

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS KERJA
(Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)**

Oleh:

**AMALIA THOHAROH
NIM. 102323060**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Amalia Thoharoh
NIM : 102323060
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Kerja (Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

IAIN PURWOKERTO Purwokerto, 13 Januari 2016

Saya yang menyatakan,



Amalia Thoharoh
Amalia Thoharoh
NIM. 102323060

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS KERJA

(Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)

Yang disusun oleh Saudara/i **AMALIA THOHAROH NIM. 102323060** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari Kamis tanggal 21 Januari 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy.)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang/Penguji



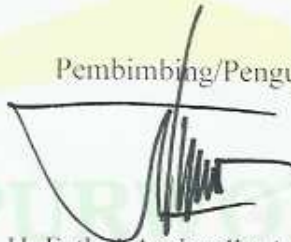
Ahmad Dahlan, M.S.I
NIP. 19731014 200312 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji



H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.
NIP. 19740917 200312 1 002

Pembimbing/Penguji



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

Purwokerto, 21 Januari 2016
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam IAIN
Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Amalia Thoharoh, NIM: 102323060 yang berjudul:

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS KERJA
(Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Rektor IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

IAIN PURWOKERTO Purwokerto, 13 Januari 2016
Pembimbing,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS KERJA
(Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)**

**Amalia Thoharoh
NIM 102323060**

E-mail: Amaliathoharoh@yahoo.co.id
Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto merupakan lembaga keuangan yang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah Islam. BMT Dana Mentari sudah berdiri lebih dari 15 tahun dan telah memiliki 4 kantor cabang. Bukan suatu hal yang mudah untuk tetap terus bertahan di tengah persaingan dunia bisnis khususnya lembaga keuangan yang semakin ketat ini. Agar dapat terus bertahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan masalah terpenting yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri sebagai faktor produksi. Karena sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menjalankan kegiatan bisnis khususnya yang bergerak dibidang jasa. Sebagai suatu organisasi yang terus berkembang besar BMT Dana Mentari melakukan berbagai usaha-usaha untuk memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang meliputi seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto perspektif Islam?”.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), di mana penyusun mengumpulkan data dengan melakukan studi mendalam berupa wawancara dengan manager dan karyawan, observasi terhadap fenomena yang terjadi dan mendokumentasikan data tersebut. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif-kualitatif yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan situasi yang bersifat fakta.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil secara umum bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto menurut pandangan penyusun selaras dengan semangat syari'at Islam. Hal ini dibuktikan dari komponen MSDM yang meliputi seleksi dilakukan dengan menguji kemampuan pengetahuan mereka untuk menempati suatu jabatan (dalam QS. Al-Baqarah ayat 124). Pelatihan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan kualitas SAFT karyawan (dalam QS. Al-'Alaq ayat 1-5.). Serta penilaian kinerja dilakukan sebagai bahan penentuan pemberian bonus (*reward*) bagi karyawan (dalam QS. Al-Baqarah ayat 38-39.).

Kata kunci: ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Kualitas Kerja, BMT Dana Mentari.***

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/ 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	Ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

Ta'marbūṭhah diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta'marbuṭah* hidup atau dengan harakat, fathāh atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-ḥiṭr</i>
------------	---------	----------------------

Vokal Pendek

َ	fathāh	ditulis	a
ِ	kasrah	ditulis	i
ُ	d'ammah	ditulis	u

Vokal Panjang

1.	Fathāh + alif جاهلية	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyah</i>
2.	Fathāh + ya' mati تَنَسَّى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4.	Dammah + wāwu mati فُرُوض	ditulis ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

Vokal Rangkap

1.	Faḥah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Faḥah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l* (el)nya

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan serta kekuatan kepada kita semua sehingga kita selalu diberi keridhoan dalam bertindak dan keberkahan dalam berkarya. Karena hanya kepada-Nyalah kita sebagai manusia tidak akan lepas berhenti bermunajat pada raja alam semesta Allah SWT.

