

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kondisi hubungan antara pemilik perusahaan dan pekerja di lapangan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan tercapainya kesejahteraan pekerja, terutama dalam konteks pemenuhan upah minimum (Budijanto, 2017). Fenomena ini tampak nyata pada beberapa perusahaan pengolahan makanan di Kota Bandung. Perusahaan ini mempekerjakan sejumlah pekerja yang terlibat dalam proses produksi harian, mulai dari pengolahan bahan baku, pengemasan, hingga distribusi. Dalam menjalankan operasionalnya, dinamika relasi antara pemilik dan pekerja menjadi elemen penting yang memengaruhi manajemen kerja, efektivitas produksi, serta pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya yang berkaitan dengan standar upah minimum yang seharusnya diterima oleh para pekerja (Yunus et al., 2024).

Permasalahan serupa ternyata tidak hanya terjadi di perusahaan tersebut, melainkan juga menjadi persoalan yang cukup umum di berbagai industri kecil dan menengah yang beroperasi di Kota Bandung. Banyak pekerja di sektor industri makanan masih mengeluhkan belum optimalnya pemenuhan upah minimum, tingginya beban kerja, serta pola relasi kerja yang bersifat instruksional dan hierarkis. Kondisi ini dipengaruhi oleh keterbatasan kapasitas manajerial dan finansial yang dimiliki oleh sebagian besar pelaku industri kecil. Dalam banyak kasus, pemilik usaha fokus pada keberlangsungan produksi dan pengelolaan biaya

operasional sehingga peningkatan kualitas relasi kerja seringkali tidak menjadi prioritas utama (Setiawan, 2021).

Pada akhirnya, kondisi tersebut berimplikasi pada rendahnya kepuasan pekerja terhadap upah, rasa keadilan, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Ketidakpuasan tersebut dapat memicu turunnya semangat kerja, konflik internal, dan rendahnya loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa persoalan relasi timbal balik di Pabrik Tahu Cibuntu Kota Bandung bukanlah kasus yang berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian dari persoalan struktural yang lebih luas dalam relasi industrial di Kota Bandung, di mana isu kesejahteraan pekerja tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial dan komunikasi kerja.

Relasi timbal balik antara pemilik dan pekerja merupakan konsep penting dalam teori Pertukaran Sosial. Hubungan kerja tidak hanya dipandang sebagai hubungan transaksi ekonomi di mana tenaga kerja dibayar dengan upah, tetapi juga merupakan hubungan sosial yang melibatkan kepercayaan, rasa saling menghargai, dan kerja sama. Relasi timbal balik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Ketika pekerja merasa dihargai dan didengar, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Dalam konteks ini, relasi kerja yang harmonis memberikan keuntungan tidak hanya bagi pekerja dalam bentuk peningkatan kesejahteraan, tetapi juga bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional. Suasana

kerja yang positif dapat menurunkan tingkat pergantian pekerja (*turnover*) dan meningkatkan loyalitas, sehingga perusahaan lebih stabil dalam menjalankan produksi. Oleh karena itu, memperbaiki relasi timbal balik menjadi investasi jangka panjang bagi perusahaan.

Dalam teori ekonomi ketenagakerjaan, konsep relasi timbal balik (*reciprocity*) menjadi perhatian utama sebagai faktor sosial non-moneter yang memengaruhi motivasi dan performa pekerja. Model kontrak dinamis menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki kecenderungan resiprokal biasanya merespons tindakan positif pemberi kerja, seperti pelatihan atau pemberian fasilitas, dengan peningkatan usaha atau loyalitas. Artinya, aspek psikologis dan emosional juga memainkan peran besar dalam menentukan kinerja pekerja, bukan hanya besaran upah yang diterima (Fahn, 2020).

Kesejahteraan pekerja secara teoritis sangat dipengaruhi oleh pemenuhan upah yang layak. Upah minimum disusun oleh pemerintah sebagai standar proteksi untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh pendapatan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup dasar. Namun, dalam praktiknya, upah minimum sering kali hanya menjadi standar dasar yang belum tentu dapat mencukupi kebutuhan nyata pekerja, terutama jika dikaitkan dengan kondisi sosial ekonomi daerah setempat. Selain itu, kesejahteraan pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh besar kecilnya upah, tetapi juga oleh kualitas relasi kerja, kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta rasa keadilan dalam proses kebijakan di lingkungan kerja.

