

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Awal mula berdirinya BMT Yaummi Maziyah Assa'adah ini berasal dari Muhammad Jatmiko muda yang meneliti Teknosa ITB Bandung dengan hasil yang menggembirakan. Manajer-manajer lembaga keuangan syariah pun ber-*mercy* ria dengan bisnis usaha yang sampai ke pengeboran minyak. Akan tetapi beberapa tahun kemudian, terjadilah kebangkrutan yang pada akhirnya dipertemukan dengan BINAMA. Dimana pada bulan November tahun 1994, diadakanlah perekrutan pelatihan BMT yang bekerjasama dengan Dompot Dhu'afa Republika. Kemudian, jadilah pelatihan angkatan kedua yang dimotori oleh Ery Sudewo dan Jamil Azzani sebagai pelatihan BMT terbaik yang akhirnya memunculkan Forum Ekonomi Syari'ah (FES). Satu bulan setelah pelatihan BMT tersebut, Bapak Muhammad Jatmiko Ch. membentuk sebuah BMT dengan nama Koperasi Karyawan BMT Yaummi yang dibantu oleh ustad-ustadzah TPA Yaummi Mas dan juga dibantu oleh tenaga profesional¹.

Dari FES tersebut, lahir pula BMT-BMT yang terkenal dan cukup dapat dibanggakan seperti BMT Beringharjo (Yogyakarta), BMT Binamas (Purworejo), BMT Bima (Muntilan) dan tentunya BMT Yaummi Maziyah Assa'adah (Pati). Disaat yang bersamaan juga, lahirlah Undang-Undang Perbankan yang menyatakan bahwa perbankan diperbolehkan untuk menentukan bunga sendiri sampai ke bunga nol. Inspirasi ini ditangkap oleh sebagian 29 umat Islam untuk mendirikan Bank Mu'amalat Indonesia sebagai pelopor Bank Syariah pertama di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, perkembangan ekonomi syariah mengalami perkembangan. Hal ini menjadikan BMT Yaummi Mas juga mengalami pertumbuhan yang pesat dan mempunyai banyak cabang di berbagai daerah, terutama di wilayah Pati.

Cabang-cabang BMT Yaummi Mas diantaranya yaitu Cabang Puri, Tegal, Demak, Kayen, Jekulo, Semarang, Juwana, Kuniran, Rembang, Gabus, Karaban, Cilacap, Gombang, Magelang, Bulumanis, Trangkil, Tayu, Kelet, Klaten, Karanganyar, juga ada kas pusat di Ruko Diponegoro No. A6 Jl. Diponegoro 151 Pati. BMT Yaummi Mas juga menjadi tempat studi banding, tempat magang dan

¹ Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, tanggal 20 Februari, 2023.

tempat pelatihan. BMT Yaummi Mas sekarang ini beralih nama menjadi KSPPS (Koperasi Syariah dan Pembiayaan Syariah) Yaummi Maziyah Assa'adah. KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah terdaftar dan diawasi oleh Kemenkopukm (Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah).

2. Profil KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Nama : Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Yaummi Maziyah Assa'adah
Alamat : Jl. Pangeran Diponegoro 155 Pati
Kantor Pusat : Jl. KH. Ahmad Dahlan 23 B Pati
Badan Hukum : 13416/BH/KWK.II/X/1997
Tanggal 31 Oktober 1997
PAD : 026/PAD/XIV/III/2016
Tanggal 22 Maret 2016
Call Center : 0295 – 382110
E-mail : bmtyaummi@yahoo.com
Website : www.yaummimas.com
Facebook : KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah
Youtube : BMT Yaummi Mas
Instagram : @yaummimas²

3. Visi, Misi dan Tujuan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Visi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah yaitu menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syariah.