Shalawat serta salam semoga tetap tersanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, tabi'in dan seluruh umat Islam seluruh jagat raya yang senantiasa mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir penantian.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penyusun sampaikan tulus terima kasih yang mendalam kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I, Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

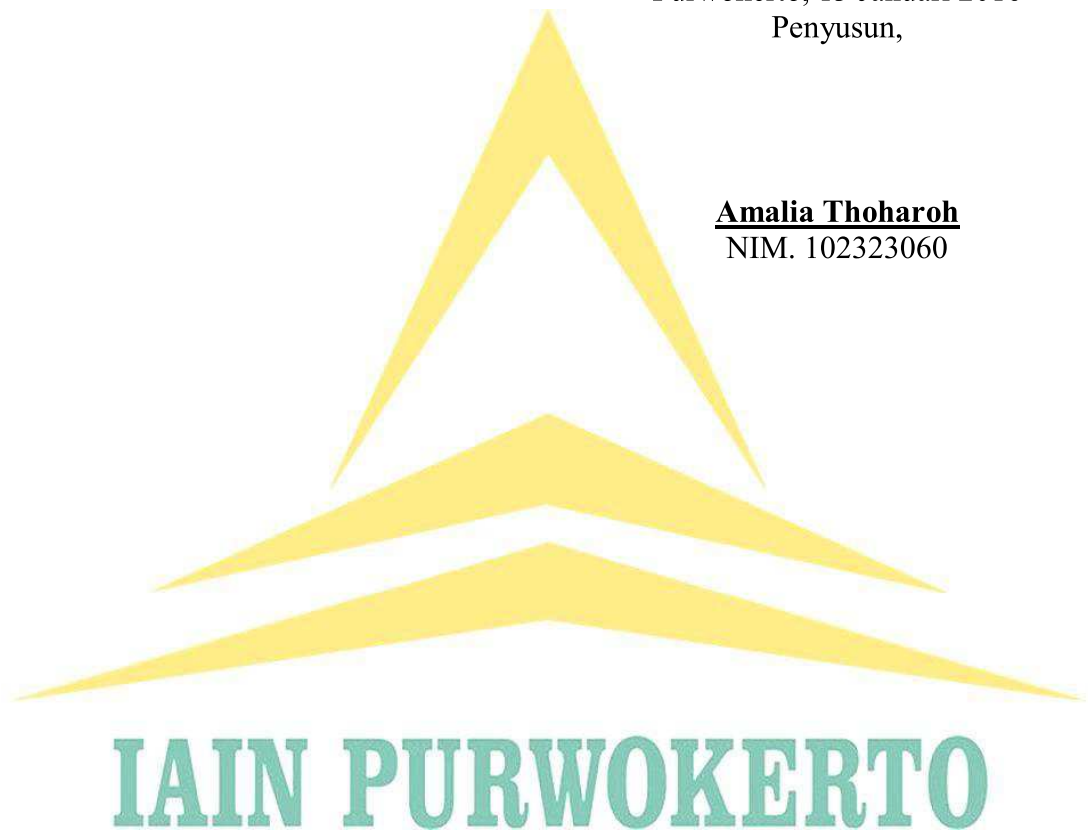
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto sekaligus dosen pembimbing skripsi. Terima kasih telah membimbing penyusun sampai skripsi ini selesai melalui pengarahan dan diskusi.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Segenap Dosen dan Staff Administrasi IAIN Purwokerto.
8. Segenap Staff Perpustakaan IAIN Purwokerto.
9. Khomsahtun, SE., Manager Accounting BMT Dana Mentari dan seluruh keluarga besar BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
10. Orang tua tercinta Bapak Nurfrikin dan Ibu Purwanti yang senantiasa memberikan do'a yang tulus, kasih sayang, dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
11. Untuk adikku Yaumil Munawaroh Mahdalifa dan Ibnu Fikri terima kasih atas dukungan dan kebersamannya.
12. Teman-teman Ekonomi Satu Community (Ekstunity) angkatan 2010 IAIN Purwokerto, terima kasih atas motivasi dan diskusi kalian yang sangat membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi.
13. Sahabat-sahabatku terima kasih atas do'a, motivasi serta semangat kalian yang diberikan kepada penyusun. Semoga Allah mempermudah jalan hidup kita semua.

14. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya banyak kekurangan dan kesalahan. Namun demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan. Amin.

Purwokerto, 13 Januari 2016
Penyusun,

Amalia Thoharoh
NIM. 102323060



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Pustaka	7
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15

B. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia	17
1. Seleksi	17
2. Pelatihan dan Pengembangan.....	22
3. Penilaian Kinerja.....	27
4. Kualitas Kerja	32
C. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam	33
1. Pengertian Manajemen.....	33
2. Fungsi Manajemen.....	35
3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	38
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Subjek dan Objek Penelitian	46
D. Sumber Data.....	46
E. Metode Pengumpulan Data	47
F. Metode Analisis Data.....	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto	51
1. Profil BMT Dana Mentari.....	51
2. Visi dan Misi BMT Dana Mentari	53
3. Struktur Organisasi BMT Dana Mentari.....	53

4. Manajemen Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.....	66
B. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Perspektif Islam.....	75
1. Seleksi Karyawan.....	75
2. Pelatihan dan Pengembangan.....	80
3. Penilaian Kinerja.....	84
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kajian Pustaka	9
Tabel 2	Data Karyawan Menurut Pendidikan	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto 54



DAFTAR LAMPIRAN

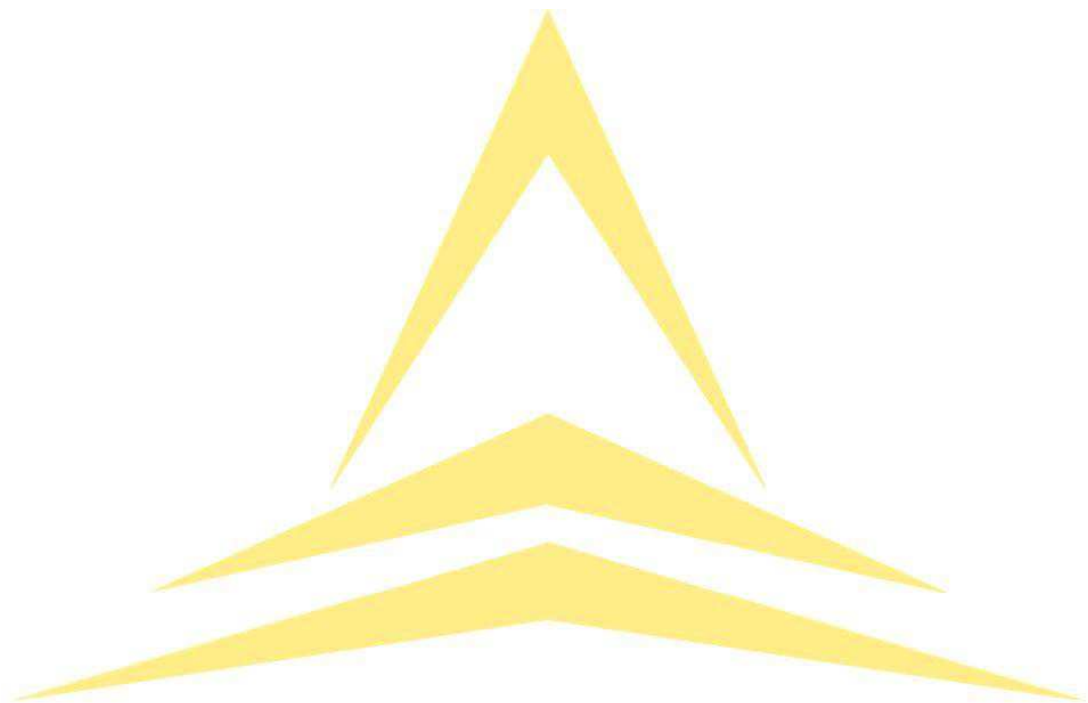
- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Daftar Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4 Surat Keputusan Menteri Koperasi
- Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 6 Surat Observasi Pendahuluan
- Lampiran 7 Surat Pernyataan Kesiapan Menjadi Pembimbing
- Lampiran 8 Blangko Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 Daftar Hadir Seminar
- Lampiran 10 Surat Keterangan Lulus Seminar
- Lampiran 11 Surat Permohonan Ijin Riset Individual
- Lampiran 12 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 13 Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 14 Sertifikat
- Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kajian Pustaka	9
Tabel 2	Data Karyawan Menurut Pendidikan	65



