

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan di Indonesia baik bank konvensional maupun bank syariah semakin bersaing dalam memberikan jasa layanan perbankan karena untuk menarik perhatian dan minat nasabah baru. Bank syariah merupakan bank yang dalam kegiatan usahanya didasarkan prinsip-prinsip syariah dengan berpegang teguh kepada Al-Qur'an dan Hadis. Pada tahun 1980 mulai diadakan diskusi mengenai keberadaan bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam.<sup>1</sup> Undang – undang No. 21 tahun 2008 mengenai bank syariah di Indonesia bahwa suatu bank yang kegiatannya berdasarkan prinsip syariah. Namun menurut jenis bank syariah terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).<sup>2</sup> Bank pembiayaan rakyat syariah merupakan lembaga perbankan yang menerapkan sistem operasional berdasarkan prinsip syariah Islam dan mempunyai visi misi yaitu mampu mendukung dalam sektor riil secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka keadilan, tolong menolong, menuju kebaikan dan kemaslahatan umat.

Simpanan di BPRS secara nasional pada bulan Desember 2018 mengalami kenaikan sesuai dengan data yang disampaikan oleh Lembaga Penjamin Simpanan. Dengan mengatakan bahwa salah satu tolak ukur perkembangan BPRS di Indonesia dapat dilihat dari seberapa besar jumlah simpanan yang berhasil dihimpun oleh BPRS dan dilaporkan ke Lembaga Penjamin Simpanan. Total pertumbuhan simpanan BPRS di Indonesia pada bulan Desember 2018 mencapai Rp 1.342.53 miliar (17,16%, Yoy ) dari Rp 7.821.43 per Desember 2017 menjadi Rp 9.163 per Desember 2018.<sup>3</sup>

Bank syariah didefinisikan sebagai badan usaha yang menerima uang dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, tingkat kehidupan

---

<sup>1</sup> M S Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*, Kajian ekonomi (Gema Insani, 2001), <https://books.google.co.id/books?id=r3yFiZMvgdAC>.

<sup>2</sup> M A Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah* (Prenada Media, 2017), <https://books.google.co.id/books?id=0SFADwAAQBAJ>.

<sup>3</sup> Penjamin Simpanan Lembaga, "Data Distribusi Simpanan Pada BPR Dan BPRS Semester I-2019," *Lembaga Penjamin Simpanan* (2019): 1–9.

di Indonesia membagi bank menjadi dua kategori yakni bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional merupakan kegiatan operasionalnya hanya berdasarkan prinsip ekonomi standar dan tidak berdasarkan prinsip syariah Islam. Selain itu, bank syariah beroperasi sesuai dengan syariah Islam yang diakui Riba, gharar, dan maysir selain itu tidak digunakan dengan cara apapun dalam produk yang ditawarkan oleh bank syariah. Bank syariah tertua adalah PT Bank Muamalat Indonesia yang didirikan pada 1 November 1991 dan resmi mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei tahun berikutnya.<sup>4</sup>

Sejarah Bank Syariah dibentuk dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1991. Sebelum adanya Bank Syariah negara Indonesia masih banyak menggunakan bank konvensional berdasarkan sistem bunga atau riba. Namun adanya dikeluarkan Undang-undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998, mulai berlaku yang merupakan dual banking sistem. Bank syariah lainnya mulai bermunculan seperti bank-bank syariah di Indonesia. Tujuan pendirian bank syariah adalah untuk memasukkan tradisi dan hukum Islam ke dalam perbankan dan bentuk keuangan Islam lainnya.<sup>5</sup>

Menurut Yusuf tahun 2015 mengatakan bahwa prinsip kuat bank syariah dibangun atas landasan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni. Secara profesional, hal ini menunjukkan betapa fasih dan terampilnya sumber daya manusia bank syariah di bidang ekonomi, bisnis, dan syariah. Namun, sejumlah besar karyawan di bank syariah dipekerjakan dari lembaga keuangan konvensional. Dimensi spiritual (Spiritual Quotient/SQ) sama pentingnya dengan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang berlandaskan prinsip syariah, seperti bank Syariah, tidak hanya terbatas pada dimensi kognitif (Intellectual Quotient/IQ) dan afektif (Emotional Quotient/EQ). Untuk menemukan sumber daya manusia

---

<sup>4</sup> Alfany Arga Alil Fiqri et al., “Peluang Dan Tantangan Merger Bank Syariah Milik Negara Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19,” *El Dinar* 9, no. 1 (2021): 1–18.