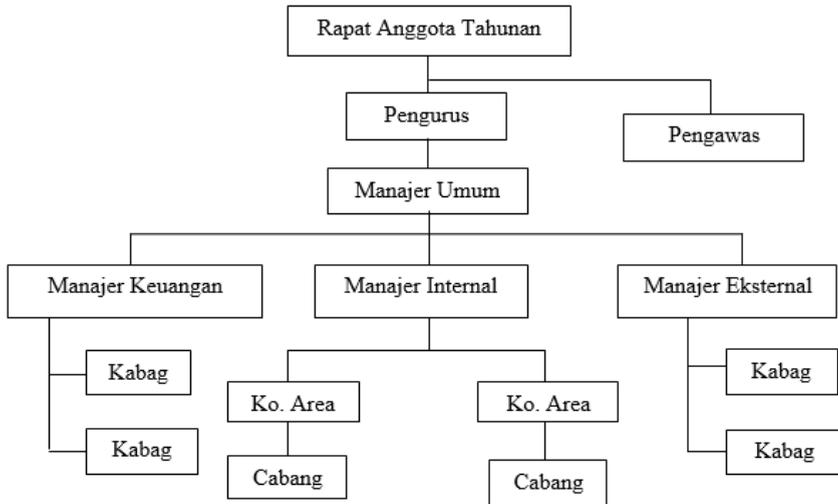
Misi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah yaitu mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi *akhlaqul karimah* dalam mengelola amanah ummat, mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota, menjadikan KSPPS Yaummi MAS yang tumbuh dan berkembang secara sehat dengan tolok ukur kewajaran lembaga keuangan pada umumnya dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum *dhu'afa*.

Tujuan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota, mengelola dan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi *akhlaqul karimah* serta mengutamakan kepuasan anggota³.

² Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, tanggal 20 Februari, 2023.

³ Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, tanggal 20 Februari, 2023.

4. Struktur Organisasi, Susunan Pengurus dan Dewan Pengawas Syariah KSSPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati



Susunan Pengurus dan DPS KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati
Periode 2021 s/d 2026

- A. Pengurus
 Ketua Umum : Ahyar, M. E.
 Ketua I : Ahmad Majuri, M. E.
 Ketua II : Muhammad Rasyid Ridho Pakaya, S. E.
 Sekretaris : Dwi Setyaningrum, S. Sos.
 Bendahara : Sri Wahyuni, S. Sos.
- B. Pengawas
 Koordinator : H. Kartono
 Anggota : H. Slamet Budhi Santoso, S. Kom. I.
 Anggota : Wiji Mulyono, S. Pd.
- C. Dewan Pengawas Syariah (DPS)
 Ketua : KH. Abdul Wahid Hasyim
 Anggota : Suparman, M. Pd.
 Anggota : M. Faqih Imaduddin, Lc.
- D. Pengelola
 Terdiri dari Manajer Umum (1 orang), Manajer Operasional (3 orang), Koordinator Area (3 orang), Tim Audit (3 orang), *Risk Finance* (3 orang), IT (3 orang), Agunan (1 orang), Kepala Kantor (21 orang), Pengawas Wilayah (3 orang), Staf Administrasi (25

orang), *Teller* (29 orang), *Marketing* (64 orang). Jadi, total keseluruhan pengelola sebanyak 159 orang.

5. Anggota KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Terdiri dari anggota tetap dan anggota yang dilayani. Masing-masing anggota berkewajiban membayar simpanan pokok sebesar Rp. 10.000 dan simpanan wajib sebesar Rp. 1.000 setiap bulannya. Tercatat jumlah anggota per 31 Desember 2021 ada 11.321 orang. Dan selama tahun 2022 terjadi penambahan anggota sebanyak 1.414 orang, anggota yang berhenti ada 14 orang. Jadi, jumlah anggota per 31 Desember 2022 sebanyak 12.721 orang⁴.