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Purwokerto 54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sumber daya manusia (SDM) semakin penting perannya dalam kemajuan sebuah organisasi. SDM yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang pendidikan yang heterogen dibawa kedalam suatu perusahaan untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena menjadi faktor terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu SDM harus dikelola agar memiliki kualitas yang baik. Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staff, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi.

SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Manajemen SDM berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi dan promosi pegawai dalam suatu

organisasi. Jika dicermati lebih jauh, definisi manajemen sumber daya manusia ini lebih banyak menjelaskan beberapa fungsi/kegiatan manajemen sumber daya manusia.¹ Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik, faktor penting yang menjadi perhatian dalam MSDM adalah manusianya itu sendiri.² Dengan MSDM yang baik perusahaan dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam kinerjanya.

SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Anfal ayat 60:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي

سَبِيلِ اللَّهِ يُوفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تظَلَمُونَ

“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).”

Ayat di atas memerintahkan agar kita menggunakan seluruh sumber daya yang ada agar mampu mencapai cita-cita organisasi sehingga keberhasilan yang

¹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 6.

²Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* Edisi Kedua (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 2.

akan diraih akan membawa mereka kepada kebaikan tidak saja di dunia tapi juga mencapai surga yang dijanjikan Allah SWT.³

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto beralamat di Jl. Kapten Patimura No. 392 Karanglewas merupakan BMT pertama yang ada di kota Purwokerto. Modal awal BMT Dana Mentari adalah sebesar Rp 2.000.000,00 dengan modal awal yang tidak terlalu banyak tidak menyurutkan langkah pengelola BMT Dana Mentari untuk tetap memperjuangkan ekonomi Islam. BMT Dana Mentari dalam memulai gerakan bisnis keuangan berasaskan pada prinsip syariah Islam.⁴ Sudah lebih dari 15 tahun BMT Dana Mentari berdiri dan telah memiliki 4 kantor cabang. Bukan suatu hal yang mudah untuk tetap bisa bertahan di tengah persaingan dunia bisnis khususnya lembaga keuangan yang semakin ketat. Hal ini mengharuskan dari pihak manajemen BMT Dana Mentari untuk terus merancang strategi dan inovasi baru, agar terus bisa bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia bisnis supaya perusahaan tetap bisa maju dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun hal terpenting adalah sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh

³Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 8.

⁴Wawancara dengan Khomsahtun SE, *Manager Accounting* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, pada 21 Oktober 2015 pukul 09.30 WIB.

perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karena sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam keberlangsungan perusahaan. Sebagai suatu perusahaan yang terus berkembang besar, BMT Dana Mentari melakukan berbagai usaha-usaha memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia dimasa depan dalam rangka pengembangan kualitas kerja para karyawan melalui aktivitas yang disebut dengan perencanaan sumber daya manusia diantaranya proses seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja.

