motivasi itu sendiri, dimana terkadang lingkungan kerja yang baik tidak menjamin tingginya memotivasi tenaga kerja, karena sebagian hal lain yang menjadi motivator dalam bekerja. Tapi disisi lain pada umumnya lingkungan kerja sangat berkaitan dengan tingkat memotivasi kerja tenaga kerja dan secara umum tinggi rendahnya tingkat motivasi akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja.⁷

Tingkat produktivitas juga memengaruhi tingkat kompensasi (upah, gaji), justru adanya kompensasi itu seseorang mau menjadi tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Selain itu masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para tenaga kerja. Pada konveksi CV. Surya Pelangi ini upah yang diperoleh pekerja sangat bervariasi mulai dari Rp. 3000/potong hingga Rp.15.000/potong dan jadwal pembagian upahnya pun beragam ada yang perminggu dan ada juga yang perbulan, hal ini tergantung kesepakatan.⁸

⁶Amabar Teguh Sulistyani, *Op.Cit*, h. 248

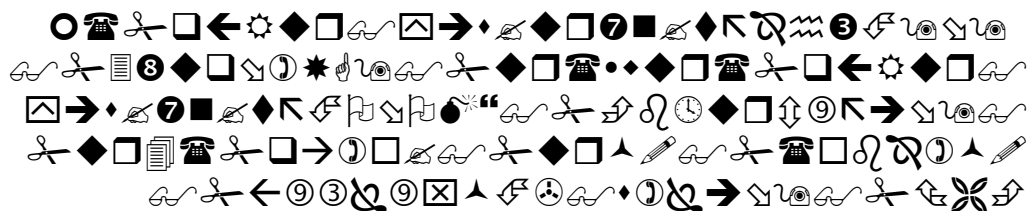
⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 104

⁸ Erda Ningsih, *Wawancara*, Bendahara Konveksi Surya Pelangi, Pekanbaru: 21 Mei

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga diperlukan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.⁹

Produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari tenaga kerja yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi, serta punya motivasi yang tinggi untuk bekerja, dan juga tenaga kerja yang baik harus bekerja sesuai dengan bidang atau keahlian masing-masing, jika tidak sesuai tenaga kerja tidak bisa melakukan pekerjaan dengan optimal dan dari pekerjaan yang dikerjakan tenaga kerja juga harus memperoleh upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.¹⁰

Selain itu, diantara para pegawai dan atasan, harus tercipta sebuah kerja sama yang harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka adalah satu tim yang saling bahu membahu dan tolong menolong satu sama lain. Banyak ayat Alquran dan Hadist Nabi yang mendorong kaum Muslim untuk saling bekerjasama. Allah berfirman dalam Q.S.al-Maidah ayat 2:



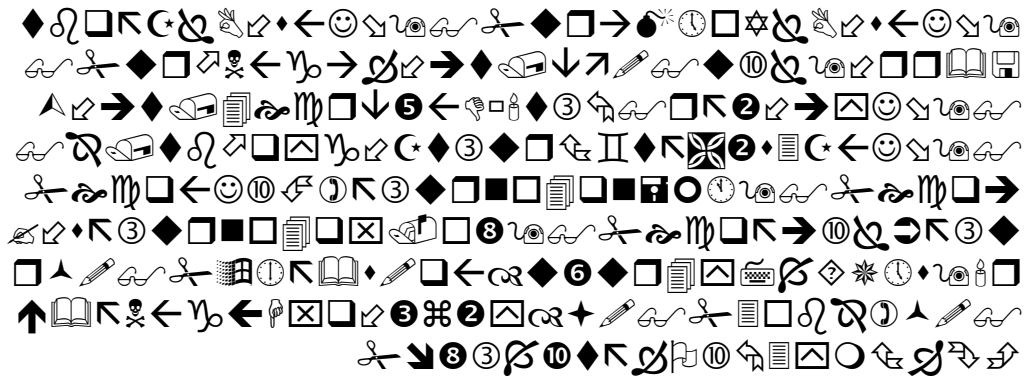
Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”.¹¹

⁹*Ibid.*

¹⁰Faustino,cadoso gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2004), h. 10.

¹¹Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, (Semarang: PT Karya Toha Putra, 2006), h. 85.