Pada skala global, kenaikan upah minimum sering kali diusulkan sebagai instrumen untuk mengurangi ketimpangan pendapatan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, beberapa studi internasional menunjukkan bahwa dampak kebijakan ini tidak selalu positif terhadap produktivitas atau partisipasi tenaga kerja. Efektivitasnya sangat bergantung pada konteks kontrak kerja, relasi kerja, dan kapasitas perusahaan dalam menyesuaikan biaya operasional. Dengan demikian, upah minimum harus dipandang bukan hanya sebagai kebijakan ekonomi, tetapi juga kebijakan sosial yang memerlukan dukungan relasi kerja yang sehat (Brink, 2021).

Dalam konteks Indonesia, kebijakan upah minimum memiliki peran penting dalam kerangka hubungan industrial yang mengatur keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan pekerja. Penetapan upah minimum provinsi maupun kabupaten/kota bertujuan agar pekerja tidak menerima upah di bawah standar kelayakan. Namun demikian, implementasi kebijakan ini seringkali menghadapi hambatan di lapangan. Beberapa perusahaan menilai bahwa kenaikan upah minimum meningkatkan beban biaya produksi, sementara pekerja menilai bahwa upah minimum masih jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (Rafles & Syamsir, 2023).

Selain itu, fenomena *gift-exchange* juga menjadi temuan menarik dalam penelitian ketenagakerjaan. Ketika perusahaan memberikan upah lebih tinggi atau fasilitas tambahan, pekerja cenderung membalasnya dengan kinerja yang lebih baik. Namun, efek positif ini dapat berkurang apabila upah minimum dijadikan standar tunggal, sehingga pekerja memandang upah tersebut sebagai kewajiban

dasar perusahaan bukan sebagai bentuk penghargaan. Dengan demikian, penting untuk membangun relasi kerja yang lebih humanis dan partisipatif agar motivasi pekerja tetap terjaga (Brink, 2021).

Di sisi lain, implementasi upah minimum di Indonesia tidak selalu berjalan sesuai harapan. Beberapa penelitian menemukan bahwa pelaku usaha kecil dan menengah kerap menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan struktur biaya ketika upah minimum dinaikkan. Hal ini menyebabkan sebagian pekerja tidak mendapatkan haknya secara penuh, terutama di sektor informal atau perusahaan kecil yang belum sepenuhnya patuh terhadap regulasi ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan partisipatif dalam pengelolaan hubungan industrial (Adinda, 2024).

Penelitian ini menggunakan metode *Participatory Action Research* (PAR) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2020), yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena sosial berdasarkan perspektif subjek yang diteliti. Pendekatan kualitatif menekankan pada pengungkapan makna, proses, dan interaksi sosial yang terjadi dalam relasi kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja, khususnya terkait pemenuhan upah minimum dan kesejahteraan pekerja.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memperbaiki relasi timbal balik dan meningkatkan efektivitas kebijakan upah minimum adalah *Participatory Action Research* (PAR) sebagaimana dikembangkan oleh Fals Borda, yang menekankan keterlibatan aktif subjek yang penelitian dalam seluruh proses

penelitian. Pendekatan ini menempatkan pekerja sebagai subjek yang terlibat langsung dalam proses identifikasi masalah, perumusan solusi, dan evaluasi kebijakan. Dengan melibatkan pekerja dalam proses tersebut, mereka merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki posisi tawar dalam menentukan kebijakan yang memengaruhi kesejahteraan mereka (Fals-Borda, 1987).

