

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Insentif ibadah di masjid adalah bentuk dukungan finansial yang diberikan kepada pengelola pengurus masjid seperti muazin, imam dan khatib, sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi mereka dalam menghidupkan suasana masjid. Tujuannya adalah untuk memotivasi para pengurus agar lebih giat dalam menjalankan tugasnya, untuk itu memastikan kebersihan dan kenyamanan masjid, serta memperkuat nilai-nilai keagamaan dan sosial di lingkungan masyarakat. Karna juga mendapatkan dukungan sosial membantu meringankan beban dan meningkatkan semangat keagamaanya. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada petugas pelaksanaan ibadah karena telah memenuhi syarat yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerjanya (Veithzal Rivai, 2005 h, 360).

Tenaga jasa dan kompensasinya tidak dapat dipisahkan. Keduanya selalu menjadi yang menarik untuk dikaji. Bahkan kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh masjid atas jasa dengan tujuan untuk memperlancar ibadah, mempertahankan dan memotivasi para pelaksana ibadah. Mendefinisikan kompensasi ini untuk dibayarkan kepada pelaksana ibadah atas jasanya dalam melaksanakan tugasnya maka diberikan imbalan atas jasanya (Afzalur Rahman, 2005,h 23). Mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena prestadi melebihi standar yang di tentukan. Dengan mengansumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi (Panggabea 2002, 77).

Secara umum, insentif ibadah" merujuk pada dorongan, bantuan, atau penghargaan yang diberikan kepada pelaksana ibadah untuk meningkatkan atau mendukung pelaksanaan ibadah, baik secara spiritual seperti pahala dan

ridha Allah. Tujuannya adalah untuk memotivasi individu agar lebih rajin, meningkatkan kinerja, atau menunjukkan apresiasi terhadap pengabdian dalam ibadah.

Menurut Moeheriono 2012, h 259 Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Firman Allah dalam QS. Yasin (36): 54

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikit pun dan kamu tidak akan diberi balasan kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan." (QS. Yasin (36):54)

Ketika seseorang taat kepada Allah semata-mata demi mengharapakan imbalan, maka ia ibarat menjadikan perintah Ilahi sebagai komoditas yang ditukar dengan sesuatu yang fana dan terukur nilainya. Sikap ini mencerminkan pandangan yang sempit, seolah ketaatan hanya untuk kepentingan duniawi dan keuntungan pribadi. Padahal, sebagaimana sabda Rasulullah Saw dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Abu Daud dari Abu Hurairah, ketulusan dalam beribadah semestinya lahir dari cinta dan keikhlasan, bukan semata-mata karena pamrih:

"Barang siapa yang mencari ilmu tujuannya adalah untuk mendapatkan dunia maka dia tidak akan mencium bau surga."

Menuntut ilmu pada hakikatnya adalah bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Namun, menurut sebagian ulama Hanafiyyah dan Hanabilah, pemberian imbalan atau hadiah tetap diperbolehkan apabila berasal dari dana umat, seperti baitul mal. Bahkan, ulama Hanafiyyah

generasi setelahnya pun mengizinkan penerimaan upah dari aktivitas ibadah dalam situasi mendesak atau ketika sangat membutuhkan. Meski demikian, jika seseorang memperoleh hadiah atas ketaatan, sebaiknya ditolak atau dikembalikan sebagaimana dicontohkan oleh sahabat yang mengembalikan hadiah berupa busur. Sebab, menerima hadiah atau upah dari ibadah berisiko mengikis keikhlasan, sebagaimana disimpulkan oleh mereka yang melarang praktik tersebut.

