

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori Terkait Judul

1. Sumber Daya Insani

a. Pengertian Sumber Daya Insani

Menurut Abdus Salam dalam Agus Koni dkk., manusia merupakan makhluk monodualis yang berarti dua dimensi dalam satu organisme yang terdiri dari fisik jasmaniah dan psikis rohaniah. Manusia berbeda dengan makhluk lain dari aspek kerohaniannya. Manusia (*insan*) disebut sebagai manusia sesungguhnya apabila mengembangkan nilai-nilai rohani atau nilai-nilai budaya dalam dirinya yang dapat meliputi nilai keagamaan, pengetahuan, ekonomi, kemasyarakatan, kesenian maupun politik¹.

Menurut Veithzal Rivai dalam Agus Koni dkk. menyatakan bahwa sumber daya insani merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah lembaga yang pada hakikatnya merupakan manusia yang bekerja di sebuah lembaga sebagai pelaksana dalam setiap aktivitas sampai pada pencapaian tujuan lembaga tersebut. Sedangkan menurut Warther dan Davis dalam Agus Koni dkk. menyatakan bahwa sumber daya insani merupakan pegawai yang siap, mampu dan kompeten dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi².

Dalam konteks ilmu manajemen syariah, sumber daya insani harus mempunyai karakteristik yang mengarah pada sifat-sifat para Nabi yang meliputi *shiddiq* (jujur atau benar), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (transparan), *fathanah* (cerdas) dan *itqan* (profesional). Sifat-sifat tersebut menjadi dasar sumber daya insani dalam menjalani aktivitas sehari-hari yang juga harus sesuai dengan syariah dan dianjurkan untuk melakukan hal-hal *ma'ruf*, menjauhi setiap perbuatan *munkar* serta senantiasa beriman kepada Allah SWT³.

¹ Agus Koni, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)*, (Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 2, <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/352848-manajemen-sumber-daya-insani-sebuah-kons-5119b625.pdf>.

² Agus, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)*, 42.

³ Linda Sari, dkk., "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah," *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1,

Hal ini sebagaimana tercantum dalam QS. Ali-Imran ayat 110:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

Artinya: “Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf dan mencegah dari yang mungkar dan beriman kepada Allah”⁴.

Sumber daya insani merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dan dikelola pihak manajemen lembaga atau perusahaan dengan segala kebutuhannya karena peranan sumber daya insani yang penting bagi lembaga tersebut. Hal tersebut karena walaupun sudah adanya kemajuan teknologi yang sangat pesat sekarang ini ataupun didukung sarana dan prasarana serta sumber dana melimpah, tetapi peranan sumber daya insani tetap berperan penting bagi keberhasilan lembaga yang apabila tidak didukung sumber daya insani yang handal dan konsisten maka setiap aktivitas lembaga sulit berjalan dengan lancar⁵.

b. Manajemen Sumber Daya Insani

MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani) merupakan suatu bidang manajemen yang umumnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang terdapat dalam bidang-bidang tertentu seperti bidang produksi, bidang pemasaran, bidang keuangan maupun bidang kepegawaian. Dikarenakan peran sumber daya insani pada suatu perusahaan sangat penting, maka MSDI dapat diartikan sebagai kumpulan pengetahuan mengenai cara-cara dalam mengelola sumber daya insani agar menjadi lebih baik lagi⁶.

Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. Ibrahim ayat 19:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ إِنَّ يَئِسَؤُا يُذْهِبْكُمْ وَيَأْتِ بِخَلْقٍ جَدِيدٍ

no. 2 (2020): 161-162, diakses pada 13 November, 2022, <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.487>.

⁴ Al-Qur'an, Ali-Imran ayat 110, *Al-'Aliyy: Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 50.

⁵ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 3-4.

⁶ Nur Rahmawati, “Manajemen Sumber Daya Insani (Konsep Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan Di Perbankan Syariah),” *JUSTISIA EKONOMIKA* 4, no. 1 (2020): 2, diakses pada 20 Desember, 2022, <https://doi.org/10.30651/JUSTEKO.V4I1.5236>.

Artinya: “Tidakkah kamu memperhatikan, bahwa sesungguhnya Allah telah Menciptakan langit dan bumi dengan hak (benar)? Jika Dia Menghendaki, niscaya Dia Membinasakan kamu dan Mendatangkan makhluk yang baru (untuk menggantikan kamu)”⁷.

Manajemen sumber daya insani juga merupakan suatu pengelolaan, pemanfaatan serta pendayagunaan yang khusus untuk mengatur sumber daya insani dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya insani menjadi suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari mengenai hubungan serta peranan sumber daya insani dalam organisasi, perusahaan maupun lembaga yaitu mengenai pengaturan peranan sumber daya insani dalam mewujudkan tujuan organisasi, kepuasan karyawan dan masyarakat secara optimal⁸.

MSDI saat ini mendapat perhatian dari setiap perusahaan atau lembaga karena mereka berupaya memperbaiki aspek pengelolaan sumber daya insaninya karena sumber daya insani menjadi aset penting lembaga yang harus dikelola dan diawasi sesuai perkembangan yang terjadi. Bahkan tak jarang dijumpai berbagai pelatihan atau seminar yang mengusung tema sumber daya insani sebagai upaya untuk meningkatkan kualitasnya karena memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan lembaga. MSDI juga penting dalam rangka mempertahankan eksistensi lembaga dalam menghadapi perkembangan dan perubahan zaman yang terjadi⁹.

c. Dasar Perilaku Manajemen Sumber Daya Insani

Empat sifat Nabi Muhammad SAW yaitu *shiddiq* (benar atau jujur), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (mampu menyampaikan atau komunikatif) dan *fathanah* (cerdas atau bijaksana) menjadi karakter ideal yang harus dimiliki oleh sumber daya insani yang ditekankan pada satu atau lebih dari sifat-sifat tersebut perlu untuk dilakukan dalam menyesuaikan kebutuhan pekerjaan¹⁰. Adapun penjabaran dari sifat-sifat tersebut yaitu sebagai berikut:

⁷ Al-Qur'an, Ibrahim ayat 19, *Al-'Aliyy: Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 205.