Pendekatan PAR tidak hanya membantu menciptakan suasana kerja yang lebih partisipatif, tetapi juga dapat memperkuat hubungan industrial yang lebih sehat. Melalui dialog dan kerja sama antara pemilik perusahaan dan pekerja, konflik dapat diminimalisir, kepemimpinan dapat lebih inklusif, dan keputusan yang diambil lebih berkeadilan. Hal ini selaras dengan tujuan pengembangan hubungan kerja modern yang mendorong adanya kolaborasi antara pihak perusahaan dan pekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan relasi timbal balik antara pemilik perusahaan dan pekerja dalam konteks upah minimum merupakan isu penting untuk dikaji secara mendalam. Pabrik Tahu Cibuntu menjadi contoh nyata adanya dinamika relasi kerja yang memengaruhi kesejahteraan pekerja. Fenomena ini tidak hanya terjadi di satu perusahaan, tetapi juga menjadi bagian dari persoalan yang lebih luas dalam hubungan industrial di Kota Bandung.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menggali secara lebih mendalam dinamika relasi antara pemilik perusahaan dan pekerja serta mengeksplorasi bagaimana pendekatan *Participatory Action Research* dapat

menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan upah minimum. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan model hubungan industrial yang lebih partisipatif, adil, dan berkelanjutan, sehingga dapat mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja sekaligus mendukung perkembangan perusahaan dalam jangka panjang.



1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dirumuskan permasalahan penelitian yang akan menjadi acuan dalam proses analisis sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk pertukaran sosial (*reward* dan *cost*) dalam relasi kerja antara pemilik Perusahaan dan pekerja di Pabrik Tahu Cibuntu?
2. Bagaimana proses dan hasil pertukaran sosial antara pemilik Perusahaan dan pekerja dalam pemenuhan dan peningkatan kesejahteraan pekerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan arah dan focus dalam upaya menjawab permasalahan yang diteliti. Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bentuk pertukaran sosial (*reward* dan *cost*) dalam relasi kerja antara pemilik Perusahaan dan pekerja di Pabrik Tahu Cibuntu
2. Mengetahui proses dan hasil pertukaran sosial antara pemilik Perusahaan dan pekerja dalam pemenuhan dan peningkatan kesejahteraan upah minimum pekerja

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu sosial, khususnya yang berkaitan dengan teori pertukaran sosial dalam hubungan kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai bentuk, proses, dan hasil pertukaran sosial yang terjadi dalam lingkungan industri kecil, serta kaitannya dengan pemenuhan dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan industrial, kesejahteraan pekerja, dan relasi sosial dalam dunia kerja. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Pengembangan Masyarakat Islam, khususnya dalam memahami dinamika hubungan sosial dan ekonomi yang berlangsung dalam usaha kecil dan menengah berbasis masyarakat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang terkait. Bagi pemilik perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pekerja melalui penerapan sistem kerja yang adil, komunikasi yang terbuka, serta pemberian perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, hubungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran produksi dan keberlangsungan usaha. Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai

pentingnya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pekerja dan pemilik perusahaan dalam menciptakan kesejahteraan bersama. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pelaku usaha kecil dan menengah, pemerintah, serta pihak terkait lainnya dalam merumuskan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja melalui penguatan hubungan sosial dan kerja sama yang baik di lingkungan kerja.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Landasan Teoritis

Landasan teoritis digunakan peneliti untuk memudahkan dalam memecahkan masalah penelitian, serta menjadi dasar dalam menganalisis fenomena yang diteliti menurut para ahli di bidangnya. Oleh karena itu, peneliti memaparkan beberapa teori dan pendapat para ahli yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, teori utama yang digunakan adalah **Teori Pertukaran Sosial**.

Teori pertukaran sosial menjadi teori utama dalam menjelaskan bagaimana hubungan timbal balik antara pemilik perusahaan dan pekerja terbentuk. Menurut George Homans 1961 pertukaran sosial merupakan proses di mana individu melakukan tindakan berdasarkan harapan adanya imbalan (*reward*) yang setara atau lebih besar dibandingkan dengan usaha yang dikeluarkan (*cost*). Dengan kata lain, suatu hubungan akan bertahan apabila kedua pihak merasakan manfaat dari interaksi tersebut (Homans G. C., 1961)

Berdasarkan teori ini, hubungan antara pemilik perusahaan dan pekerja dapat dipahami sebagai proses saling memberi dan menerima. Pekerja memberikan tenaga dan keahlian, sementara perusahaan memberikan imbalan berupa upah, fasilitas kerja, dan pengakuan. Semakin seimbang pertukaran tersebut, semakin harmonis hubungan yang terbentuk.

