

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya.<sup>1</sup>

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka pencapaian produktivitas organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya sumber daya manusia sangat berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menghasilkan sesuatu dibandingkan dengan

---

<sup>1</sup> Sri Lestari, Rahmi Syahriza, and M Ikhsan Harahap, 'Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Human Resource Management Strategies In Improving The Quality Of Employee Performance', *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3.3 (2023), 720–29.

penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi tersebut, maka dari itu produktivitas sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan dengan cara melalui program pendidikan dan pelatihan.<sup>2</sup>

Agama Islam sebagai agama mayoritas penduduk Indonesia mewarnai seluruh aspek kehidupan pemeluknya, termasuk kehidupan ekonomi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada di muka bumi, karena seluruh ciptaan Allah di muka bumi untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya alam ini harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang akan diminta pertanggungjawaban kelak. Hal ini hanya bisa dilakukan oleh sumber daya manusia yang profesional. Hal inilah emudian melahirkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ilmu manajemen sebagai ilmu yang tidak bebas nilai sangat dipengaruhi oleh para ahli yang mengembangkannya. Begitu juga MSDM dalam Islam memiliki dasar yang kuat untuk menerapkan syariat atau tuntunan Islam dalam pengelolaan SDM. Manajemen SDM dalam Islam dikenal dengan nama Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI). Kata insan dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama. Kata insan

---

<sup>2</sup> Caesya Noor Avissa, Ikhwan Hamdani, and Suyud Arif, 'Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5.1 (2021), 115–28 <<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.650>>.

mngingatkan bawah dalam Islam dikenal adanya konsep insan kamil. Insan kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan yang merupakan gambaran pribadi Rasulullah SAW.<sup>3</sup>

Dalam surat Al-Baqarah (1:286):

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ □

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Norvadewi, ‘Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islami’, *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1 (2017), 112–20.

<sup>4</sup> Al-Quran Kemenag, ‘Al-Quran Al-Baqarah (01:286)’ <<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/2?from=286&to=286>>.

Islam telah mengisyaratkan konsep manajemen demikian dalam mengelola sumber daya manusia. Makna yang terladung pada ayat ini yaitu, Allah sebagai penguasa alam beserta isinya tidak akan membebankan atau memberi ujian umatnya diluar dari kemampuan umatnya.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor penting pada suatu organisasi atau perusahaan, yang dimana sumber daya manusia atau karyawan menjadi penyokong terwujudnya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya sebagai salah satu faktor penting dalam perkembangan perusahaan.

Alasan peneliti mengadakan penelitian pada Lembaga Keuangan Syariah (LKMS) Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu adalah karena pada LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani ini memiliki SDI atau karyawan yang tidak semua berlatar belakang dari lulusan sarjana ekonomi.

Berikut daftar karyawan beserta jenjang penididikannya:<sup>5</sup>

Nomer	Nama	Posisi	Jenjang Pendidikan
-------	------	--------	--------------------

---

<sup>5</sup> ‘Wawancara Dengan Resty Yulestri Elwis, S.M Customer Servis.

1	Sahril Pauzi, S.E	Manager	S1
2	Ario Afrizal, S.E	Marketing Financing	S1
3	Miftahul Jannah, S.Kom	Back Office	S1
4	Resty Yulestri Elwis, S.M	Customer Service	S1
5	Endi Susanto Burhan	Security	SLTA
6	Iffah Karimah, S.Sos	Teller	S1
7	Muhammad Al Amin, S.Pd	Teller	S1
8	Sela Marlianti, S.E	Teller	S1
9	Abdul Malik, S.Sos.I	Teller	S1
10	Nanag Fahrurozi, S.Kom	Teller	S1
11	Chairul, S.Pd	Teller	S1
12	Noni Purnama Sari, S.E	Teller	S1

**Tabel 1.1**

Berdasarkan dari informasi di atas, peneliti sangat antusias untuk mengadakan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu dan juga ingin tau lebih dalam bagaimana langkah yang diambil oleh pihak LKMS dalam meningkatkan kualitas sumber daya insaninya. Oleh karna itu,peneliti berkeinginan untuk mengangkat masalah dalam penelitian dengan judul **“Strategi Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Ukhuwah Bintang Ihsani Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani.”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Penulis tertarik untuk mengangkat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani.
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani.