⁸ Linda, dkk., “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.”, 162.

⁹ Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 55.

¹⁰ Kartawan, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 50, http://repository.unsil.ac.id/2018/1/BUKU_MSDI%28Repaired%29.pdf.

1) *Shiddiq* (Benar atau Jujur)

Menjadi sifat paling utama yang harus dimiliki oleh sumber daya insani yang mengajarkan kepada setiap *insan* agar selalu berlaku jujur, baik jujur dalam perkataan maupun perbuatan. Sifat jujur ini pertama kali harus dimiliki oleh pemimpin yang harus senantiasa jujur dan benar selama kepemimpinannya dan dalam mengambil keputusan-keputusan perusahaan¹¹. Selain pemimpin, karyawan pun juga harus jujur dalam bekerja karena sifat *shiddiq* sangat disenangi dan dapat memunculkan kepercayaan dari orang lain¹².

2) *Amanah* (Terpercaya)

Dapat diartikan bertanggung jawab, keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. *Amanah* termasuk salah satu moral dari keimanan sehingga sumber daya insani harus mempunyai sifat tersebut dalam dirinya karena Allah SWT menyebutkan bahwa orang-orang mukmin yang beruntung adalah orang yang dapat menjaga amanat yang diberikan kepadanya¹³.

3) *Tabligh* (Mampu menyampaikan atau komunikatif)

Merupakan sifat sumber daya insani yang transparan dan bertanggung jawab dalam menjalankan setiap aktivitas yang menjadi *amanah* yang diberikan kepadanya¹⁴. Sifat *tabligh* sangat penting ditumbuhkan dalam perusahaan karena harus ada kejelasan informasi pada setiap bidang organisasi yang dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya insani yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar, tutur katanya tepat serta tidak menambah ataupun mengurangi perkataan yang hendak disampaikan¹⁵.

¹¹ Rudy Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, (Pamekasan: Duta Media, 2021), 22, [http://repository.iainmadura.ac.id/490/1/Manajemen Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami%28%Rudi Haryanto%29 B5.PDF](http://repository.iainmadura.ac.id/490/1/Manajemen_Sumber_Daya_Insani_dalam_Membentuk_Budaya_Kerja_Islami%28%Rudi_Haryanto%29_B5.PDF).

¹² Kartawan, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani*, 51.

¹³ Rudy, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, 22-23.

¹⁴ Kartawan, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani*, 52.

¹⁵ Rudy, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, 23.

4) *Fathanah* (Cerdas atau Bijaksana)

Merupakan sikap sumber daya insani yang profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sumber daya insani yang cerdas akan mampu menyerap hal-hal baru dengan cepat, cara kerjanya baru, adaptif terhadap perkembangan teknologi dan lain-lain. Tanpa adanya sumber daya insani yang cerdas, maka lembaga akan sulit menghasilkan inovasi-inovasi baru¹⁶. Sumber daya insani yang mempunyai sifat *fathanah* dalam dirinya akan mampu mengerti, memahami dan menghayati segala hal yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya¹⁷.

d. Proses Manajemen Sumber Daya Insani

1) Perencanaan Sumber Daya Insani

Secara sederhana, perencanaan merupakan proses mendasar, penetapan sasaran yang ingin dicapai dan berfokus pada masa depan¹⁸. Dalam bidang manajemen, fungsi perencanaan termasuk fungsi yang fundamental yang berarti penerapan fungsi perencanaan menjadi sangat strategis dan mendasar karena berhasil tidaknya aktivitas yang dijalankan perusahaan sangat didukung dengan berhasil tidaknya dalam merencanakan aktivitas dengan baik¹⁹.

Perencanaan sumber daya insani hakikatnya yaitu memperkirakan kebutuhan suatu pekerjaan pada masa mendatang yang dilihat dari aspek kualitas serta aspek kuantitas dan kemudian merencanakan orang-orang yang melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam perusahaan²⁰. Perencanaan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti dalam sebuah perencanaan harus sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga capaian yang ditentukan perusahaan dapat diperoleh secara terukur²¹.

Menurut Veithzal Rivai dalam Abdus Salam menyatakan perencanaan sumber daya insani sebagai proses menentukan

¹⁶ Kartawan, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani*, 52-53.

¹⁷ Rudy, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, 23.

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 60.

¹⁹ Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 56.

²⁰ Nur, "Manajemen Sumber Daya Insani (Konsep Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan Di Perbankan Syariah)." 9.

²¹ As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021), 16,
<http://repository.uinjambi.ac.id/11203/1/Buku%20Ajar%20MSD%20Insani.pdf>.

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”²⁸.

Penjelasan ayat diatas mengenai upaya pencarian tenaga yang layak untuk direkrut yaitu tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai bidang pekerjaannya dan harus mempunyai sifat jujur serta *amanah*. Islam juga melarang adanya tindak kecenderungan terhadap golongan tertentu, adanya praktik penipuan serta tindakan *dzalim* dalam proses perekrutan calon tenaga kerja²⁹.

Rekrutmen dimulai dengan pencarian calon pekerja dan berakhir pada lamaran kerja dari calon pekerja tersebut diterima. Setelah persiapan rekrutmen selesai, tahap berikutnya yaitu mencari calon pekerja sebanyak jumlah yang dibutuhkan yang nantinya akan diseleksi, yaitu mencari calon pekerja yang dianggap paling memenuhi persyaratan³⁰. Proses seleksi calon karyawan menurut perspektif Islam merupakan suatu permasalahan yang penting karena seleksi berarti memilih dan menentukan calon karyawan secara selektif yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang tidak hanya berkompeten serta ahli dalam suatu bidang, akan tetapi mempunyai sifat *amanah*, jujur dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan³¹.

3) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani

a) Pelatihan Sumber Daya Insani

Pada dasarnya, pelatihan merupakan proses meningkatkan kompetensi karyawan dengan membuat program pelatihan yang tidak mempertimbangkan apakah suatu perusahaan berskala besar atau kecil³². Pelatihan dilakukan perusahaan sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam pekerjaannya yang sekarang maupun dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya. Adapun pelatihan

²⁸ Al-Qur'an, Al-Qashash ayat 26, *Al-'Aliyy: Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 310.

²⁹ Linda, dkk., “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.”, 163-164.

³⁰ Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 46.

³¹ Linda, dkk., “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.”, 164.

³² Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 68.

yang berorientasi ke masa sekarang ini membantu karyawan dalam penguasaan keterampilan dalam pekerjaannya³³.

Dalam pengertian lain, pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dari perusahaan atau organisasi yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi³⁴. Pelatihan sebenarnya tidak hanya dikhususkan bagi karyawan baru, akan tetapi juga bagi karyawan lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu³⁵.

Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mendapatkan manfaat mulai dari efektivitas dalam menjalankan aktivitas perusahaan hingga profitabilitas yang akan diperoleh. Melalui pelatihan, sumber daya insani dapat memahami suatu perusahaan beserta tugas-tugasnya secara menyeluruh sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal. Mengenai pelatihan dalam perspektif Islam dapat dilihat dalam QS. Al-Isra': 70 yang menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk sempurna, dan maka dari itu perlu melatih kesempurnaan agar tidak memudar³⁶. Berikut bunyi QS. Al-Isra' ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan sungguh, Kami telah Memuliakan anak cucu Adam, dan Kami Angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami Beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami Lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami Ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”³⁷.

b) Pengembangan Sumber Daya Insani

Arti pengembangan sering kali tumpang tindih dengan arti pelatihan atau pendidikan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, pengembangan sumber daya insani yaitu proses persiapan sumber daya insani dalam memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam perusahaan yang biasanya berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dan optimal. Pada

³³ Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 67.

³⁴ Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 170.

³⁵ Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 169.

³⁶ As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, 72.

³⁷ Al-Qur'an, Al-Isra' ayat 70, *Al-'Aliyy: Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 231.

konteks sumber daya insani, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya insani, baik melalui program-program pelatihan ataupun pendidikan³⁸.

Pengembangan sumber daya insani merupakan suatu proses dalam meningkatkan keterampilan atau kemampuan kinerja karyawan pada masa sekarang dan mengantisipasi terjadinya perubahan bisnis pada masa yang akan datang dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya insani³⁹. Sebagaimana Firman Allah SWT QS. Al-‘Alaq ayat 1-5 berikut:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ○ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ○
اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ○ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ○ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ○

Artinya: “Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhan-mu yang Menciptakan. Dia telah Menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhan-mulah Yang Maha Mulia. Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia Mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”⁴⁰.

Berdasarkan ayat-ayat diatas bahwa pendidikan sangat penting yang diawali dengan membaca seseorang dapat mempunyai pengetahuan sehingga dapat berkreasi dan menghasilkan sesuatu yang berharga. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitasnya, manusia harus belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bermanfaat bagi orang lain. Kualitas keimanan pun juga harus dikembangkan yang semuanya itu dapat dilakukan dengan memperbanyak ilmu pengetahuan⁴¹.

Berdasarkan pengertian pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang telah dipaparkan diatas, maka sasaran dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kinerja, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya insani, meningkatkan moral kerja, meningkatkan kesehatan dan

³⁸ Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 61-62.

³⁹ Anisatul Maghfiroh, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah,” *JIEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 405, diakses pada 20 Desember, 2022, <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>.

⁴⁰ Al-Qur’an, Al-‘Alaq ayat 1-5, *Al-‘Aliyy: Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, 479.

⁴¹ Anisatul, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.”, 405.

keselamatan kerja serta menunjang pertumbuhan pribadi⁴². Dan Veithzal dalam Abdus Salam menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya insani dapat memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan berupa keahlian dan keterampilan yang dapat menjadi aset berharga bagi suatu perusahaan⁴³.

4) Penilaian Kinerja Sumber Daya Insani

Penilaian kinerja sumber daya insani merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Yang dapat menilai kinerja karyawan yaitu atasan karyawan langsung, atasan tak langsung maupun bagian personalia juga dapat memberikan penilaian terhadap prestasi seluruh karyawannya sesuai data di bagian personalia⁴⁴. Adanya penilaian kinerja tersebut diharapkan mampu berdampak pada motivasi kerja karyawan yang produktif dan dapat diketahui seberapa baik sebuah jabatan yang dijalankan oleh karyawan⁴⁵.

Dalam perspektif Islam, penilaian kinerja sumber daya insani merupakan proses perencanaan, pemantauan serta pengevaluasian terhadap kompetensi syariah para karyawan. Kompetensi syariah tersebut perlu dilakukan dan dikembangkan karena disesuaikan dengan perusahaan yaitu menyelaraskan antara bisnis dan *mardhotillah*⁴⁶.

Seseorang dapat menilai bahwa dirinya mampu dalam menjalankan sebuah pekerjaan, akan tetapi yang memberi penilaian terhadap individu tersebut yaitu pemimpin atau manajer. Apakah individu tersebut mampu atau tidak dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menduduki jabatan tersebut. Sebagaimana pada QS. Yusuf: 55 yang mengisahkan bagaimana Nabi Yusuf a.s. menilai dirinya mampu menjabat sebagai bendahara negara yang kemudian dievaluasi oleh Raja bahwa

⁴² Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 69.

⁴³ Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 158.

⁴⁴ Shofiana Syam, "Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur," *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen* 4, no. 2 (2020): 135, diakses pada 5 Januari, 2023, <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>.

⁴⁵ As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, 84.