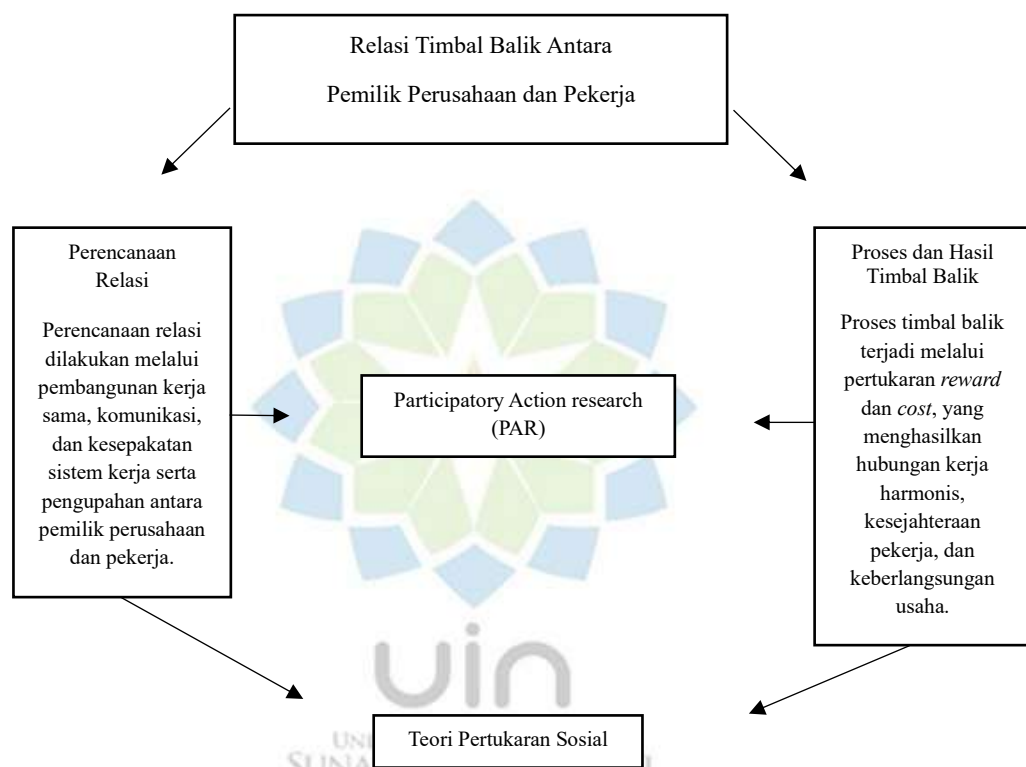
Dengan demikian, Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) sangat relevan dengan penelitian ini, karena teori ini menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui proses timbal balik yang saling menguntungkan antara dua pihak yang berinteraksi. Dalam konteks penelitian ini, teori tersebut menggambarkan bagaimana relasi antara pemilik perusahaan dan pekerja tidak hanya didasarkan pada kewajiban kontraktual, tetapi juga pada pertukaran nilai, kepercayaan, dan manfaat yang diterima masing-masing pihak.

Teori ini menegaskan bahwa pekerja akan memberikan tenaga, keterampilan, dan loyalitas apabila mereka memperoleh imbalan yang dianggap sepadan, seperti upah yang layak, penghargaan, dan kondisi kerja yang baik. Sebaliknya, pemilik perusahaan akan memberikan kompensasi, fasilitas, serta kesempatan pengembangan apabila pekerja memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Kondisi ini sangat sesuai dengan dinamika relasi yang terjadi antara pemilik perusahaan dan pekerja dalam pemenuhan kesejahteraan upah minimum, di mana keseimbangan pertukaran menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Apabila salah satu pihak merasa tidak mendapatkan manfaat sesuai harapan, maka hubungan dapat terganggu dan berpotensi menimbulkan

konflik. Oleh karena itu, teori pertukaran sosial memberikan kerangka berpikir yang kuat untuk memahami bagaimana proses timbal balik tersebut memengaruhi kesejahteraan pekerja dan kualitas hubungan industrial di perusahaan.