### **C. Tujuan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di LKMS UKHUWAH BINTANG INSANI
2. Untuk memahami dan mengetahui secara langsung apa saja factor yang mendukung dan menghambat dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbanagan pemikiran kepada masyarakat luas tentang LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani.
2. Secara teoritis bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber

daya manusia LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Untuk menghindari plagialisasi karena kesamaan pembahasan atau penelitian yang pernah dilakukan oleh orang lain, maka penulis mencantumkan beberapa penelitian yang ada kaitannya dengan skripsi ini, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia Khafidoh pada tahun 2022, program studi Ekonomi Syariah, fakultas Ekonomi Dan Bisni Islam, Institut Agama Islam Darusalam (IAIDA) Blokadung Banyuwangi Dengan judul Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU cabang Kalibaru Banyuwangi dengan jenis skripsi kualitatif. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kualitas sumber daya insani pada LKMS di BMT NU Cabang Kalibaru, dan untuk mengetahui kualitas kinerja sumber daya insani pada LKMS BMT NU Cabang Kalibaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif observasi langsung, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian dari Aulia Khafidoh yaitu. Kualitas kinerja BMT NU Cabang Kalibaru sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Seperti meningkatkan kualitas kerja dengan beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu: Dengan memberikan pelatihan kerja, dan memberikan

bonus (*insentive*). Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Aulia Khafidoh yaitu pada metode penelitian yang digunakan, dan perbedaannya ada pada objek penelitiannya.<sup>6</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Amirul Fatikhin pada tahun 2020 dengan judul Model Pengelolaan Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Studi Di Kspps BMT El Amanah Kendal), Universitas Muhammadiyah Kudus. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya insani di BMT El Amanah Kendal. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Amirul Fatikhin ini adalah prespektif negative Masyarakat ini akan berdampak bagi pengembangan lembaga keuangan syariah untuk kedepannya. Untuk itu beberapa kebijakan dalam pengelolaan lembaga keuangan mikro syariah perlu dibenahi. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Amirul Fatikhin yaitu pada metode penelitian yang digunakan, yang dimana sama-sama menggunakan metode penelitian

---

<sup>6</sup> A Khafidoh, 'Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Bmt Nu Cabang Kalibaru', 2022 <[http://repository.library-iaida.ac.id/id/eprint/627/1/khafidoh ya.pdf](http://repository.library-iaida.ac.id/id/eprint/627/1/khafidoh%20ya.pdf)>.

kualitatif dan yang menjadi pembeda dari penelitian yang dilakukan penulis ada pada objek penelitiannya.<sup>7</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Cindy Cintania A pada tahun 2021 Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dengan judul Sumber Daya Insani Yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis tentang manajemen sumber daya manusia pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam hal rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah rata-rata dalam hal rekrutmen dan seleksi sudah sesuai dengan teori syariah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Cindy Cintania A dan penulis ada pada metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dan untuk perbedaannya ada pada objek penelitiannya.<sup>8</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Grasela Leli Anggraini pada tahun 2022 dengan judul Implementasi Manajemen Sumber

---

<sup>7</sup> ARY Basoeki, 'Model Pengelolaan Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Sudi Di Kspps BMT El Amanah Kendal)', 1.April (2017), 7–15.

<sup>8</sup> Cindy Cintania A and others, 'Sumber Daya Insani Yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah', *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1.2 (2021), 33–56 <<https://doi.org/10.32764/izdihar.v1i2.1638>>.

Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan kualitas Karyawan Pada Bank Syariah, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kualitas karyawan pada Bank Syariah, untuk mengetahui perencanaan dalam meningkatkan kualitas karyawan pada Bank Syariah, dan untuk mengetahui sistem rekrutmen dalam meningkatkan kualitas karyawan pada Bank Syariah. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif *library research* atau melalui metode pengumpulan data dari karya tulis yang sudah lebih dahulu diteliti seperti menggunakan sumber dari: buku, jurnal ilmiah, sumber lainnya. Presamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Grasela Leli Anggraini dengan penulis ada pada judulnya yang sama-sama membahas tentang sumber daya insani, dan untuk perbedaannya ada pada metode penelitian yang digunakan dan juga objek penelitiannya.<sup>9</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Purwanti dengan judul Optimalisasi Sumber Daya Insani Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Perhimpunan Baitul Maal Wa Tamwil Binama

---

<sup>9</sup> Lara, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani Perencanaan Dan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada Bank Syariah*, 2022 <[www.aging-us.com](http://www.aging-us.com)>.

Semarang) pada tahun 2021. Program Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi sumber daya insani LKMS yaitu BMT Binama Semarang di masa Covid-19 dengan pendekatan SWOT analisis. Dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif, dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan objeknya mengenai gejala atau peristiwa yang terjadi pada sekumpulan Masyarakat. Persamaan pada penelitian ini ada pada pembahasannya mengenai sumber daya insani dan metode penelitian kualitatif, sedangkan untuk perbedaannya ada pada objek penelitiannya.<sup>10</sup>

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk melakukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala

---

<sup>10</sup> Sari Purwanti, 'Optimalisasi Sumber Daya Insani Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Perhimpunan Baitul Maal Wa Tamwil Binama Semarang)', *Eprints.Walisongo.Ac.Id*, 19 (2021) <[https://eprints.walisongo.ac.id/14786/1/1905028018\\_SariPurwanti\\_Tugas\\_Akhir\\_-\\_sari\\_purwanti.pdf](https://eprints.walisongo.ac.id/14786/1/1905028018_SariPurwanti_Tugas_Akhir_-_sari_purwanti.pdf)>.

dengan gejala lain dalam masyarakat. Penelitian kualitatif adalah tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau hasil gambar penelitian tertulis berisi kutipan-kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan untuk bukti presentasi data itu mencakup wawancara, fotografi dan dokumentasi.