Menarik untuk diteliti, karena seleksi karyawan di BMT Dana Mentari dilakukan secara selektif, hanya memilih orang-orang yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kriteria perusahaan. Pada proses seleksi terdapat salah satu materi yang diujikan kepada calon karyawan berkaitan dengan kemampuan pengetahuan keagamaan salah satunya adalah bisa baca Al-Quran, tes mengenai pengetahuan keagamaan merupakan hal penting dari serangkaian tes yang ada karena BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dalam sistem operasionalnya berdasarkan prinsip syariah Islam.

Adanya program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan BMT Dana Mentari. Pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai sarana usaha meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Program pengembangan dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin setiap bulannya disertai dengan adanya pelatihan yang diisi oleh praktisi dari luar yang sudah berpengalaman dibidangnya, hal ini dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan motivasi baru bagi para karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

BMT Dana Mentari secara berkala melakukan penilaian kinerja bagi para karyawan. Penilaian kinerja dilakukan setiap 6 bulan sekali sebagai bahan evaluasi seberapa bagus kinerja karyawan BMT Dana Mentari. Dalam proses penilaian dilakukan secara terbuka agar antara karyawan satu sama lain mengetahui seberapa bagus kinerja masing-masing karyawan. Dari hasil penilaian, setiap karyawan mendapatkan bonus (*reward*) akan tetapi dengan jumlah yang berbeda-beda tergantung dari nilai kinerja masing-masing karyawan. Namun, apabila karyawan tersebut dalam penilaian mengalami penurunan secara terus menerus maka akan mendapatkan peringatan dari pihak manajemen BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian dengan melihat dari perspektif Islam, tentang bagaimana MSDM yang dilaksanakan khususnya dalam hal seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan. Sehingga penyusun mengambil judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Kerja (Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)”.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari salah pengertian dalam memahami permasalahan dalam penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kualitas Kerja (Studi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto)” dan untuk memperjelas istilah-istilah kunci dalam skripsi ini, penyusun akan memberi batasan istilah-istilah yang terkandung dalam judul sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.⁵

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan.⁶

3. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto merupakan suatu lembaga keuangan yang berbadan hukum koperasi, dalam menjalankan sistem operasionalnya berasaskan prinsip syariah Islam. BMT Dana Mentari sudah berdiri sejak tahun 1995.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

“Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto perspektif Islam?”

⁵Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, hlm. 1.

⁶Edwin B Flippo, *Manajemen Personalia* Edisi VI (Jakarta: Erlangga, 1995), hlm. 28.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Akademik, memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya memperluas wawasan dalam bidang ekonomi syariah khususnya perkembangan pada lembaga keuangan.
- b. Bagi penyusun, penelitian ini merupakan pembelajaran dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.
- c. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan telaah tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu pada bagian ini akan dikemukakan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

George R. Terry yang diterjemahkan oleh Winardi dalam bukunya *Asas-asas Manajemen* menjelaskan bahwa akal sehat (*Common Esense*) menyatakan kepada kita bahwa untuk kepentingan kita sendiri harus mengetahui sesuatu

tentang manajemen. Perlunya mempelajari ilmu manajemen yaitu karena manajemen menyentuh serta mempengaruhi kehidupan hampir semua manusia, manajemen menyebabkan kita menyadari bahwa kita mampu menunjukkan pelaksanaan pekerjaan ke arah yang lebih baik, mengurangi hambatan-hambatan, bahkan mungkin dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin tercapai.⁷

Henry Simamora dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.⁸

Dalam bukunya Kaswan yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* menjelaskan pelatihan sering digunakan dengan pengembangan, kedua istilah itu tidak sinonim. Pelatihan secara khusus berfokus pada memberi keterampilan atau membantu karyawan dalam memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Pengembangan sebaliknya merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi dimasa yang akan datang.⁹

Penilaian Kinerja dalam bukunya Gary Dessler yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami standar kinerja mereka, dan juga

⁷George R. Terry alih bahasa Winardi, *Asas-asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 6-7.

⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 202.

⁹Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, hlm. 96.

memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.¹⁰

Kemudian, selain mengambil dari buku-buku referensi di atas, penyusun juga melakukan penelaahan terhadap penelitian-penelitian yang sudah ada. Sebenarnya dalam penelitian ini bukanlah penelitian yang pertama, penyusun menemukan beberapa penelitian yang sudah ada yang mempunyai kemiripan dengan judul yang penyusun angkat yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan masukan dalam penelitian ini.

Nama (Judul Penelitian)	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Ahmad Ajru Ash Shidiq (Implementasi nilai-nilai Islam MSDM di BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta), 2010.	BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pengembangan, produktivitas serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub-sub nilai Islam seperti aqidah, syariah dan akhlak.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Sama-sama membahas tentang seleksi dan pengembangan karyawan. • Perbedaan: Penelitian Ahmad Ajru Ash Shidiq tidak membahas mengenai penilaian kinerja karyawan.
Ahmad Atho'ul Muiz (Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun Gresik), 2008.	Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Ulum Dukun menunjukkan 1). Pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia pada pondok pesantren dilaksanakan dua sistem yaitu sistem terbuka dan tertutup. 2). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilingkungan pondok	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Sama-sama membahas mengenai pelatihan dan pengembangan. • Perbedaan: Penelitian Ahmad Atho'ul Muiz tidak membahas mengenai seleksi dan penilaian kinerja karyawan.

¹⁰Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2003), hlm. 322.

	<p>pesantren dilakukan oleh kepala pondok pesantren, dalam pengembangan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, di dalam pondok pesantren diadakan pelatihan bagi pengurus dan ustadzah-ustadzah. 3). Pemberian kompensasi pada pengurus dan ustadzah-ustadzah didasarkan pada berapa banyak pelajaran yang diambil dan jam yang dihabiskan dalam membina dan mendidik santri.</p>	
<p>Icha Mustamin (Penilaian Kinerja Perusahaan Berdasarkan Perspektif Islam pada BMT Al-Amin Makasar), 2013.</p>	<p>Penilaian kinerja BMT Al-Amin Makasar terdapat lima aspek kinerja yang ditemukan pada objek penelitian diantaranya kinerja spiritual yang ditunjukkan pada ketaatan terhadap aturan-aturan syariah dalam menjalankan proses bisnis, kinerja mental ditunjukkan dengan adanya keterbukaan dan kepercayaan diantara karyawan, kinerja kekeluargaan ditunjukkan dengan ikatan emosional yang kuat baik antara sesama karyawan maupun nasabah, kinerja sosial ditunjukkan dengan keterlibatan perusahaan dengan masyarakat dan pemerintah melalui bantuan modal usaha, beasiswa. Kinerja ekonomi ditunjukkan dengan upaya peningkatan laba dan sumber daya manusia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Sama-sama membahas tentang penilaian kinerja karyawan. • Perbedaan: Penelitian Icha Mustamin tidak membahas mengenai seleksi serta pelatihan dan pengembangan karyawan.

Tabel 1 Kajian Pustaka

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan, penyusunan skripsi ini disusun sistematikanya ke dalam tiga bagian pokok, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal skripsi memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, kata pengantar, transliterasi, dan daftar isi.

Bagian isi dari skripsi terdiri dari lima bab, secara spesifik, bagian isi akan memaparkan mengenai inti dari penelitian, yaitu:

Bab I, pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II, mengenai landasan teori yang membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Muhammadiyah Mentari Purwokerto, yang meliputi seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta kualitas kerja.

Bab III, metodologi penelitian mengenai pemaparan metode yang digunakan peneliti untuk mencari berbagai data yang meliputi jenis penelitian, sumber data, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV, hasil penelitian dan pembahasan mengenai subjek penelitian BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto, yang meliputi gambaran umum BMT Dana Mentari, analisis manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.