1.5.2 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.6 Langkah-langkah Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dilaksanakan di Pabrik Tahu Cibuntu Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Akipadma Cibuntu, Kelurahan Babakan, Kecamatan Babakan Ciparay, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena perusahaan tersebut merupakan salah satu industri pengolahan pangan yang memiliki dinamika hubungan kerja yang menarik untuk ditebaliti, memiliki

dinamika hubungan kerja yang menarik, terutama dalam hal interaksi antara pemilik dan pekerja yang berlangsung secara langsung dan bersifat kekeluargaan. Kondisi ini membuka peluang besar untuk mengkaji bagaimana relasi timbal balik tersebut berpengaruh terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja, khususnya terkait kesejahteraan dan upah minimum, menunjukkan adanya potensi proses pemberdayaan pekerja melalui keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan sederhana, pembagian tugas yang fleksibel, serta peluang peningkatan keterampilan dalam proses produksi.

1.6.2 Paradigma dan Pendekatan

Paradigma penelitian adalah fondasi bagi peneliti untuk membentuk kerangka berpikir dalam menyelidiki masalah yang dihadapi. Kerangka berpikir ini akan memandu peneliti dalam menentukan teori yang akan diterapkan, pendekatan yang digunakan, metode, teknik, serta langkah-langkah analisis yang akan dilakukan, sehingga seluruh proses penelitian dapat berjalan secara terintegrasi. (Guba, 1994).

Penelitian ini menggunakan paradigma pragmatisme. Paradigma pragmatisme berfokus pada permasalahan penelitian dan menekankan pada penggunaan pendekatan, metode, serta teknik penelitian yang paling relevan untuk memahami dan menyelesaikan masalah tersebut. Dalam paradigma ini, kebenaran pengetahuan dinilai berdasarkan manfaat praktis dan konsekuensi nyata yang dihasilkan dari suatu penelitian. Oleh karena itu, peneliti pragmatis memiliki

fleksibilitas dalam memilih strategi penelitian yang sesuai dengan tujuan dan konteks kajian yang dilakukan.

Dalam paradigma pragmatisme, peneliti tidak terikat pada satu pendekatan metodologis tertentu, melainkan mempertimbangkan efektivitas metode dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Mengacu pada klasifikasi pendekatan penelitian yang dikemukakan oleh JW Creswell, terdapat tiga pendekatan utama dalam penelitian, yaitu kuantitatif, kualitatif, dan metode gabungan (*mixed methods*), yang masing-masing dibedakan melalui asumsi filosofis tentang pembentukan pengetahuan (*knowledge claims*), strategi umum penelitian (*strategies of inquiry*), serta prosedur pengumpulan, analisis, dan pelaporan data (*research methods*) (Creswell, 2003).

Sejalan dengan paradigma pragmatisme yang digunakan dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif dipilih sebagai pendekatan penelitian karena dianggap paling sesuai untuk memahami secara mendalam realitas sosial yang diteliti. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian secara kontekstual dan holistik. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk menganalisis relasi timbal balik antara pemilik perusahaan dan pekerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan upah minimum pekerja, dengan menekankan pada dinamika hubungan kerja, pola interaksi, serta proses sosial yang terjadi di lingkungan kerja.

1.6.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Participatory Action Research* (PAR) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020), yang bertujuan untuk memahami secara mjeniendalam fenomena sosial berdasarkan perspektif subjek yang diteliti. Pendekatan kualitatif menekankan pada pengungkapan makna, proses, dan interaksi sosial yang terjadi dalam relasi kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja, khususnya terkait pemenuhan upah minimum dan kesejahteraan pekerja (Sugiyono, 2020).