## **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan cara langsung terjun ke objek penelitian di LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani Bengkulu pada 12 November 2023, yang berlokasi di jalan MT. Haryono, Kampung Bali, Kecamatan Teluk Segara, Kota Bengkulu. Merupakan Koperasi yang legal yang ada di Kota Bengkulu. Alasan memilih lokasi penelitian di LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani.

## **3. Informan Penelitian**

Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena dan situasi sosial yang berlangsung. Informan penelitian merupakan orang yang memiliki informasi terkait penelitian yang dilakukan, yang dimintai keterangan, penjelasan baik berupa data dan lampiran berdasarkan realita atau keadaan yang sebenarnya mengenai tujuan penelitian yang akan diteliti.

Pemilihan informan diambil dengan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiono teknik sampling non random

sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.<sup>11</sup>

Informan penelitian merupakan subjek yang memberikan informasi tentang fenomena-fenomena dan situasi sosial yang berlangsung di lapangan. Kriteria tentang informan penelitian yang diambil adalah:

- a. Informan merupakan Pimpinan/*Manager* Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu selaku yang mengawasi karyawan.
- b. Informan merupakan Karyawan Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu selaku pihak yang di awasi.
- c. Informan yang memiliki pemahaman terhadap manajemen Lembaga.
- d. Informan bersedia memberikan informasi atau data tentang fokus penelitian.
- e. Informan yang menjadi focus penelitian ada 3 (tiga) yaitu: *manager/pimpinan*, *costomer servis*, dan karyawan yang terlibat pada LKMS Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu

#### **4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

---

<sup>11</sup> Sugiono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, 2019).

penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, yaitu percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Komunikasi ini dilakukan secara langsung oleh pihak yang membutuhkan informasi dengan pihak lain untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dengan cara ini, kita dapat menggali informasi lebih mendalam karena segala sesuatu yang tidak dipahami dapat ditanyakan secara langsung. Dalam hal ini, penulis memperoleh informasi dari pegawai yang bekerja di Koperasi LKM-S Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pecairan, pengumpulan dan penyediaan data sebagai bukti akurat untuk memperkuat informasi yang telah diperoleh. Dokumentasi ini bisa berupa gambar ataupun dokumen- dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh saat penelitian sedang berlangsung.

c. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah beberapa informan yang dipercaya dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dengan akurat yaitu

kepala pimpinan sumber daya manusia, kepala bagian penjamin mutu dan pengembangan sumber daya manusia, bagian staf sumber daya manusia, kepala bidang sumber daya manajemen organisasi dan beberapa orang pegawai.

d. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.

Tahap berikutnya adalah metode pengumpulan data yang merupakan cara untuk memperoleh tujuan. Cara pertama ini digunakan setelah peneliti memperhitungkan kemajuan yang ditinjau dari tujuan serta situasi penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:<sup>12</sup>

1) Data Primer

Data primer adalah data hasil dari kegiatan wawancara kepada pihak manajemen sumber daya manusia di LKMS dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Sedangkan untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu:

---

<sup>12</sup> Winarno Surahmad, *Dasar Dan Teknologi Reseach; Pengantar Metodologi Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1992).

a) Pengamatan (Observation)

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.<sup>13</sup> Metode ini digunakan sebagai langkah awal dengan melihat secara langsung objek penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Data tersebut antara lain berupa data tentang kondisi LKMS Ukhuwa Bintang Ihsani Bengkulu terfokus pada gambaran sumber daya manusia, dan penerapan manajemen sumber daya manusia.

b) Wawancara (Interview)

Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanya jawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Interview ini dilakukan mendalam tetapi bersifat luwes, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai strategi

---

<sup>13</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Bandung Remaja Rosdakarya, 2011).

manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada LKMS Ukhuwa Bintang Ihsani Bengkulu

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Jadi, dokumen merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang disimpan atau didokumentasikan seperti dokumen, soft file, data otentik dan arsip lainnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai pelengkap dari data yang diperoleh dalam kegiatan wawancara dan observasi.

d) Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang akan dibahas penulisannya sebagai berikut:

**BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan teori-teori dan pembahasan mengenai pembahasan yang sedang diteliti.

## **BAB III: GAMBARAN UMUM**

Dalam bab ini menjelaskan tentang informasi lokasi penelitian, produk-produk yang ditawarkan, struktur organisasi, dan visi misi pada tempat penelitian.

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai dua sub-sub utama dan bisa ditambahkan jika diperlukan yaitu temuan hasil kegiatan dan pembahasan.

## **BAB V: PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.