6. Produk-Produk KSSPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Terdiri dari produk simpanan dan produk pembiayaan. Produk simpanan berupa tabungan yang meliputi tabungan Si Rela (Simpanan Sukarela Lancar), Si Mapan (Simpanan Masa Depan), Si Suka (Simpanan Sukarela Berjangka), Si Haji atau Si Umroh, Si Qurban, Arisan Ukhuwah Spektakuler, Sidik Amal (Simpanan Pendidikan Amanah dan Leluasa), SIMWAPRES (Simpanan Siswa Berprestasi). Produk pembiayaannya yaitu *mudharabah*, *musyarakah* dan *murabahah*. KSPPS Yaummi MAS menawarkan produk pembiayaan berkah, pembiayaan umroh. Selain itu, KSPPS Yaummi MAS juga maju dalam hal teknologi dengan merespon maraknya *mobile banking* di zaman sekarang dan KSPPS Yaummi MAS pun turut menciptakan aplikasi sejenis *mobile banking* yaitu dibuktikan dengan mempunyai aplikasi transaksi *online* yaitu *Yaummi Mobile* yang mempunyai fitur-fitur menarik yang tentunya memudahkan nasabah dalam bertransaksi dengan mudah, *simple*, dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja yang juga dilengkapi dengan informasi masjid terdekat, arah kiblat dan Juz 'Ammah⁵.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Program Peningkatan Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat 3 program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani yang terdapat di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yaitu pengajian karyawan, pelatihan dan pengembangan serta *briefing* karyawan.

⁴ Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, tanggal 20 Februari, 2023.

⁵ Hasil Dokumentasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati, tanggal 20 Februari, 2023.

Berikut data atau informasi yang peneliti peroleh dari hasil wawancara dengan informan-informan penelitian yaitu manajer dan karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mengenai 3 program peningkatan kualitas kinerja tersebut:

a. Pengajian Karyawan

Pengajian karyawan merupakan salah satu program rutinan yang diadakan oleh KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah yang diikuti oleh seluruh karyawannya baik karyawan yang bekerja di kantor pusat maupun karyawan yang bekerja di kantor-kantor cabang. Sebagaimana pernyataan Ibu Elva I'tikafiah selaku *Marketing*, bahwa pengajian karyawan di KSPPS Yaummi ada 2 yaitu serentak dan di kantor masing-masing. Untuk pengajian serentak dilaksanakan setiap hari sabtu jam 9 pagi untuk seluruh karyawan KSPPS Yaummi sedangkan pengajian karyawan yang dilaksanakan di masing-masing kantor setiap hari senin dan hari kamis pagi yang dipimpin oleh kepala kantor⁶.

Hal tersebut dipertegas pernyataan Ibu Tri Handayani selaku *CS* bahwa untuk pengajian karyawan yang diikuti oleh seluruh karyawan KSPPS biasanya hari sabtu pagi jam 9 sampai jam 10 pagi hanya 1 jam di luar hari kerja dan sudah ketentuan dari KSPPS Yaummi, biasanya dalam bentuk ceramah oleh ustadz yang bertugas⁷. Juga dipertegas pernyataan Ibu Sri Martini selaku *Teller 1*, bahwa untuk pengajian karyawan di kantor masing-masing bahwa mengaji bersama di kantor masing-masing setiap hari senin dan kamis pagi sebelum jam pelayanan biasanya dipimpin kepala kantornya diikuti oleh karyawan yang terdapat di kantor tersebut dan sudah aturan dari KSPPS Yaummi serta sudah menjadi kewajiban⁸.

Pengajian karyawan yang terbagi dua tersebut selain berbeda dalam hal porsi karyawan atau sumber daya insani dan hari pelaksanaan, tentunya juga berbeda tempat pelaksanaan. Untuk yang mengaji bersama di masing-masing kantor sudah otomatis tempatnya di kantor tersebut atau kantor cabang yang ditempati, berbeda dengan pengajian karyawan yang serentak bagi seluruh karyawan KSPPS Yaummi. Sebagaimana pernyataan Ibu Winarsih selaku Staf SDM bahwa untuk pengajian karyawan yang serentak pada hari sabtu

⁶ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁷ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁸ Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

bertempat di Lantai 3 Kantor Pusat Pati atau di Masjid Yaummi⁹. Hal ini dipertegas pernyataan Bapak Majuri selaku Manajer Eksternal bahwa pengajian karyawan biasanya di Aula Lantai 3 Kantor Pusat atau di Masjid Yaummi Fatimah yang satu lokasi dengan sekolah dan toko Yaummi yang berlokasi di Jl. Diponegoro 155 Pati, pengajian ini bisa juga diikuti melalui *zoom* atau *live youtube*¹⁰.