Pemilihan PAR didasarkan pada prinsip bahwa peningkatan kesejahteraan pekerja melalui relasi timbal balik antara pemilik perusahaan dan pekerja memerlukan keterlibatan aktif, dialog setara, serta tindakan kolaboratif antara seluruh pihak yang berkepentingan. PAR dianggap relevan karena penelitian ini tidak hanya berfokus pada pemahaman fenomena, tetapi juga pada proses perubahan sosial yang terjadi di lingkungan kerja Pabrik Tahu. Pendekatan ini sejalan dengan karakteristik hubungan industrial yang bersifat dinamis dan membutuhkan partisipasi kolektif dalam merumuskan solusi dan perbaikan kondisi kerja. *Participatory Action Research* (PAR) sebagaimana dikembangkan oleh Fals Borda, yang menekankan keterlibatan aktif subjek yang penelitian dalam seluruh proses penelitian. Pendekatan ini menempatkan pekerja sebagai subjek yang terlibat langsung dalam proses identifikasi masalah, perumusan solusi, dan evaluasi kebijakan. Dengan melibatkan pekerja dalam proses tersebut, mereka merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki posisi tawar dalam menentukan kebijakan yang memengaruhi kesejahteraan mereka (Fals-Borda, 1987).

Prinsip kolaborasi, partisipasi, dan refleksi berkelanjutan dalam PAR sangat selaras dengan karakteristik penelitian kualitatif, yang bertujuan menggali fenomena secara mendalam dari perspektif para partisipan. Sebagaimana dijelaskan oleh para peneliti (Pahleviannur, 2022), (Ramdhan, 2021), dan (Wibowo, 2021), penelitian kualitatif bersifat induktif, memungkinkan peneliti untuk mengungkap data empiris di lapangan secara komprehensif guna memahami konteks sosial serta makna yang dibangun oleh pekerja dan pemilik perusahaan. Dalam konteks PAR, pendekatan kualitatif menjadi instrumen penting untuk menangkap narasi, pengalaman kerja, interaksi sosial, dan persepsi kedua belah pihak terkait kebijakan upah minimum dan kesejahteraan.

Melalui teknik seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, diskusi kelompok terarah, serta dokumentasi proses tindakan, peneliti dapat memahami dinamika komunikasi, bentuk relasi timbal balik, serta mekanisme kolaboratif yang terjadi di Pabrik Tahu. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi hambatan, potensi, dan peluang perubahan yang muncul dari interaksi antara pekerja dan pemilik perusahaan.

Dengan demikian, sinergi antara PAR dan pendekatan kualitatif memastikan bahwa penelitian ini tidak hanya menghasilkan data yang kaya dan kontekstual, tetapi juga mendorong proses pemberdayaan, peningkatan kualitas relasi kerja, serta penyusunan strategi perbaikan kesejahteraan pekerja secara partisipatif dan berkelanjutan, sesuai dengan tujuan penelitian dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di Pabrik Tahu Cibuntu.

1.6.4 Jenis Data dan Sumber Data

1) Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Menurut Sugiyono data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, atau gambar, menjelaskan bahwa data kualitatif diperoleh melalui pendekatan deduktif-induktif dari kerangka teori dan gagasan para ahli, kemudian dikembangkan menjadi pokok-pokok permasalahan beserta alternatif pemecahannya. Dengan demikian, penelitian disajikan dalam bentuk kata-kata atau narasi, bukan dalam bentuk angka (Handayani, 2020).

Dalam konteks penelitian ini, data kualitatif yang dikumpulkan mencakup transkrip wawancara mendalam, catatan lapangan hasil observasi partisipatif, serta dokumen-dokumen terkait hubungan kerja dan kebijakan upah di Pabrik Tahu Cibuntu. Data tersebut digunakan untuk menggali informasi mengenai dinamika relasi timbal balik antara pemilik perusahaan dan pekerja, pola komunikasi, pengalaman kerja, serta persepsi kedua belah pihak terkait kesejahteraan pekerja.