Secara esensial, ijarah merupakan bentuk kerja sama yang menekankan keadilan, di mana pihak yang bekerja berhak memperoleh imbalan sesuai dengan jasa yang telah diberikan. Sistem ini dirancang agar tidak ada pihak yang dirugikan, melainkan keduanya merasa diuntungkan. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al- Jasiyah (45) ayat 22, yang menegaskan prinsip keadilan dalam setiap amal perbuatan

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. Al-Jasiyah (45):22)

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap individu akan menerima balasan yang sepadan dengan usaha atau pekerjaan yang telah dilakukan, tanpa ada kelebihan atau kekurangan yang merugikan. Prinsip ini menekankan keadilan dalam pemberian upah. Istilah al-ijarah berasal dari bahasa Arab yang mencakup makna upah, jasa, sewa, atau imbalan. Dalam praktik muamalah, ijarah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia melalui aktivitas seperti penyewaan, kontrak layanan, hingga penyediaan jasa perhotelan. Menurut syariat, ijarah diartikan sebagai akad untuk memperoleh manfaat dari sesuatu milik orang lain dengan imbalan tertentu, berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati bersama serta memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan (Farroh, 2018, hlm. 49).

Manusia pada dasarnya diciptakan untuk hidup berdampingan dan saling membutuhkan, sehingga penting bagi setiap individu untuk saling membantu dalam hal kebaikan dan ketakwaan. Dalam konteks muamalah, akad ijarah disyariatkan dengan syarat adanya kesepakatan yang sah (ijab qabul) untuk menjamin keabsahan transaksi. Pekerjaan yang dilakukan harus memiliki manfaat yang jelas, tidak bertentangan dengan prinsip syariah, dan upahnya harus disepakati secara transparan sejak awal. Prinsip keadilan menjadi landasan utama dalam pelaksanaan ijarah, agar tidak ada pihak yang dirugikan—baik pekerja maupun pemberi kerja. Umumnya, praktik imbal jasa seperti ini muncul dari relasi timbal balik yang mengedepankan rasa saling menghargai dan menghormati kontribusi yang diberikan, baik dalam bentuk tenaga fisik maupun keterampilan non-fisik (Rahim & Busrah, 2021, hlm. 3).

Masjid Mahligai Minang, yang juga dikenal dengan nama Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi, merupakan salah satu masjid termegah di Indonesia yang berlokasi di Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Meski masih dalam proses pembangunan, masjid ini digadang sebagai yang terbesar di provinsi tersebut. Pembangunannya diawali dengan peletakan batu pertama oleh Gubernur Sumatera Barat saat itu, Gamawan Fauzi, pada 21 Desember 2007. Namun, progres konstruksinya berlangsung secara bertahap karena pembiayaan sepenuhnya bersumber dari APBD, sehingga sempat mengalami keterlambatan.

Pembangunan masjid ini resmi dimulai pada 21 Desember 2007, ditandai dengan peletakan batu pertama oleh Gubernur Gamawan Fauzi. Masjid dirancang memiliki tiga lantai dengan kapasitas menampung hingga 20.000 jamaah sekitar 15.000 orang di lantai utama, dan sisanya di lantai dua dan tiga. Berlokasi di atas lahan seluas kurang lebih 40.000 meter persegi, bangunan utamanya hanya mencakup sekitar 18.000 meter persegi, menyisakan area terbuka yang luas untuk halaman dan fasilitas pendukung lainnya.

Adapun masalah yang terjadi pada saat peneliti melakukan wawancara langsung kepada pengurus bendahara yang bernama bapak Yuzardi Ma'ad (Pak Tad) di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat. Bahwa pada saat melakukan penelitian tentang insentif pelaksana ibadah, memang fakta terjadi adanya sistem insentif pelaksana ibadah tersebut. Adapun bentuk nominal insentif di antaranya yaitu insentif protokol jum'at sebanyak Rp200.000, insentif imam jum'at sebanyak Rp350.000, insentif imam besar sebanyak Rp4.000.000, insentif bendahara sebanyak Rp4.000.000, insentif keamanan sebanyak Rp3.000.000, insentif tausiyah zuhur sebanyak Rp200.000.

Insentif Khatib jum'at sebanyak Rp500.000, insentif Adzan Jum'at sebanyak Rp200.000, Insentif Imam tarawih sebanyak Rp500.000, adapun insentif Subuh mubarak sebanyak Rp500.000 kegiatan ini untuk melakukan sesi tanya jawab kepada seluruh jamaahnya, dengan materi yang di sampaikan ataupun materi yang ditemui oleh jamaah dalam kehidupan sehari-hari karna adapun masalah-masalah agama yang mereka tidak tahu itu boleh di tanyakan pada hari minggu subuh pagi paling lama sampai jam 07.00 pagi, insentif mubaligh tarawih sebanyak Rp500.000, insentif tausiah harian sebanyak Rp200.000 itu antara Adzan dan Iqomah.