Pengajian karyawan tersebut diadakan KSPPS Yaummi MAS tentunya tak lain untuk dapat memberikan manfaat bagi sumber daya insaninya. Sebagaimana pernyataan Ibu Eko Mardianto selaku Staf Administrasi Jaminan bahwa KSPPS Yaummi MAS mengadakan pengajian karyawan karena melaksanakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT yaitu mengaji bersama yang dapat memberikan tambahan ilmu agama yang dapat diamalkan dalam bekerja di KSPPS Yaummi ini seperti harus jujur dalam setiap hal, tidak melakukan kecurangan, berbicara sopan, berpakaian sopan dan yang utama menghindari riba¹¹. Sesuai pernyataan Ibu Winarsih bahwa pengajian karyawan diadakan bagi sumber daya insani untuk memberikan ilmu pengetahuan agama, meng*charge* keimanan, mere*fresh* hati dan pikiran karyawan setelah sibuk bekerja di hari senin sampai jum'at dan sabtunya digunakan untuk rutinan kajian tersebut karena memberikan siraman ilmu keagamaan yang penting sebagai pegangan dalam kegiatan sehari-hari termasuk bekerja¹².

Hal ini dipertegas pernyataan Bapak Majuri bahwa pengajian karyawan diadakan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan *rohaniyyah* sumber daya insani atau pemenuhan kebutuhan akan ilmu agama yang penting diterapkan dalam kehidupan karena pemenuhan kebutuhan *rohaniyyah* tidak kalah penting disamping memberikan pemahaman mengenai pekerjaan yang tidak hanya memberikan ilmu dunia tetapi juga ilmu akhirat sehingga seimbang dan KSPPS mengadakannya bertujuan memberikan tambahan dan pemahaman ilmu agama serta penguatan tauhid untuk meningkatkan keimanan dan kesadaran beragama sumber daya insani sehingga dengan tauhid yang kuat tentu akan mendorong etos kerja sumber daya insani yang baik pula, sehingga dalam melaksanakan *jobdesk* nya didasari niat

⁹ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

¹⁰ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

¹¹ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

¹² Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

meraih *ridho* Allah SWT, niat bekerja dengan sungguh-sungguh serta amanah menjalankan pekerjaannya¹³.

Selain tujuan diadakannya pengajian karyawan serentak yang rutin di hari sabtu pagi yang telah dipaparkan diatas, ada pula tujuan diadakannya mengaji bersama di kantor cabang yang juga merupakan rutinan KSPPS Yaummi MAS bagi sumber daya insaninya. Sebagaimana pernyataan Ibu Sri Martini, bahwa mengaji bersama di setiap kantor dapat memberikan manfaat yaitu memberikan kesempatan membaca Al-Qur'an di tempat kerja karena ketika di rumah tidak sempat membacanya. Jadi dengan diterapkannya mengaji bersama hari senin dan kamis sebelum pelayanan bermanfaat sekali walaupun hanya beberapa ayat dan tentunya juga mendapat pahala¹⁴.

Pengajian karyawan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS, baik yang serentak maupun di masing-masing kantor tak terlepas dari tujuannya yang memberikan manfaat dan perhatian kepada sumber daya insaninya sebagai bukti dalam hal mengelola dan mengatur sumber daya insaninya agar berkarakter, berkualitas dan tentunya sesuai dengan syariah. Karena bermanfaat sekali bagi sumber daya insani, maka penting untuk rutin diikuti sumber daya insaninya terutama untuk program pengajian karyawan serentak yang biasa diadakan sabtu pagi tersebut. Sebagaimana pernyataan Ibu Elva I'tikafiah bahwa pengajian karyawan penting diikuti karena sudah rutinan, aturan dan kewajiban dari KSPPS Yaummi bagi sumber daya insani atau karyawannya yang dapat memberikan ketenangan jiwa ataupun pikiran agar tetap semangat bekerja karena tidak hanya diberikan pengetahuan terkait pekerjaan kantor yang dalam hal ini di KSPPS Yaummi, akan tetapi juga diberikan pemahaman ilmu agama sebagai pelengkap atau pegangan dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak hanya bertujuan mencari materi semata akan tetapi ikhlas bekerja mencari keberkahan dari kerja kerasnya, selain itu juga dapat meningkatkan kebersamaan antar karyawan dan mempereratnya¹⁵.