Data kualitatif ini juga membantu peneliti dalam memahami konteks sosial dan proses interaksi yang berlangsung di lingkungan kerja, serta menganalisis bagaimana mekanisme kolaboratif dan tindakan partisipatif dapat berkontribusi

pada peningkatan kesejahteraan pekerja melalui pendekatan *Participatory Action Research* (PAR). Dengan demikian, jenis data yang digunakan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang mendalam, komprehensif, dan kontekstual sesuai dengan tujuan penelitian.

2) Sumber Data

Sumber data merupakan segala bentuk informasi yang dapat memberikan keterangan relevan terkait penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder (Judijanto, 2024).

a) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui interaksi dengan subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta diskusi kelompok sesuai prinsip *Participatory Action Research* (PAR). Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh dari informan kunci yang memiliki keterkaitan langsung dengan dinamika hubungan kerja di Pabrik Tahu Cibuntu, yaitu: Pemilik atau manajemen, Pekerja dari berbagai divisi, Supervisor atau kepala bagian, Pihak yang terlibat dalam proses penentuan atau implementasi kebijakan upah, Tokoh internal yang memahami mekanisme kerja dan pola komunikasi di Perusahaan.

Data primer ini menggambarkan secara langsung bagaimana relasi timbal balik terbangun, bagaimana proses interaksi berlangsung, serta bagaimana kebijakan upah minimum dipahami dan dirasakan oleh para aktor di dalam perusahaan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau data yang telah tersedia sebelumnya. Peneliti bertindak sebagai pihak kedua karena data tidak diperoleh langsung dari sumber utamanya.

Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan untuk melengkapi dan memperkuat temuan data primer. Sumber data sekunder meliputi:

Buku dan literatur mengenai hubungan industrial, kesejahteraan pekerja, dan upah minimum, Jurnal ilmiah yang relevan dengan relasi kerja, PAR, dan studi pekerja, Website, publikasi resmi, dan peraturan pemerintah terkait upah minimum, Berita atau artikel yang membahas kondisi industri dan ketenagakerjaan, Dokumentasi foto, catatan kegiatan, dan arsip lain yang mendukung analisis.

Data sekunder ini penting untuk memberikan konteks teoritis dan kebijakan yang memperkaya pemahaman terhadap relasi timbal balik antara pemilik dan pekerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan upah minimum di Pabrik Tahu Cibuntu.

1.6.5 Penentuan Informan atau Unit Penelitian

1. Informan dan Unit Analisis

Mengacu pada Moleong (2017) informan adalah individu yang mengetahui situasi sosial dan dapat memberikan penjelasan mendalam terkait fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, informan yang dipilih adalah mereka yang terlibat langsung

atau memiliki pengetahuan mengenai perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan kegiatan konservasi tersebut. unit analisis dalam penelitian ini adalah aktivitas implementasi program konservasi alam itu sendiri, termasuk bagaimana aktor-aktor terlibat, bagaimana masyarakat berpartisipasi, serta bagaimana proses pengelolaan dan pendampingan dilakukan selama kegiatan berlangsung. Dengan menghubungkan informan dan unit analisis, penelitian ini berupaya menangkap gambaran yang utuh tentang jalannya program konservasi, faktor pendukung dan penghambat, serta dinamika yang terjadi di lapangan (Moleong, 2017).

2. Teknik Penentuan Informan

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2020), purposive sampling merupakan teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu individu yang dianggap paling mengetahui dan terlibat langsung dalam fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, informan dipilih berdasarkan keterlibatan dan pemahamannya mengenai relasi kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja di Pabrik Tahu Cibuntu. Informan terdiri atas pemilik perusahaan dan pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi. Pemilihan informan tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai bentuk relasi kerja, pertukaran sosial yang terjadi, serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja. Melalui teknik purposive sampling, peneliti dapat memperoleh data yang relevan dan mendalam sesuai dengan fokus penelitian, sehingga mampu menggambarkan

dinamika hubungan antara pemilik perusahaan dan pekerja di Pabrik Tahu Cibuntu secara komprehensif (Sugiyono, 2020).