⁴⁶ Linda, dkk., "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.", 165.

memang Nabi Yusuf a.s. mampu menjalankan tugas dengan kompetensi yang dimilikinya⁴⁷.

Hal ini sebagaimana terdapat dalam QS. Yusuf ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَّ

Artinya: “Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan”⁴⁸.

2. Efektivitas

a. Pengertian Efektivitas

Kata “Efektif” berasal dari Bahasa Inggris *effective* yang berarti “berhasil”, yaitu sesuatu yang dilakukan dapat berhasil dengan baik. Adapun Robbin dalam Tika mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian suatu organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang⁴⁹.

Menurut Siagian dalam Wulandari dan Simon, efektivitas yaitu pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar telah ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan suatu keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Apabila hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, maka berarti semakin tinggi pula efektivitasnya⁵⁰.

Sedangkan menurut Miler dalam Nurhayati dan Atmaja, efektivitas merupakan tingkat seberapa jauh suatu hubungan untuk mencapai tujuannya. Dimana, biasanya efektivitas merujuk pada suatu keberhasilan usaha yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuannya⁵¹.

Dari beberapa pengertian efektivitas yang telah disebutkan diatas, dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan

⁴⁷ As’ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, 90.

⁴⁸ Al-Qur’an, Yusuf ayat 55, *Al-’Aliyy: Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, 193.

⁴⁹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 129.

⁵⁰ Utari Wulandari dan H. Jhon Simon, “Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan,” *Jurnal Publik Reform* 5, no. 1 (2019): 2, diakses pada 11 November, 2022, <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/index>.

⁵¹ Asfia Nurhayati dan Hanung Eka Atmaja, “Efektifitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Kinerja* 18, no. 1 (2021): 26, diakses pada 11 November, 2022, <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/7589>.

hubungan antara *output* dengan tujuan, yaitu apabila semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan maka akan semakin efektif suatu organisasi, baik dari program maupun kegiatannya. Dimana, pada dasarnya efektivitas berfokus pada hasil (*outcome*). Program atau kegiatan dapat dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkannya dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau ditargetkan perusahaan⁵².

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

1) Waktu

Waktu disini maksudnya yaitu ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimana, waktu menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi efektivitas. Semakin lama karyawan mengerjakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, maka akan semakin banyak tugas lain yang akan menyusul dan hal tersebut berefek pada tingkat efektivitas kerja yang rendah karena menghabiskan banyak waktu⁵³.

2) Produktivitas

Produktivitas kerja memegang peranan yang sangat penting bagi suatu lembaga karena maju mundurnya lembaga bergantung pada naik turunnya produktivitas kerja yang dijalankan oleh karyawan itu sendiri, sehingga karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja maka dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik pula⁵⁴.

3) Motivasi

Dapat diwujudkan dengan pemimpin yang memberikan motivasi kepada karyawannya dengan masukan dan kata-kata yang bersifat konstruktif maupun dengan memberikan perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka. Semakin termotivasi seorang karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja yang dilaksanakan karyawan bagi lembaga tersebut⁵⁵.

⁵² Khoridatul, "Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.", 9.

⁵³ Shofiana, "Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur.", 131.

⁵⁴ Roli Sambuardi, "Efektivitas Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Karimun Marine Shipyard Karimun," *Jurnal Kemunting* 2, no. 2 (2021): 491, diakses pada 5 Januari, 2023, <https://doi.org/10.0506/jkg.v2i02.370>.

⁵⁵ Shofiana, "Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur.", 131.

4) Evaluasi Kerja

Salah satu faktor kunci dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini karena evaluasi kerja dapat memanfaatkan kebijakan ataupun program penilaian prestasi kerja karyawan yang berarti bahwa pimpinan telah mengkondisikan untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku karyawan terhadap aktivitas pekerjaannya⁵⁶.

5) Pengawasan

Pengawasan yang dilaksanakan dengan baik dapat mendorong semangat kerja yang tinggi dan secara tidak langsung juga dapat meningkatkan efektivitas kinerja serta dapat memastikan bahwa seluruh pekerjaan telah diselesaikan dengan baik serta sesuai yang diharapkan⁵⁷.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang terdapat di sekitar tempat bekerja. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan ketenangan dan suasana yang nyaman, maka akan dapat memberikan suasana kerja yang kondusif. Hal ini dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik karena dapat bekerja tanpa adanya gangguan⁵⁸.

7) Perlengkapan dan Fasilitas

Merupakan suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pihak perusahaan untuk mendukung karyawan dalam bekerja. Semakin baik peralatan dan sarana yang disediakan oleh pihak perusahaan, maka dapat berpengaruh pada semakin baiknya karyawan dalam bekerja sehingga tujuan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan⁵⁹.

⁵⁶ Enny Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020), 11, <http://eprints.ubhara.ac.id/658/9/cover%2Bisi+Evaluasi+Kinerja6+news.pdf>.

⁵⁷ Rahma Fitriati, "Peran Pengawasan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pajak (KPP Pratama Mataram Timur)," *Universitas Islam Negeri Mataram* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Mataram, 2021), 2-3, <http://etheses.uinmataram.ac.id/2439/1/Rahma+Fitriati+170501294.pdf>.

⁵⁸ Heny Permata Sari, dkk., "Analisis Lingkungan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Insan Bonafinde Banjarmasin," 2021, 3, diakses pada 5 Januari, 2023, <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7676/1/JURNAL+HENY+PERMATA.pdf>.