Dalam ayat lain pada Q.S At-Taubah ayat 71 Allah berfirman:



Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’aruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah, sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana” (Al-Taubah[9]:71).¹²

Tenaga kerja manusia (*human labor*) adalah salah satu sumber daya terpenting yang dibutuhkan dalam kegiatan operasi dan produksi. Pada berbagai kegiatan tenaga kerja manusia ini dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan mesin. Pada berbagai kegiatan lain, dimana pekerjaan yang dilaksanakan membutuhkan tenaga yang besar, kecepatan dan ketepatan yang tinggi atau mengandung resiko yang tinggi, manusia dibantu oleh mesin dan peralatan. Namun demikian hampir tidak ada pekerjaan yang dapat diselesaikan tanpa keterlibatan tenaga kerja manusia adalah sumber daya yang tidak boleh tidak ada dalam kegiatan operasi dan produksi.¹³

¹²*Ibid*, h. 158.

¹³Pontas M Pardede, *Manajemen Operasi & Produksi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), h. 89.

Dalam pada itu tenaga kerja manusia adalah bagian dari suatu sistem operasi dan produksi yang termasuk sangat rumit. Terdapat banyak hal yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja manusia yang tidak dapat dilakukan oleh mesin dan terdapat banyak hal yang tidak dapat dilakukan oleh manusia tetapi dapat dilakukan oleh mesin.¹⁴

Salah satu ciri tenaga kerja manusia adalah perbedaan pada daya hasil (*productivity*) setiap orang tanpa mempersoalkan upah yang diterima, keadaan tempat bekerja, pelatihan, perangsangan, atau kemampuan dasar masing-masing. Pemanfaatan tenaga kerja manusia haruslah berdasarkan keselarasan antara pekerjaan dan tenaga kerja itu sendiri (*employee-job matching*). Daya hasil tenaga kerja ditentukan oleh keselarasan tersebut. Dengan kata lain, dengan sasaran untuk mencapai keselarasan tertinggi antara pekerjaan dengan tenaga kerja, ada dua hal yang harus dilakukan oleh perusahaan, yaitu:

1. Penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja melalui perubahan berbagai unsur yang menyangkut pekerjaan.
2. Penyesuaian tenaga kerja terhadap pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan.¹⁵

Dengan adanya pendidikan yang memadai produktivitas tenaga kerja bisa meningkat, karena pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Berdasarkan hasil wawancara penulis pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru, tenaga kerja pada usaha tersebut berpendidikan paling tinggi tamatan SLTA dan

¹⁴*Ibid.*

¹⁵*Ibid.*

paling rendah tamatan SD. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel tingkat pendidikan tenaga kerjanya.

Tabel I.1
Keadaan Tanaga Kerja pada Usaha Konveksi CV. Surya Pelangi Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Tahun 2014

Pendidikan	Jumlah (Orang)
SD	2
SMP/Sederajat	10
SMA/Sederajat	28
Total	40

Sumber data : Usaha Konveksi Surya Pelangi

Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar tenaga kerja pada usaha konveksi Surya Pelangi berpendidikan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 28 orang, tenaga kerja yang berpendidikan SMP/ sederajat sebanyak 10 orang dan tenaga kerja yang berpendidikan SD sebanyak 2 orang.

Tinggi rendahnya pendidikan tenaga kerja pada sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pelaksanaan sebuah usaha, selain pemberian upah yang rendah, pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk karya ilmiah yang disusun dengan judul: **“PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA KONVEKSI CV. SURYA PELANGI DI JALAN PUYUH MAS KECAMATAN MARPOYAN DAMAI PEKANBARU DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, penelitian ini dibatasi hanya membahas “Produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru ditinjau menurut Ekonomi Islam”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi?
3. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam mengenai produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi.
- c. Untuk mengetahui tinjauan Ekonomi Islam mengenai produktivitas tenaga kerja

2. Manfaat Penelitian

- a. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru dan tinjauan Ekonomi Islam terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru.
- b. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.
- c. Sebagai kajian dan informasi bagi peneliti berikutnya yang berhubungan dengan masalah yang sama.
- d. Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang mengembangkan usahanya.

E. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Pada penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru yang ditulis oleh Ahmad Syaiful, yang berjudul *Implementasi Sistem Upah Terhadap Karyawan Konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam* dijelaskan bahwa sistem upah pada karyawan menggunakan sistem upah borongan dan bulanan, dan implementasi upah pada karyawan konveksi Surya Pelangi terkait lima bagian yaitu dipengaruhi oleh lama bekerja, sistem kerja untuk menghasilkan barang

produksi tidak ada batasan, profesionalitas karyawan, proses produksi dan jumlah produksi yang dihasilkan. Secara Ekonomi Islam implementasi upah karyawan disini sudah sesuai dengan profesionalitas dalam bekerja namun masih dibawah ketentuan UMP Pekanbaru.¹⁶

Diantara para peneliti yang membahas tentang produktivitas tenaga kerja adalah Rika Andriani dalam penelitiannya yang berjudul *Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman ditinjau Menurut Ekonomi Islam*. Adapun masalah yang dihadapi pada penelitiannya adalah tenaga kerja yang bekerja pada usaha furniture tersebut tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini disebabkan karena tenaga kerja lalai dalam bekerja, main-main dalam bekerja, sehingga kebutuhan para konsumen tidak terselesaikan, setelah beliau melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada usaha furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman dengan cara pendidikan dan latihan, pemberian motivasi, pengawasan disiplin kerja, tanggung jawab, meningkatkan sarana pendukung meliputi lingkungan kerja, upah, kompensasi dan pada prinsip pelaksanaannya telah sesuai dengan Ekonomi Islam.¹⁷

¹⁶ Ahmad Syaiful, *Implementasi Sistem Upah Terhadap Karyawan Konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Skripsi, 2013).

¹⁷ Rika Andriani, *Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Furniture di Kecamatan Simpang Alahan Mati Kabupaten Pasaman ditinjau Menurut Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Skripsi, 2013).

Adapun penelitian ilmiah Ernawati yang berjudul *Produktivitas Kelompok Usaha Dana Bergulir Program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga (UP2K) di Kecamatan Dumai Barat Kota Dumai Menurut Perspektif Ekonomi Islam* dijelaskan bahwa permasalahan yang diamati penulis adalah rendahnya produktivitas usaha-usaha kaum perempuan dengan keterbatasan modal guna mengembangkan usaha dan berasumsi bahwa dana yang dipinjamkan kelompok UP2K kepada anggotanya kurang dapat dikatakan berpengaruh bagi peningkatan usaha anggota tersebut. Setelah dilakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kelompok usaha penerima program UP2K di kecamatan Dumai Barat kota Dumai dikatakan baik, sehingga lancar dalam pengembalian dana pinjaman dengan jangka waktu yang ditentukan, sehingga program UP2K mampu meningkatkan pendapatan keluarga dengan penggunaan dana yang tepat sasaran yang dalam Ekonomi Islam disebut dengan Qardhuk Hasan karena tidak ada unsur riba dalam pengembalian dana.¹⁸

Pada penelitian Evi Kurniati yang berjudul *Produktivitas Tenaga Kerja pada Usaha Industri Batu Bata di Kelurahan Sail ditinjau Menurut Ekonomi Islam* permasalahan yang dihadapi adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan suatu barang, rendahnya produktivitas serta belum mampunya industri batu bata mencukupi kebutuhan dalam dan luar daerah dengan hasil produksinya sendiri dan rendahnya kualitas hasil produksi merupakan indikasi rendahnya tingkat produktivitas yang pada gilirannya akan mempengaruhi

¹⁸Ernawati, *Produktivitas Kelompok Usaha Dana Bergulir Program Usaha Peningkatan Pendapatan Keluarga (UP2K) di Kecamatan Dumai Barat Kota Dumai Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Skripsi, 2013).

penerimaan kerana tidak mampu bersaing. Dari penelitian ini dihasilkan suatu temuan bahwa produktivitas tenaga kerja pada industri batu bata baik secara tradisional maupun mekanis masih rendah, dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan oleh industri batu bata masih belum maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh faktor *skill*, upah dan ketersediaan bahan baku. Menurut Ekonomi Islam produktivitas tenaga kerja industri batu bata masih belum sesuai dengan Ekonomi Islam karena para pekerja masih memiliki semangat kerja yang rendah.¹⁹

Dari penelaahan terhadap karya-karya di atas, terlihat bahwa para penulis telah berusaha untuk mengungkapkan berbagai hal yang berkaitan dengan persoalan produktivitas tenaga kerja. Akan tetapi Produktivitas Tenaga Kerja pada Usaha Konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru ditinjau Menurut Ekonomi Islam, memiliki latar belakang permasalahan serta tujuan penelitian yang berbeda dari penelitian yang terdahulu sehingga berdasarkan fakta-fakta tersebut penulis melakukan penelitian tersebut.

F. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu bertempat pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru. Alasan penulis mengambil lokasi ini karena pada CV.

¹⁹Evi Kurniati, *Produktivitas Tenaga Kerja pada Usaha Industri Batu Bata di Kelurahan Sail ditinjau Menurut Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Skripsi, 2012).

Surya Pelangi terdapat aktivitas produksi pakaian yang dilakukan secara rutin dengan pemberian upah yang berkisar diantara Rp 3.000 hingga Rp 15.000 dan tingkat pendidikan yang rata-rata SMA sederajat sehingga menarik minat penulis untuk melakukan penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi tersebut.

2. Subjek dan Objek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik dan seluruh tenaga kerjanya pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas di jalan Puyuh Mas kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru, sedangkan yang menjadi objeknya adalah produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas di jalan Puyuh Mas kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas di jalan Puyuh Mas kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru yang berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 1 orang pemilik, 2 orang sablon, 2 orang bordir, 5 orang pemotong, 30 orang penjahit baju. Sedangkan untuk sampel, dikarenakan populasi sedikit maka seluruh populasi dijadikan sample yaitu sebanyak 40 orang dengan metode *Total Sampling*.

4. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang hasil secara langsung dari responden, melalui observasi, wawancara, dan angket kepada tenaga kerja yang terkait pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru dan dikelola langsung oleh penulis.

b. Data Sekunder

Data ini merupakan data yang tidak berhubungan langsung dengan responden dan merupakan data pendukung bagi peneliti, yang berupa data dari beberapa buku, dokumen, jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk menunjang penelitian ini yaitu:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data berupa mencari data secara langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang jelas dan sebenarnya.
- b. Wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan langsung terhadap pengelola usaha dan tenaga kerja yang bekerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan puyuh mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru.
- c. Angket yaitu merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Angket ini ditujukan

kepada pemilik dan seluruh tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru.

- d. Studi Kepustakaan yaitu pengumpulan data berupa pengumpulan buku-buku terkait mengenai permasalahan yang diteliti.

6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari data-data yang diperoleh dari observasi, wawancara, serta studi kepustakaan. Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu setelah semua data berhasil dikumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambar secara utuh dan dapat dipahami secara jelas kesimpulan akhirnya.

7. Metode Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Deskriptif, yaitu menggambarkan masalah yang dibahas berdasarkan data yang diperoleh secara umum dan kemudian disimpulkan secara khusus sesuai dengan penelitian.
- b. Induktif, yaitu mengumpulkan data-data yang bersifat khusus kemudian menyimpulkan secara umum-umum.
- c. Deduktif, yaitu menggunakan uraian atas fakta yang diambil dengan apa adanya.

G. Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari bagian dalam penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan antara lain mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM KONVEKSI CV. SURYA PELANGI

Bab ini memberikan gambaran tentang lokasi yang terdiri dari sejarah berdirinya konveksi CV. Surya Pelangi, visi dan misi konveksi CV. Surya Pelangi, tujuan konveksi CV. Surya Pelangi, struktur organisasi konveksi CV. Surya Pelangi.

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA KONVEKSI CV. SURYA PELANGI

Bab ini akan menguraikan tentang pengertian produktivitas, pengukuran produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, tenaga kerja, upah dan tinjauan Ekonomi Islam tentang produktivitas tenaga kerja.

BAB IV : PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA KONVEKSI CV. SURYA PELANGI DI JALAN PUYUH MAS KECAMATAN MARPOYAN DAMAI PEKANBARU

Bab ini merupakan bab yang berisikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan menjawab permasalahan dalam penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja pada usaha konveksi CV. Surya Pelangi, faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja dan tinjauan Ekonomi Islam mengenai produktivitas tenaga kerja.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran yang diambil berdasarkan uraian pada bab sebelumnya.