Bab V, penutup yang terdiri dari kesimpulan dari pembahasan, dan saran-saran sebagai isi dari pembahasan.

Pada bagian akhir skripsi, penyusun mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penyusunan skripsi ini, beserta lampiran-lampiran yang mendukung serta daftar riwayat hidup penyusun.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto adalah sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kualitas kerja pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto dalam proses seleksi karyawan dilakukan secara selektif, dengan memilih orang-orang yang sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Setelah memilih beberapa calon karyawan yang masuk kualifikasi kemudian menguji kemampuan pengetahuan mereka. Menguji kemampuan pengetahuan dilakukan sebagai upaya dalam pengembangan kualitas kerja karyawan nantinya. Hal ini menurut penyusun selaras dengan Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar. Proses seleksi penting dilakukan untuk mengetahui kemampuan yang ada pada diri calon karyawan dengan cara mengujinya. Supaya mendapatkan calon karyawan sesuai kriteria perusahaan dalam menjalankan tugas yang nantinya akan dijalankan menurut penyusun seleksi yang dilakukan selaras dengan semangat syari'at Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 124.

Dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan pada BMT Dana Mentari dilakukan dengan adanya pertemuan secara rutin. Metode yang diterapkan dengan cara pengajaran (*coaching*), dimana dari pihak pelatih mengajarkan atau menyampaikan materi baru sesuai dengan tema yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Agar memberikan motivasi baru dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Program pelatihan dan pengembangan ini sebagai upaya dalam pengembangan kualitas kerja para karyawan. Menurut penyusun hal tersebut selaras dengan Andrew E. Sikula dalam bukunya A.A Anwar Prabu Mangkunegara, bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut penyusun selaras dengan semangat syari'at Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Alaq ayat 1-5.

Penilaian kinerja di BMT Dana Mentari dilakukan secara berkala setiap 6 bulan sekali. Proses penilaian dengan melihat beberapa aspek yaitu kedisiplinan, loyalitas, prestasi kerja kerjasama. Dari beberapa aspek tersebut kemudian dicatat pada sebuah skala, menurut penyusun selaras dengan Monday dan Noe dalam bukunya Mutiara S. Panggabean. Dalam pencatatan sebuah skala tersebut terdapat beberapa aspek yang masuk dalam kategori penilaian. Setiap kategori mempunyai jumlah skor yang berbeda menyesuaikan tingkatannya. Cara ini dilakukan untuk mempermudah dalam pemberian bonus (*reward*) yang diterima setiap karyawan. Pemberian bonus sebagai salah satu upaya dalam pengembangan kualitas kerja karyawan. Menurut penyusun selaras dengan semangat syari'at Islam sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 38-39.

B. Saran

Dalam mencapai tujuan yang lebih optimal sesuai dengan target dan keinginan perusahaan, maka penyusun memberi masukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan lebih lanjut. Adapun saran-saran yang diberikan diantaranya:

1. Dalam proses seleksi karyawan yang sudah ada perlu dipertahankan karena sudah baik dengan memilih orang-orang sesuai kualifikasi untuk bekerja di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
2. Hendaknya program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia lebih variatif lagi sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto.
3. Dalam penilaian kinerja di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto ditingkatkan lagi dengan menambahkan lebih banyak aspek-aspek yang menjadi dasar penilaian. Sebagai bahan evaluasi dan perbaikan bagi karyawan untuk kedepannya dalam melaksanakan pekerjaan.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, edisi I. Jakarta: Granit.
- Agama RI, Departemen. 2006. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jombang: Lintas Media.
- Arikunto, Suharsimi. 1985. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bungin, Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia*, Edisi VI. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*, Jilid II. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komang Ardana, I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet Kedua. Jakarta: Gramedia Widi Sarana Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prabu Mangkunegara, A.A Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Terry, George R. alih bahasa Winardi. 2006. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.