Ibnu Qudamah (w. 620 H) menyampaikan Imam Ahmad bin Hanbal secara tegas melarang praktik pemberian upah atas pekerjaan yang menjadi bagian dari ibadah kaum Muslimin, seperti adzan dan menjadi imam salat. Menurutnya, perbuatan ini seharusnya dilakukan semata-mata karena keikhlasan kepada Allah, bukan untuk mendapatkan imbalan.

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ أَخْرَجَ مَا عَاهَدَ إِلَيَّ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ : قَالَ عُثْمَانُ بْنُ أَبِي الْعَاصِ رَوَاهُ أَبُو دَاوُدَ وَالتِّرْمِذِيُّ . "أَتَّخِذَ مُؤَدِّنًا لَا يَأْخُذُ عَلَى أَذَانِهِ أَجْرًا" وَالنَّسَائِيُّ وَابْنُ مَاجَهَ عَنْ عُثْمَانَ بْنِ أَبِي الْعَاصِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ

Usman bin al-As berkata: “Janji terakhir Rasulullah kepadaku agar aku memerintah seseorang untuk menjadi muazin yang tidak mengambil upah dari pekerjaan azannya” (HR. Daud, Tirmizi, Nasai, dan Ibnu Majah dari Usman bin Abi al-As RA).

Berdasarkan hasil penelitian yang di temukan di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat, bahwasanya realita yang terjadi pada pelaksanaan ibadah tersebut harus diberi insentif kepada para pelaksana ibadah agar kegiatan ibadah dapat berjalan dengan lancar. Namun apabila tidak diberikan insentif kepada pelaksana ibadah maka kegiatan ibadah tersebut tidak berjalan dengan baik dikarenakan ada beberapa pelaksana ibadah yang tidak ingin tampil jika tidak diberikan insentif. Sementara kondisi yang seharusnya tidak diperbolehkan menerima insentif dari adzannya. Hadits 195:

وَعَنْ عُثْمَانَ بْنِ أَبِي الْعَاصِ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - أَنَّهُ قَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ اجْعَلْنِي إِمَامَ قَوْمِي. قَالَ: أَنْتَ إِمَامٌ مُهُمْ وَاقْتَدِ بِأَضْعَفِهِمْ، وَاتَّخِذْ مُؤَدِّنَا لَا يَأْخُذُ عَلَى أَذَانِهِ أَجْرًا أَخْرَجَهُ الْخَمْسَةُ وَحَسَنَهُ التِّرْمِذِيُّ، وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ

Artinya: Berlandaskan ‘Utsman bin Abil ‘Ash radhiyallahu ‘anhu, ia berkata, “Wahai Rasulullah jadikanlah aku imam untuk kaumku” Beliau shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda “Engkau adalah imam untuk mereka perhatikanlah yang paling lemah angkatlah seorang muazin yang tidak menuntut upah dari azannya” (Dikeluarkan oleh yang lima, dihasankan oleh Tirmidzi, dan disahihkan oleh Al- Hakim).

إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّعْنُونَ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang menyembunyikan apa yang telah kami turunkan berupa keterangan-keterangan dan petunjuk, setelah kami jelaskan kepada manusia dalam Kitab (Al-Qur’an), mereka itulah yang dilaknat Allah dan dilaknat (pula) oleh mereka

yang melaknat". (QS. Al- Baqarah (2): 159).

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَبَيَّنُّوا فَأُولَٰئِكَ أَتُوبُ عَلَيْهِمْ وَأَنَا التَّوَّابُ الرَّحِيمُ

Artinya : "kecuali orang-orang yang telah bertobat, mengadakan perbaikan, dan menjelaskan(-nya). Mereka itulah yang Aku terima tobatnya. Akulah Yang Maha Penerima Tobat lagi Maha Penyayang". (QS. Al-Baqarah (2): 160).