⁵⁹ Shofiana, "Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur.", 132.

c. Cara Mengukur Efektivitas

Menurut Sutrisno dalam Rahayu, dkk. bahwa untuk mengukur tingkat efektifitas suatu program terdapat 5 dimensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemahaman Program: Mencakup tujuan, tingkah laku maupun tanggapan yang mencerminkan suatu pemahaman yang termuat dalam suatu komunikasi.
- 2) Ketepatan Sasaran: Menunjukkan apa yang dikehendaki menjadi tercapai atau menjadi kenyataan.
- 3) Ketepatan Waktu: Berkaitan dengan sesuai tidaknya waktu penyelesaiannya suatu kegiatan dengan target waktu yang direncanakan.
- 4) Pencapaian Tujuan: Pencapaian program yang sudah dilaksanakan dapat tercapai sesuai dengan tujuan program yang ditargetkan.
- 5) Perubahan Nyata: Merupakan dampak yang dapat dirasakan pihak luar yang menerima program. Apabila terdapat perubahan menuju arah yang lebih baik, maka program dikatakan berhasil⁶⁰.

3. Program Peningkatan Kualitas Kinerja

a. Pengertian Program Peningkatan Kualitas Kinerja

Program menurut Jones dalam Anggono yaitu cara yang disahkan untuk mencapai tujuan suatu kegiatan sehingga rencana yang dibuat dapat terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya pelaksanaan kegiatan. Program sendiri menjadi unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Dalam suatu program terdapat beberapa aspek yang di setiap program dijelaskan mengenai tujuan kegiatan yang akan dicapai, kegiatan yang diambil dalam mencapai tujuan, aturan yang harus dipegang serta prosedur yang harus dilalui, perkiraan anggaran yang dibutuhkan dan strategi pelaksanaannya⁶¹.

Peningkatan menurut Adi S. dalam Nuriyanto menyatakan bahwa peningkatan berarti kemajuan. Adapun

⁶⁰ Novidayanti Sri Rahayu, dkk., "Efektivitas Dinas Tata Ruang dan Permukiman Dalam Program Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni Kabupaten Purwakarta," *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 8, no. 1 (2021): 80, diakses pada 14 Juni, 2023, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/4460/pdf>.

⁶¹ Alexander Anggono, *Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik*, (Indramayu: Penerbit Adab, 2021), 102.

peningkatan secara umum yaitu upaya untuk menambah derajat, tingkat dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik⁶².

Kualitas berdasarkan perspektif TQM (*Total Quality Management*) dipandang secara lebih komprehensif atau holistik, dimana tidak hanya aspek hasil saja yang ditekankan, akan tetapi juga menekankan pada proses, lingkungan dan sumber daya manusia. Dimana, perspektif ini secara rinci dirumuskan oleh Geotsch dan Davis dalam Tjiptono dan Gregorius Chandra yang mendefinisikan kualitas sebagai kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan⁶³.

Pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu⁶⁴.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa program peningkatan kualitas kinerja adalah cara yang disahkan dalam upaya pengembangan keterampilan dan kemampuan individu atau kelompok yang dapat memenuhi atau melebihi harapan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan pencapaian yang dapat dicapai oleh individu ataupun kelompok tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1) Kepemimpinan (*Leadership*)

Pemimpin sangat berperan dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya agar pekerjaan yang dilaksanakannya dapat diselesaikan dengan baik sehingga

⁶² Elok Nuriyanto, "Peningkatan Hasil Belajar Siswa Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Two Stay Two Stray (TSTS) Pada Siswa SMP," *Jurnal Suluh Edukasi* 01, no. 1 (2020): 103, diakses pada 12 November, 2022, <https://e-journal.hamzanwadi.ac.id>.

⁶³ Andri Risiko Yulianto, "Tinjauan Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan," *Jurnal Ekonomi* 20, no. 2 (2018): 242, diakses pada 11 November, 2022, <https://doi.org/10.37721/je.v20i2.448>.

⁶⁴ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), 50. [http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.pdf](http://repository.unitomo.ac.id/549/1/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan.pdf).

tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik pula⁶⁵. Kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga pemimpin yang memimpinnya dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawannya⁶⁶.

2) Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara spesifik dapat ditentukan oleh kerja tim, pemimpin, karakteristik organisasi serta proses administrasi di suatu perusahaan yang menjadi faktor penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti anggota-anggota organisasi tersebut⁶⁷. Budaya organisasi yang kuat yang didasarkan kepada manajer dan pemimpin dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja dengan cara mengarahkan pada peningkatan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi⁶⁸.

3) Motivasi

Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan tersebut termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Diantaranya yaitu dapat berupa gaji dan upah, bonus, tunjangan tambahan, *job security* dan promosi⁶⁹.

4) Pemberdayaan

Pemberdayaan berarti individu maupun kelompok yang mampu mengendalikan keadaan mereka dalam mencapai suatu tujuan sehingga dapat membantu diri mereka sendiri dan orang lain memaksimalkan kualitas hidup mereka. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mendistribusikan kekuasaan dan informasi dalam suatu organisasi yang memungkinkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif⁷⁰.

⁶⁵ Antaiwan Bowo Pranogyo, dkk., *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, (Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera, 2021), 11.

⁶⁶ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, (Sleman: Deepublish Publisher, 2019), 104.

⁶⁷ Bagus Julianto dan Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)," *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 5 (2021): 681, diakses pada 1 Januari, 2023, <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5>.

⁶⁸ Antaiwan, dkk., *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, 12.

⁶⁹ Antaiwan, dkk., *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, 12.

⁷⁰ Antaiwan, dkk., *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, 13.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan. Karyawan yang berkompoten sangat berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan⁷¹. Karyawan pun juga perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*)⁷².

6) Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, motivasi karyawan maupun ketidakpuasan dan ketidaknyamanan. Apabila lingkungan kerja kondusif dan mendukung, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menguntungkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, komitmen dan kinerja karyawan⁷³.

7) *Training* dan Pengembangan

Training (pelatihan) dan pengembangan menjadi faktor penting yang harus dipenuhi suatu organisasi apabila organisasi tersebut mencoba untuk mengalihkan fokus dari yang berorientasi laba ke orientasi kualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pelatihan dan menerapkan *roadmap* strategi pendidikan dan pengembangan⁷⁴.

c. Kinerja Menurut Islam

Kinerja merupakan kesuksesan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan individu atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Individu yang *level of performance* nya tinggi, maka disebut orang yang produktif. Sebaliknya, orang dengan *level of performance* yang tidak mencapai standar, maka dikatakan sebagai orang yang tidak produktif⁷⁵.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19:

⁷¹ Antaiwan, dkk., *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, 14.