Hal ini diperlengkap pernyataan Ibu Winarsih, pengajian karyawan penting diikuti karena dapat memberikan tambahan ilmu agama yang dapat meningkatkan kesadaran beragama tentunya dalam

¹³ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

¹⁴ Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

¹⁵ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

aspek wawasan dan pengetahuan serta pada aspek pembentukan kebiasaan baik yang dapat membentuk karakter yang baik pula, karena KSPPS memang terfokus pada peningkatan kualitas pelayanan sehingga untuk meningkatkan kemampuan sumber daya insani tidak hanya dilihat pada pemahaman terkait pekerjaan ataupun ahli dalam bidangnya tetapi secara rohani juga penting sebagai pembentukan karakter yang baik karena kajian rutin dilaksanakan setiap sabtu sehingga dapat membiasakan dalam memahami nilai-nilai agama sehingga karakter baik dapat tumbuh yang juga berdampak terhadap kinerjanya yang turut meningkat¹⁶.

Begitupun pernyataan Ibu Eko Mardianto, manfaat pengajian karyawan yaitu memperoleh ilmu yang dapat dijadikan pegangan untuk melaksanakan amalan-amalannya sehingga sumber daya insani yang mampu dan ahli dalam bidangnya memang sangat diperlukan KSPPS, tetapi apabila didukung dengan ilmu agama yang bagus maka kinerjanya menjadi lebih baik lagi¹⁷. Hal ini ditambah pernyataan Ibu Tri Haryati selaku *Teller 2*, pengajian karyawan sebagai pembiasaan diri yang memberikan banyak manfaat salah satunya yaitu mengurangi pikiran negatif dalam bekerja¹⁸.

Pentingnya pengajian karyawan tersebut memang perlu diikuti secara rutin oleh sumber daya insaninya hadir dalam kajian tersebut dan mengikuti pelaksanaan seperti yang biasa dilakukan dalam kajian karyawan setiap sabtu pagi tersebut. Sebagaimana pernyataan Bapak Majuri bahwa biasanya dalam pengajian karyawan ada ustadz yang membaca kitab kemudian dimaknani dan dijelaskan isi materi kitab yang dibaca tersebut sehingga sumber daya insani yang hadir dapat mencatat poin-poin pentingnya, juga ada absensi kehadiran dan amal seikhlasnya¹⁹. Hal tersebut seperti yang dinyatakan Ibu Winarsih, kajian biasanya ada pemateri yang diisi oleh ustadz-ustadz yang bertugas dengan menyampaikan materi keagamaan, membaca kitab kemudian dimaknani dan diterangkan apa maksud dari bahasan kitab

¹⁶ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

¹⁷ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

¹⁸ Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

¹⁹ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

yang dibaca misalnya mengenai masalah ibadah, keimanan, *muamalah* dan lain-lain²⁰.

Selain pengajian karyawan setiap sabtu tersebut, mengaji bersama di setiap kantor pun sudah menjadi rutinan KSPPS Yaummi diatur setiap hari senin dan kamis pagi dengan membaca Al-Qur'an bersama, berbeda dengan pengajian karyawan yang serentak. Sebagaimana pernyataan Ibu Tri Handayani, mengaji bersama dimulai ketika semua karyawan sudah berkumpul semua kemudian membaca Al-Qur'an bersama beberapa ayat dan terjemahnya²¹. Hal ini diperjelas dengan pernyataan Ibu Winarsih, mengaji bersama dilakukan sebelum memulai aktivitas kantor yang dipimpin oleh kepala kantornya, pimpinan membaca Al-Qur'an terlebih dahulu sampai mana ayat yang dibaca, dibaca per satu ayat kemudian ganti karyawan yang membaca dilanjut artinya yang dibaca salah satu karyawan sampai ayat yang dikehendaki untuk diakhiri dan bisa dilanjut pada jadwal mengaji bersama selanjutnya, biasanya setelah mengaji bersama tersebut dilanjut dengan *briefing* yang juga menjadi rutinan dan kebiasaan setelah mengaji²².