Pada masalah di atas peneliti melakukan tinjauan dari kasus diatas ingin menjadikan sebuah karya ilmiah yang berjudul : Insentif Pelaksanaan Ibadah Di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat Ditinjau dari Teori Al-Ijarah

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dijelaskan, demikian pertanyaan utama yang menjadi fokus riset ini bisa dirumuskan sebagai berikut Bagaimana Insentif Pelaksanaan Ibadah Di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat Di Tinjau Dari Teori Al-Ijarah

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana praktek pemberian Insentif kepada pelaksana ibadah di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat?
2. Apa yang melatar belakangi pengurus masjid memberi insentif kepada pelaksana ibadah?
3. Bagaimana tinjauan Teori Al-Ijarah terhadap praktek pemberian insentif pada pelaksana ibadah?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pada riset ini diantaranya:

1. Guna mengetahui praktek pemberian insentif kepada pelaksana ibadah di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat.
2. Guna memahami latar belakang pengurus masjid memberi insentif kepada pelaksana ibadah.
3. Guna memahami tinjauan teori al-ijarah terhadap praktek pemberian

insentif pada pelaksana ibadah.

1.5 Signifikasi Penelitian

Fenomena pemberian insentif dalam pelaksanaan ibadah marak dijumpai dalam kehidupan masyarakat, sehingga penting dikaji lebih dalam dari teori al-ijarah, khususnya terkait akad ijarah, guna memperoleh kejelasan hukumnya. Sehingga menambah wawasan dan pengetahuan hukum baik untuk diri penulis sendiri maupun terhadap masyarakat pada umumnya.

1.6 Studi Literatur

Setelah penulis mencermati sejumlah skripsi di bidang hukum ekonomi syariah, permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini tidak sama dengan yang telah dibahas sebelumnya. Karenanya, penulis akan memaparkan kesimpulan dari isu yang menjadi fokus kajian ini. Untuk menghindari kesalahpahaman dan agar tidak terjadi pengulangan penelitian, maka penulis mencantumkan karya tulis ilmiah sebelumnya untuk membedakannya antara lain:

Pertama, Randi Rahmat NIM: 19.2900.009 Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Pare Pare tentang Mekanisme Pengelolaan Dana Masjid Dan Insentif Pegawai Syara Di Masjid Jami AL-Manar Kota Pare Pare yang membahas tentang masjid ini memiliki pemasukan yang cukup banyak, rata-rata perminggunya sebesar 5 hingga 7 juta. Dengan saldo sebanyak itu, pengurus masjid dituntut untuk mampu mengelola dana tersebut sebaik mungkin. Pengalokasian dananya harus dilakukan dengan benar dan tepat. Salah satu pengalokasian dana yang menjadi perhatian khusus ialah pemberian insentif untuk pegawai syara masjid. Insentif yang diberikan pengurus masjid kepada pegawai syara masjid merupakan sebuah upah atau gaji atas jasanya terhadap masjid yang membedakan riset ini dari kajian sebelumnya terletak pada fokus pembahasan penulis, yakni terkait “Insentif Pelaksanaan Ibadah Di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat Ditinjau dari Teori Al-Ijarah”

Kedua, riset oleh Alfian Syah Polem (NIM: 312.125), mahasiswa Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, mengkaji tinjauan hukum Islam terkait pemberian uang transportasi kepada imam sholat Tarawih di Kelurahan Korong Gadang, Kecamatan Kuranji, Kota Padang. Dalam praktiknya, pengurus masjid memberikan upah transportasi kepada imam, yang juga dilakukan di masjid-masjid lain seperti Muhajirin, Tasykurun, Jami'atul Muslimin, dan Al Amin, dengan nominal bervariasi antara Rp100.000 hingga Rp150.000. Sementara itu, penelitian ini berbeda dengan fokus pada insentif pelaksanaan ibadah di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi, Sumatera Barat, dilihat dari teori al-ijarah. Tidak hanya terbatas pada insentif muadzin, studi ini juga menggali alasan di balik kebijakan pengurus masjid dalam memberikan insentif tersebut.