<sup>5</sup> Sultan Antus, Nasruddin Mohamma, and Olla Triana Agilga, “ANALISIS MERGER BANK SYARIAH INDONESIA ( BSI ) DENGAN PENDEKATAN MASLAHAH MURSALAH Perkembangan Ekonomi Di Indonesia Dapat Dilihat Dari Berbagai Aspek , Salah Satunya ialah Pada Sektor Perbankan . Perbankan Yang Ada Saat Ini Di Indonesia Ada 2 ,” 1, no. 2 (2022): 319–350.

dengan IQ, EQ, dan SQ yang tinggi, bank syariah harus menggunakan taktik rekrutmen yang efektif.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia merupakan suatu energi yang menggerakkan organisasi sebagai tenaga kerja potensial yang didukung oleh sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen dengan menunjukkan kemampuan sumber daya manusia untuk dapat memanfaatkan sumber daya lain. Menurut Khan tahun 2010 menyampaikan bahwa pemberdayaan adalah hubungan personal yang membantu mengembangkan kepercayaan antara anggota karyawan dan manajemen. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan kemampuan organisasi untuk mempertahankan dirinya sendiri dan mencapai tujuan.<sup>7</sup>

Tujuan dalam kemampuan bisnis menghadapi perubahan lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu organisasi perbankan yang ditentukan dengan memperhatikan hubungan langsung antara pengembangan sumber daya dan kepuasan kerja. Dalam kaitannya dengan teknologi informasi yang telah diputuskan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sejalan dengan kemajuan saat ini, seperti kualitas, kuantitas, dan jenis barang jasa terus ditingkatkan. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan standar sumber daya manusianya adalah dengan menerapkan program dan berinvestasi di dalamnya. Dunia bisnis menempatkan nilai tinggi pada pengembangan sumber daya manusia karena mempunyai sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasional perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, akan membantu dalam membangun struktur dan prosedur perusahaan yang lebih modern.<sup>8</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan seorang karyawan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan,

---

<sup>6</sup> Ade Yuliar, "Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia," *Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics* 2, no. 2 (2021): 1–12.

<sup>7</sup> Prima Sari Pascariati Kasman, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)," *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial)* 2, no. 2 (2021): 689–696, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>.

<sup>8</sup> Prima Sari and Pascariati Kasman, "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia ( Bsi ) Di Kota Padang," *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi* 2, no. 6 (2021): 714–728.

organisasi akan bergerak lebih dekat ke tujuan mereka untuk bertahan hidup dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Efektivitas kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup bisnis, membuat upaya untuk meningkatkan kinerja masalah manajemen yang paling serius. Salah satu teknik manajemen sumber daya manusia yang harus digunakan untuk mendongkrak kinerja adalah etos kerja yang Islami. Etos kerja seorang muslim sangat penting untuk kesuksesan baik dalam kelompok kerja kecil maupun lingkungan sosial yang lebih besar. Menurut Irkhani dan Nadipah tahun 2016 Etos kerja adalah moral, jika sejalan dengan keyakinan Islam merupakan sesuatu yang baik dan layak.<sup>9</sup>

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan selama melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan yang dikerjakan. Kinerja seseorang dalam suatu organisasi menentukan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.<sup>10</sup> Menurut Siagian tahun 2016 sebagai hasil kerja, kinerja berasal dari kata *performance*. Namun, istilah "kinerja" benar-benar mengacu pada produk akhir dari kerja dengan melihat pada cara kerja diselesaikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : insentif, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja yakni semua aspek yang berdampak pada kinerja karyawan.<sup>11</sup>

Namun menurut Hasibuan tahun 2011 kinerja merupakan gabungan dari tiga aspek, yakni bakat dan minat karyawan, kapasitas mereka untuk menerima penjelasan tentang tanggung jawab dan peran mereka, dan tingkat motivasi karyawan. Demikian dengan fenomena yang terjadi pada BPRS Suriyah Kc Kudus terhadap kinerja karyawan terutama yang terlambat dalam mempelajari pekerjaan yang harus segera dilaporkan seperti rekapitulasi tugas yang diselesaikan setiap hari tetapi karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikannya sesuai pada waktu yang telah ditentukan menjadi permasalahan pada BPRS Suriyah Kc Kudus. Masalah terhadap

---

<sup>9</sup> Sartika Rahayu, Ahmad Kholil, and Azhar, "Jurnal Bilal," *Jurnal BILAL: Bisnis Ekonomi Halal* 2, no. 2 (2021): 151–158, <http://ojs.polmed.ac.id/index.php/Bilal/article/view/698/314>.

<sup>10</sup> Hasanawi Masturi, Asyrafinafilah Hasanawi, and Adib Hasanawi, "Jurnal Inovasi Penelitian," *Jurnal Inovasi Penelitian* 1, no. 10 (2021): 1–208.