1.6.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dalam natural setting atau kondisi operasional nyata di Pabrik Tahu tanpa adanya perlakuan khusus terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi berperan serta (*participation observation*), wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan dokumentasi. Ketiga teknik ini dipilih untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam terkait proses kerja, manajemen, serta dinamika operasional perusahaan.

a) Observasi

Observasi dilakukan oleh peneliti secara langsung di lingkungan kerja Pabrik Tahu Cibuntu, khususnya pada area produksi, pengolahan bahan baku, pengemasan, dan aktivitas operasional lainnya. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek penelitian sehingga peneliti dapat melihat fakta di lapangan secara nyata.

Nasution menjelaskan bahwa observasi dilakukan agar peneliti mampu memahami konteks yang terjadi di lapangan secara lebih mendalam. Melalui observasi ini, peneliti dapat memperoleh gambaran tentang alur kerja perusahaan, kondisi fasilitas, interaksi antar karyawan, serta permasalahan yang muncul dalam proses produksi (Sugiyono, 2020).

b) Wawancara

Menurut Esterberg wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara semiterstruktur, yaitu metode wawancara yang lebih fleksibel dan tidak terikat sepenuhnya pada pedoman wawancara. Wawancara dilakukan dengan informan yang memiliki keterkaitan langsung dengan kegiatan operasional Pabrik Tahu Cibuntu, seperti pemilik perusahaan, manajer produksi, bagian administrasi, dan beberapa karyawan lini produksi.

Tujuan wawancara adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka serta mendapatkan pemahaman mendalam mengenai proses kerja, kendala operasional, pengambilan keputusan, dan peran masing-masing pihak dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dalam prosesnya, peneliti perlu mendengarkan secara teliti serta mencatat setiap informasi penting yang disampaikan oleh informan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen yang berhubungan dengan tema penelitian. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa studi dokumentasi merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen, arsip, atau bahan tertulis lainnya (Sugiyono., 2015).

1.6.7 Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2013), triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kembali data yang diperoleh dari berbagai sumber menggunakan teknik pengumpulan data yang sama. Penerapan triangulasi sumber dilakukan melalui pengumpulan informasi dari pemilik perusahaan, pekerja, dan pihak terkait lainnya. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga informasi yang diperoleh dapat saling melengkapi dan meningkatkan kredibilitas hasil penelitian (Husnullail, 2024).

1.6.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai. Menurut Sugiyono (2020), analisis data merupakan proses menyusun dan mengorganisasikan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi secara sistematis agar mudah dipahami dan ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan model analisis data Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020), yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Ketiga tahap tersebut dilakukan secara berkelanjutan selama proses penelitian untuk memperoleh data yang valid dan mendalam (Sugiyono, 2020).

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, serta memfokuskan pada informasi yang dianggap penting. Pada tahap ini, peneliti melakukan pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, pengabstrakan, serta transformasi data mentah dari catatan lapangan. Proses reduksi data berlangsung secara terus-menerus sejak awal penelitian hingga akhir, sehingga hanya data yang relevan dan mendukung fokus penelitian yang dipertahankan.

2. Penyajian Data (Display)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang telah tersusun secara sistematis sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dan mengambil keputusan. Penyajian data yang baik membantu peneliti mengorganisasi informasi secara terstruktur, jelas, dan mudah dipahami sehingga pembaca dapat mengikuti alur temuan penelitian dengan lebih mudah. Bentuk penyajian data dapat berupa uraian naratif, tabel, bagan, atau diagram sesuai kebutuhan analisis.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam analisis data kualitatif. Pada tahap ini, peneliti mengidentifikasi pola, tema, serta hubungan dari data yang telah direduksi dan disajikan. Kesimpulan yang muncul pada awalnya bersifat sementara, kemudian diverifikasi untuk memastikan bahwa kesimpulan tersebut benar-benar didukung oleh data yang valid. Proses verifikasi dilakukan secara

berulang (iteratif) dengan cara mencocokkan kembali temuan dengan data yang ada guna menjaga validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Kesimpulan yang dihasilkan harus dapat menjawab pertanyaan penelitian, memberikan pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti, serta dapat memuat implikasi praktis atau rekomendasi untuk tindakan lebih lanjut.