1.7 Kerangka teori

Guna membantu penulis menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini, diperlukan kerangka pemikiran atau landasan teori yang memudahkan dalam mendekati objek kajian, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Ijarah

Dalam perspektif fiqh muamalah, upah termasuk dalam konsep ujah. Secara bahasa, ujah berarti upah, sementara secara istilah dikenal juga dengan ijarah, ijaratun, atau ajrun, yang paling tepat adalah ijarah. Ijarah sendiri merupakan akad yang melibatkan pertukaran manfaat suatu barang atau jasa dengan imbalan tertentu yang disepakati (Sabiq, 1983:25).

Upah yaitu kompensasi yang diberikan kepada seseorang sebagai balasan atas pekerjaan tertentu yang telah diperintahkan, dengan jumlah pembayaran yang sudah disepakati bersama sebelumnya (Ja'far, 2016:53).

Berlandaskan Dewan Penelitian Nasional, upah yaitu kompensasi yang diterima pekerja dari pemberi kerja, termasuk tunjangan, baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. Upah ini umumnya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan fisik atau berat, dan pembayarannya

biasanya berdasarkan harian atau jumlah unit pekerjaan yang diselesaikan. Didalam ketentuan umum undang-undang ketenaga kerjaan Upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilaksanakan ditetapkan, Pembayaran upah dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau ketentuan perundang-undangan, yang juga mencakup tunjangan untuk pekerja dan keluarganya (Sutedi, 2009:20).

1.8 Metode Penelitian

Untuk menyelesaikan riset ini dilaksanakan dengan proses antara lain:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini yaitu riset lapangan (field research), ialah studi yang langsung dilakukan di lokasi untuk mengumpulkan data dan informasi secara mendalam, kemudian dianalisis guna memperoleh data yang akurat (Meleong, 1989:6). Metode ini diterapkan dengan mewawancarai pengurus bendahara, Bapak Yuzardi Ma'ad (Pak Tad), di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi, Sumatera Barat.

2. Lokasi Penelitian

Tempat pada riset ini yaitu di Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi Sumatera Barat. Lokasi ini di pilih karena adanya masalah dalam pengurus Masjid yang memberi insentif pelaksanaan ibadah.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ialah data informasi yang didapat langsung oleh peneliti dari sumber utama, yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pihak pengurus, keamanan, kebersihan dan pelaksana di Masjid Raya dalam memberi insentif pelaksanaan ibadah.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh dari sumber- sumber

seperti internet, jurnal, artikel, serta referensi lain yang berkaitan dengan topik riset.

4. Teknik Pengumpulan Data dan Informan

a. Observasi

Observasi ialah metode pengumpulan data dengan cara mengamati serta merekam secara teratur fenomena atau gejala yang sedang diteliti (Ahmadi, 2002:1). Dalam riset ini, metode observasi yang digunakan yaitu observasi partisipatif, di mana peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengamati secara langsung bagaimana pengurus bendahara Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi memberikan insentif terkait pelaksanaan ibadah.

b. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data melalui dialog langsung secara lisan antara dua orang atau lebih, dengan tujuan memperoleh informasi atau keterangan secara detail. Dalam penelitian ini, jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (in-depth interview), yang dilaksanakan dengan pengurus Masjid Raya Syekh Ahmad Khatib Al Minangkabawi, Sumatera Barat, terkait pemberian insentif dalam pelaksanaan ibadah. Wawancara mendalam ini bersifat informal, dilakukan secara berulang, dan direkam menggunakan ponsel sebagai dokumentasi guna memastikan keakuratan data yang diperoleh. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara tak berstruktur, artinya, pewawancara memiliki kebebasan untuk mengajukan berbagai pertanyaan kepada informan, sementara informan dapat merespon sesuai dengan pendapat dan keinginannya (Afrizal, 2005:44).

5. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan penulis dianalisa dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu mengilustrasikan kondisi serta permasalahan yang sesungguhnya terjadi di lapangan secara apa adanya.