<sup>11</sup> Dani Iskandar and Willy Yusnandar, "Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja," *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)* 1, no. 1 (2021): 99–110, <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>.

kemampuan karyawan harus diperbaiki. Ketidakmampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya bagaimana perusahaan beroperasi merupakan dasar organisasi dalam peningkatan kinerja.<sup>12</sup>

Nilai dan norma yang ada dalam ajaran Islam merupakan pedoman hidup yang harus diterapkan dalam segala hal, dalam perkembangan kehidupan manusia. Namun, realita yang terjadi di Indonesia sangat berbeda. sebagian masyarakat di Indonesia menganggap bahwa bangsa Indonesia memiliki kinerja yang lebih rendah dari negara lain. Padahal menurut pandangan Islam, telah dijelaskan dalam hadits Nabi Muhammad SAW bahwa kita sebagai manusia secara hukum wajib berusaha dengan sungguh-sungguh dalam urusan dunia. Kinerja yang baik merupakan cerminan dari kesungguhan dalam menjalankan suatu tanggung jawab.<sup>13</sup>

Salah satu kriteria yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yakni dengan melakukan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan dapat berdampak baik terhadap kinerja perusahaan. Tetapi fenomena kinerja yang terjadi pada BPRS Suriyah Kc Kudus masih banyak keluhan dari nasabah atau calon nasabah terhadap kinerja karyawan terhadap pekerjaannya yang seringkali menjadi kendala karena sebagian karyawan belum profesional dalam menjalankan tugas dan kewajiban seperti persiapan, pengawasan, dan pengendalian sehingga menyebabkan banyak pihak merasa tidak puas dari hasil kinerja yang ditawarkan oleh karyawan dan tidak optimal seperti yang diharapkan.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Simajuntak pada tahun 2011 kinerja dipengaruhi oleh tiga unsur, yaitu:

1. faktor individu, dimana kemampuan dan kapabilitas dalam melaksanakan tugas.
2. Faktor yang berkaitan dengan dukungan organisasi dimana pelaksanaan kewajiban pekerjaan memerlukan dukungan organisasi di tempat kerja
3. Faktor pendukung manajemen, dimana kemampuan manajemen untuk menciptakan kerja yang efektif dan interaksi karyawan yang ramah sangat penting bagi kinerja perusahaan.

---

<sup>12</sup> Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.

<sup>13</sup> Raziki Waldan, “Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam,” *Al-Hikmah* 12, no. 1 (2018): 29–50.

<sup>14</sup> Maulana Sidiq Rahayu and Rushadiyahati Rushadiyahati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 11, no. 2 (2021): 136–145.

Menurut Sutrisno tahun 2015 menyatakan ada enam indikator kinerja karyawan, yakni :

1. Hasil kerja, meliputi tingkat kualitas dan kuantitas selama bekerja.
2. Pengetahuan terkait pekerjaan, yaitu tugas yang berdampak langsung pada seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
3. Inisiatif yakni dengan menggunakan inisiatif saat melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. Sikap yaitu menunjukkan sikap kerja yang baik pada saat menyelesaikan tugas.
5. Disiplin waktu dan kehadiran, yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran saat bekerja.<sup>15</sup>

Menurut beberapa data, kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi oleh kinerja karyawan. Elemen fundamental adalah item yang dapat membuat pekerja merasa dihargai dan memberi mereka pekerjaan dengan rasa stabilitas, yang berdampak pada pengembangan kinerja. Hasil dalam Yuliana tahun 2016, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, secara eksperimental terkait dengan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Namun temuan ini bertentangan dengan pernyataan Wasiati tahun 2016 bahwa tempat kerja memiliki dampak merugikan besar terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Safira dan Rozak tahun 2020 berpendapat bahwa tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja Islami terus membawakan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang individu yang berdedikasi pada organisasi searah akan mendukung produktivitas kinerja Bank Syariah. Etika kerja Islami mengajarkan untuk jujur dan benar sekaligus meningkatkan tanggung jawab terhadap organisasi. Kinerja tinggi biasanya dihasilkan dari seseorang yang benar-benar tulus menyelesaikan pekerjaannya.<sup>16</sup>

Menurut Hansen dan Mowen dan Mahardiani tahun 2004 pemberdayaan merupakan tindakan yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk merencanakan, mengelola, dan memutuskan

---

<sup>15</sup> Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 120–135.

<sup>16</sup> Lugas Rofiliana and Mohammad Rofiuddin, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia,” *Journal of Management and Digital Business* 1, no. 1 (2021): 1–12.