⁷² Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan*, (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), 7.

⁷³ Antaiwan, dkk., *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, 14.

⁷⁴ Antaiwan, dkk., *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi*, 15.

⁷⁵ Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bekasi: Pustaka Al-Muqstith, 2021), 101.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah SWT mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”⁷⁶.

Menerangkan bahwa Allah SWT pasti membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai yang telah mereka kerjakan yang berarti apabila seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan performa kinerja yang baik pula, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik dari kinerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. ayat tersebut memberikan pelajaran bahwa setiap manusia yang bekerja dengan baik pasti akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya⁷⁷.

4. KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah)

a. Pengertian KSPPS

KSPPS merupakan bentuk usaha koperasi yang kegiatan operasionalnya dijalankan dengan prinsip-prinsip syariah. Koperasi dipandang sebagai bentuk perekonomian kerakyatan karena termasuk lembaga keuangan non-bank (LKNB) yang kegiatan usahanya menerima simpanan dari anggota dan memberikan pembiayaan untuk anggotanya. Menurut Permenkop dan UKM RI No. 11/PER/M.Kukm/XII/2017, KSPPS yaitu sebuah koperasi yang operasional usahanya berupa simpan pinjam dan pembiayaan yang sesuai prinsip-prinsip syariah. KSPPS juga mengelola zakat, infaq, sedekah dan wakaf (ZISWAF). Terdapat ciri khas KSPPS yaitu perannya yang ganda, baik sebagai lembaga bisnis maupun dalam melakukan fungsi sosial. Dalam fungsi sosialnya, KSPPS berperan dalam penghimpunan, pengelolaan serta penyaluran dana ZISWAF⁷⁸.

⁷⁶ Al-Qur'an, Al-Ahqaf ayat 19, *Al-'Aliyy: Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung: Departemen Agama RI, CV Penerbit Diponegoro, 2005), 402.

⁷⁷ Arman dan Ade, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 102.

⁷⁸ Dwila Maresti, “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keberhasilan KSPPS Kota Padang (Studi Pada KSPPS Kelurahan Lubuk Begalung Kota Padang Sumatera Barat),” *JPDSH: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 1, no. 2 (2021): 187, diakses pada 21 November, 2022, <https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH/article/view/922>.

KSPPS merupakan lembaga keuangan yang terlahir dari BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*). Untuk itu, sebelum dikeluarkannya dasar hukum bagi KSPPS, terlebih dahulu telah diterbitkan dasar hukum BMT. Pendirian BMT di Indonesia dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 mengenai Perbankan yang menyatakan bahwa perbankan mempunyai prinsip bagi hasil. Dalam UU No. 7 Tahun 1992 Pasal 3 terdapat pernyataan bahwa salah satu usaha Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menyediakan pembiayaan bagi nasabah dengan menggunakan prinsip bagi hasil. Hal ini sesuai dengan ketentuan PP No. 72 Tahun 1992 mengenai Bank berdasarkan prinsip bagi hasil dan diundangkan pada 30 Oktober 1992 dalam lembaran Negara Republik Indonesia No. 119 Tahun 1992⁷⁹.

Karena terlahir dari BMT, KSPPS juga mempunyai peranan yang sama dengan BMT. Secara umum, kegiatan operasional KSPPS mempunyai beberapa produk seperti produk simpanan (*funding*) dan produk pembiayaan (*financing*). Produk simpanan biasanya berupa tabungan seperti tabungan *wadi'ah* dan tabungan *mudharabah*. Sedangkan pada produk pembiayaan berupa pembiayaan *mudharabah*, pembiayaan *musyarakah* dan pembiayaan *murabahah*⁸⁰.

Dengan demikian, KSPPS merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang menjalankan kegiatan usahanya dengan prinsip bagi hasil yang berperan dalam menumbuhkembangkan usaha mikro masyarakat menengah ke bawah melalui upaya dan modal awal yang diperoleh dari tokoh-tokoh masyarakat yang berdasar pada sistem ekonomi berkeadilan. Peran KSPPS yang tidak hanya sebagai lembaga yang berorientasi pada bisnis, akan tetapi juga berorientasi pada kegiatan sosial yang menjadikan keberadaan KSPPS ini menjadi harapan masyarakat ataupun

⁷⁹ T Elfira Rahmayati dan Sariyanto, "Analisis Penyelesaian Pinjaman Macet Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Usaha Bersama Amanah Deli Serdang," *Juripol: Jurnal Institusi Politeknik Ganesha* 5, no. 2 (2022): 83, diakses pada 21 November, 2022, <https://doi.org/10.33395/juripol.v5i2.11653>.

⁸⁰ Dinda Kartika dan Renny Oktafia, "Implementasi Strategi Dalam Penanganan Pembiayaan Murabahah Bermasalah Pada Kspps Al-Mubarak Sidoarjo," *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 4, no. 1 (2021): 129, diakses pada 24 November, 2022, [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(1\).6598](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6598).

anggota untuk mendapatkan pembiayaan modal usaha yang dijalankannya⁸¹.

b. Dasar Hukum KSPPS

Mengenai dasar hukum berdirinya KSPPS yaitu dengan diberlakukannya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah yang telah berimplikasi pada kewenangan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota pada bidang Perkoperasian. Selain itu, diberlakukannya UU No. 21 Tahun 2011 tentang OJK dan UU No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro juga membutuhkan penyesuaian nomenklatur tupoksi dari Kementerian Koperasi dan UKM RI mengenai kegiatan usaha jasa keuangan syariah. Implikasi ini pun kemudian diakomodir dalam Paket Kebijakan I Pemerintah pada tahun 2015 Bidang Perkoperasian dengan penerbitan Permenkop dan UKM RI No. 16 Tahun 2015 tentang Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi sebagai pengganti dari penerbitan Keputusan Menteri Koperasi dan UKM RI No. 91 Tahun 2004 mengenai petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha pada jasa keuangan syariah oleh koperasi. Dengan demikian, terjadilah perubahan nama dari yang awalnya KJKS/UJKS berubah menjadi KSPPS⁸².

c. Prinsip-Prinsip KSPPS

KSPPS dalam menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan pada dua prinsip yaitu prinsip syariah dan prinsip koperasi. Berikut prinsip-prinsip syariah yang diterapkan pada KSPPS yaitu:

1. Berprinsip *'adalah* (adil), *itqan* (profesional), *amanah* (jujur), *ta'awun* (saling tolong menolong) dan *maslahah* (kemanfaatan)
2. Menghindari unsur-unsur yang mengandung *riba*, *maysir* (perjudian), *gharar* (ketidakpastian), *dharar* (pengrusakan), *suht* (barang haram) dan *riswah* (suap)
3. Menghindari unsur yang dapat menyebabkan ke-*madharat*-an atau kerugian dan maksiat

⁸¹ Muhammad Mashur, "Peranan KSPPS Al Fitroh Dalam Pembedayaan Ekonomi Masyarakat Di Tinjau Dari Ekonomi Islam (Studi Kasus KSPPS Al Fitroh Dukun Gresik)," *Jurnal Al-Syirkah (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2021): 37, diakses pada 24 November, 2022, <https://ejournal.kopertais4.or.id>.

⁸² Muhammad, "Peranan KSPPS Al Fitroh Dalam Pembedayaan Ekonomi Masyarakat Di Tinjau Dari Ekonomi Islam (Studi Kasus KSPPS Al Fitroh Dukun Gresik)," 40.

Selain berdasar pada prinsip-prinsip syariah, KSPPS juga menggunakan prinsip-prinsip koperasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Prinsip-prinsip tersebut yaitu keanggotaannya bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaannya dijalankan dengan rasa demokratis, SHU dibagikan dengan adil dan sesuai besarnya jasa usaha masing-masing anggota, pemberian balas jasa terbatas pada modal, berlandaskan prinsip kemandirian, berpendidikan perkoperasian dan kerjasama antar koperasi lain⁸³.

d. Tujuan dan Fungsi KSPPS

1. Tujuan KSPPS

Dalam UU No. 25 Tahun 1992 terdapat keterangan bahwa KSPPS berperan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta turut serta membina tatanan perekonomian Indonesia dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju dan makmur sesuai Pancasila dan UUD 1945. KSPPS bertujuan dalam meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta turut serta dalam upaya pembinaan ekonomi nasional dengan prinsip-prinsip syariah⁸⁴.

Tujuan koperasi yang terdapat dalam Pasal 3 UU No. 25 Tahun 1992 berbunyi: "*Koperasi bertujuan dalam memajukan kesejahteraan anggotanya dan juga kesejahteraan masyarakat pada umumnya serta turut dalam membangun tatanan perekonomian Indonesia dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil, maju dan makmur yang berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945*". Dari pasal tersebut, diketahui terdapat 3 tujuan koperasi secara garis besar yaitu memajukan kesejahteraan anggota, memajukan kesejahteraan masyarakat dan berpartisipasi dalam upaya pembangunan perekonomian Indonesia⁸⁵.

⁸³ Ardito Bhinadi dan Erni Juliana Al Hasanah Nasution, *Mendirikan Dan Mengelola Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah*, (Sleman: Deepublish Publisher, 2022), 9.

⁸⁴ T Elfira dan Sariyanto, "Analisis Penyelesaian Pinjaman Macet Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Usaha Bersama Amanah Deli Serdang.", 83-84.

⁸⁵ Syuhada' dan Lailaturrohmah, "Peran Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Pada KSPPS Mandiri Artha Sejahtera," *ADILLA: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 2 (2022), 20-21, <https://doi.org/10.52166/adilla.v5i2.3196..>

2. Fungsi KSPPS

- a) Berupaya mewujudkan dan mengembangkan perekonomian Indonesia sebagai usaha bersama yang berasas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi
- b) Berupaya membangun dan mengembangkan potensi serta kemampuan anggota pada khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi
- c) Meningkatkan usaha-usaha produktif anggota
- d) Mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja
- e) Memperkuat kualitas sumber daya insani anggotanya agar menjadi profesional, konsisten, lebih *amanah* dan *istiqamah* dalam menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah⁸⁶

B. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian sebelumnya, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul yang diambil peneliti. Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi yang didapat dari penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kelebihan maupun kekurangan yang sudah ada. Dengan demikian, untuk mengetahui posisi penelitian dan menghindari adanya tindakan plagiasi terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, berikut disajikan beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan acuan dalam penelitian ini:

1. Penelitian oleh Nilam Sari dan Abrar Amri, melakukan penelitian yang membahas mengenai *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Aceh dan Upaya Yang Sebaiknya Dilakukan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di Aceh*. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian campuran (*mixed method*) yaitu metode yang memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam perbankan syariah⁸⁷.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas mengenai peningkatan kualitas sumber daya

⁸⁶ T Elfira dan Sariyanto, "Analisis Penyelesaian Pinjaman Macet Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Usaha Bersama Amanah Deli Serdang", 84.

⁸⁷ Nilam dan Abrar, "Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai.", 227.

insani dalam suatu lembaga keuangan syariah. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh kualitas sumber daya insani terhadap kinerja karyawan dan upaya peningkatan kualitas sumber daya insani di perbankan syariah dan menggunakan metode penelitian campuran (*mixed method*), sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPPS dan menggunakan metode penelitian kualitatif.