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa meminta izin yang jelas dari manajemen. Menurut Putri dan Ardana tahun 2016 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pemberdayaan dari hasil kinerja karyawan yang baik.<sup>17</sup>

Karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus menggunakan kinerja dengan budaya bisnis, khususnya AKHLAK, untuk menunjukkan keefektifannya dalam pengelolaan perbankan syariah setelah merger. Adapun contoh perilaku ini meliputi:

1. Amanah  
Seorang pekerja dengan menjunjung tinggi kepercayaan yang ditunjukkan oleh supervisor dan nasabah.
2. Kompeten  
Karyawan yang terus-menerus mempelajari keterampilan baru.
3. Harmonis  
Seseorang saling menghargai perbedaan dan saling peduli antara karyawan dan nasabah.
4. Loyalitas  
Bukan mengutamakan kepentingan pribadi namun demi kepentingan bangsa dan negara.
5. Adaptif  
Bersemangat dan selalu aktif saat menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif  
Membangun kerjasama yang sinergis merupakan salah satu contoh bentuk kerjasama.<sup>18</sup>

Dengan peningkatan hasil atau lembaga Bank syariah Cabang Kudus tersebut menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang semakin baik, perlu diikuti apakah sah dalam menampilkan manajemen perbankan syariah atau belum. Untuk itu peneliti tertarik menguji kinerja karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus, dengan judul Analisis kinerja karyawan BPRS Suriyah Kc Kudus dalam perspektif manajemen perbankan syariah.

## B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan pokok permasalahan yang akan diteliti. Fokus penelitian ini digunakan oleh peneliti sebagai batasan

---

<sup>17</sup> Taufik Thahir, Neng Indriyani, and Mariati M Bunyamin, "Pengaruh Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan," *YUME: Journal of Management* 5, no. 3 (2022): 326–340.

<sup>18</sup> Putri Kurniasari, Ainun Ni'mah, and Kharis Fadlullah Hana, "Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2022): 31–41.

masalah yang diperlukan dalam rangka untuk fokus pada apa yang menjadi perhatian utama dalam penelitian. Adanya fokus penelitian ini dengan tujuan agar peneliti lebih fokus dan mendalami apa yang akan diteliti. Adapun fokus penelitian ini adalah meneliti kelebihan kinerja karyawan BPRS Suryah Kc Kudus telah sesuai dalam perspektif manajemen perbankan syariah, yaitu (kinerja, budaya kerja, etos kerja tinggi, disiplin dan ketekunan kerja, dan accountability), adapun produktivitasnya yaitu (pengalihan dan indikator kerja).

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

1. Bagaimana kinerja karyawan BPRS Suryah Kc Kudus dalam perspektif manajemen perbankan Syariah?
2. Bagaimana produktivitas karyawan pada BPRS Suryah Kc Kudus?
3. **Tujuan Penelitian**
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan BPRS Suryah Kc Kudus dalam perspektif manajemen perbankan syariah
5. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada BPRS Suryah Kc Kudus

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Analisis kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Suryah Kc Kudus dalam Perspektif Manajemen Perbankan Syariah.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi penulis  
Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai Analisis kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Suryah Kc Kudus dalam Perspektif Manajemen Perbankan Syariah. Serta membuktikan secara teori yang ada dengan praktik yang terjadi, serta dapat memberikan kontribusi kepada para akademis dalam pengaplikasian teori yang berhubungan dengan tema penelitian.
  - b. Bagi BPRS Suryah Kudus  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan dan sebagai evaluasi bagi BPRS Suryah atas kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat



Syariah (BPRS) Suriyah Kc Kudus dalam Perspektif Manajemen Perbankan Syariah.

## E. Sistematika Penulisan

Klasifikasi ini dibuat agar pembahasan dalam penelitian ini terstruktur dengan baik. Mulai saat ini kajian ini mengacu pada sistematika penulisan yang terdapat dalam panduan skripsi IAIN Kudus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. .

Supaya memudahkan dalam penjelasan, dan pemahaman terhadap pada problem yang dibahas, untuk itu penulisan penelitian ini disusun dengan skema sebagai berikut :

### 1. Bagian Awal

Pada bagian ini memuat halaman judul, pengesahan majelis penguji ujian munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan lampiran.

### 2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang mencakup bab I sampai dengan bab V, penjabaran dari kelima bab itu sebagai berikut :

#### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bagian pendahuluan ini meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : Kajian Pustaka**

Pada bagian kajian pustaka ini meliputi kajian teori terkait judul, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

#### **BAB III : Metode Penelitian**

Pada bagian metode penelitian ini meliputi jenis dan pendekatan, *setting* penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, teknik analisis data.

#### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bagian hasil penelitian dan pembahasan meliputi gambaran objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan analisis data penelitian.

#### **BAB V : Penutup**

Pada bagian penutup meliputi simpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir memuat daftar pustaka, lampiran – lampiran berupa transkrip wawancara, catatan observasi, foto, dan daftar riwayat hidup.