2. Penelitian oleh Nafilatur Rohmah, melakukan penelitian yang membahas mengenai *Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah*. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian berupa studi kepustakaan. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia jangka panjang dapat dilakukan dengan melibatkan pihak eksternal (perguruan tinggi) yaitu dengan melakukan diskusi perumusan kurikulum agar antara kompetensi lulusan perbankan syariah dengan kebutuhan lembaga keuangan syariah dapat selaras, melibatkan perguruan tinggi dalam rekrutmen dan seleksi. Sedangkan strategi pengembangan sumber daya manusia jangka pendek dapat berupa teknik-teknik pengembangan yaitu berupa orientasi karyawan baru melalui *on the job training*, mengadakan program-program pelatihan sesuai dengan analisis kebutuhan dan studi lanjut⁸⁸.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas mengenai peningkatan kualitas sumber daya insani dalam suatu lembaga keuangan syariah. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana peningkatan kualitas sumber daya insani di perbankan syariah dan menggunakan penelitian studi kepustakaan, sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPPS dan menggunakan penelitian kualitatif.

3. Penelitian oleh Dinda Ayu Agustina dkk., melakukan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah*. Penelitian tersebut menggunakan jenis metode berupa analisis kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*literature review*). Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen

⁸⁸ Nafilatur, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Lembaga Keuangan Syariah.", 52.

sumber daya manusia pada perbankan syariah diperlukan adanya pelatihan, pengembangan dan pendidikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan lembaga keuangan syariah seperti perbankan syariah serta dengan memberlakukan sertifikasi untuk menunjukkan keahlian seseorang pada bidangnya⁸⁹.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas mengenai peningkatan kualitas sumber daya insani dalam suatu lembaga keuangan syariah dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana peningkatan kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah, sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPPS.

4. Penelitian oleh Shofiana Syam, melakukan penelitian yang membahas mengenai *Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur*. Penelitian tersebut menggunakan metode analisa regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa secara parsial, terdapat pengaruh efektivitas yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae Timur. Kemudian, secara parsial terdapat pengaruh efisiensi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae Timur. Selain itu, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai yang optimal⁹⁰.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas mengenai efektivitas kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat variabel efisiensi pada penelitian tersebut dan tempat penelitiannya berlokasi di Kantor Kecamatan yaitu Banggae Timur. Selain itu, pada penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan variabel efektivitas dan membahas mengenai efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber

⁸⁹ Dinda Ayu Agustina dkk., "Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah," *Jurnal Education and Development* Vol. 9, no. No. 3 (2021): 98, diakses pada 15 November, 2022, <https://doi.org/10.37081/ed.v9i3.2665>.

⁹⁰ Shofiana, "Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur.", 128.

daya insani pada KSPPS. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

5. Penelitian oleh Zulkifli dkk., melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui *Strategi Pengembangan dan Implikasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif BMT Al-Ittihad Pekanbaru*. Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan datanya diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis datanya menggunakan analisis data kualitatif dengan pendekatan induktif. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sudah dilaksanakan dengan maksimal terhadap BMT Al-Ittihad Pekanbaru yang berdampak positif dan sangat mendukung dalam produktivitas kinerja karyawan seperti pada pengawasan kerja, evaluasi kerja, pemberian *reward* maupun promosi jabatan⁹¹.

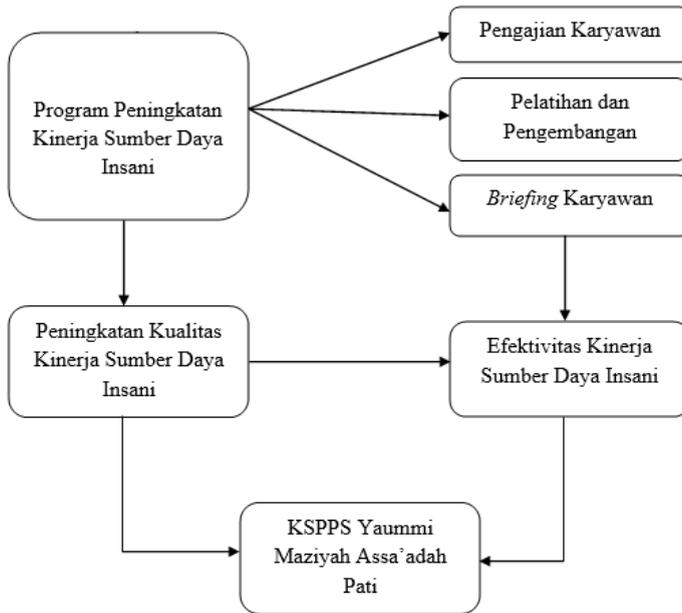
Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas mengenai peningkatan atau pengembangan kinerja sumber daya manusia di BMT dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian tersebut membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini yang didasarkan terhadap fenomena yang menunjukkan bahwa sekarang ini keberadaan lembaga keuangan syariah semakin banyak, khususnya koperasi syariah yang berlomba-lomba untuk meningkatkan efektivitas kualitas kinerja sumber daya insaninya yang bertujuan untuk memajukan dan meningkatkan eksistensi koperasi syariah tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja sumber daya insani memang harus tetap dijaga keefektifannya agar koperasi syariah mampu bersaing dengan koperasi-koperasi syariah yang lain.

⁹¹ Zulkifli dkk., "Analisis Staregi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di (BMT) Al-Ittihad Pekanbaru," *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 5, no. 2 (2022): 300, diakses pada 15 November, 2022, [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).10186](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).10186).

Berikut kerangka berpikir pada penelitian ini:



D. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang digunakan peneliti dalam kegiatan wawancara dengan informan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini. Pertanyaan penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mendapatkan informasi-informasi yang relevan mengenai efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Peneliti mengajukan pertanyaan wawancara bagi manajer, karyawan serta nasabah KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Peneliti juga membutuhkan data informan wawancara yang menjadi sasaran penelitian ini.