Dalam mengikuti rutinan pengajian karyawan setiap sabtu, sumber daya insani tentunya juga harus memperhatikan aturan pelaksanaannya termasuk dalam hal berbusana. Sebagaimana pernyataan Ibu Tri Haryati bahwa sumber daya insani menghadiri pengajian karyawan berpakaian bebas tidak berseragam karena tidak sedang bekerja, untuk karyawati pakaian bebas asal tidak kaos, sopan, kerudung menutup dada, tidak ketat dan untuk karyawan pakaian biasa tidak kaos, sopan. Terdapat absensinya juga, ada MC bisa dari salah satu karyawan atau bisa kepala kantor, ada piket juga yang sudah diatur manajemen Yaummi untuk setiap cabang secara gantian dan bahkan tempat duduk antara karyawan dan karyawati pun dipisah baik ketika di aula maupun di masjid, ketika di aula kantor pusat karyawati duduk di barisan kiri dan karyawan di barisan kanan, ketika di masjid barisan kanan untuk karyawati dan barisan kiri untuk karyawan yang antara karyaan dan karyawati ada penghalang atau satirnya. Bahkan dalam pengajian karyawan pun diperbolehkan

²⁰ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

²¹ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

²² Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

mengajak anaknya tetapi yang masih kecil, penting bisa tetap hadir kajian²³.

Sumber daya insani menghadiri pengajian karyawan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu agar bisa hadir dan disiplin kajian. Sebagaimana pernyataan Ibu Eko Mardianto, faktor pribadi dapat berpengaruh karena apabila dalam dirinya mewajibkan mengaji maka otomatis akan melakukannya bukan karena tuntutan kantor yang justru menjadikan tidak begitu antusias hadir²⁴. Hal ini seperti pernyataan Bapak Majuri, faktor yang berpengaruh yaitu dari kesadaran diri sumber daya insani sendiri, tuntutan dari KSPPS yang mewajibkan hadir, ada absensinya, saat ada pembagian remun, jadi faktor internal dan eksternal berpengaruh²⁵.

Dari faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan dalam mengikuti pengajian karyawan diatas, maka diperlukan upaya untuk mendisiplinkan sumber daya insani. Sebagaimana pernyataan Ibu Winarsih, untuk upaya mendisiplinkan sumber daya nsani hadir pengajian karyawan biasanya dengan mengingatkan atau mengumumkan lewat *WhatsApp group* ataupun meminta kepala kantor atau cabang untuk mengingatkan karyawannya²⁶. Hal ini pun seperti pernyataan Bapak Majuri, bisa dengan mengingatkan karyawan saat bekerja di hari jum'at bahwa besoknya diadakan rutinan pengajian sehingga dapat menghadirinya karena ada absensi dan bisa terlihat karyawan kantor mana yang disiplin maupun yang kurang disiplin karena kunci keteraturan itu disiplin sehingga dapat menjadikan program KSPPS Yaummi dapat terorganisir dengan baik sesuai aturan dan ketetapan²⁷.

Upaya dalam mendisiplinkan sumber daya insani sudah selalu dilakukan oleh pihak manajemen KSPPS Yaummi, akan tetapi suatu program tidak menutup kemungkinan terdapat suatu kendala dalam pelaksanaannya, tak terkecuali pada pelaksanaan pengajian karyawan. Walaupun terdapat sedikit kendala, tetapi masih terdapat solusi untuk meminimalisir kendala tersebut. Sebagaimana

²³ Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

²⁴ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

²⁵ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

²⁶ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

²⁷ Ahmad Majuri, wawamcara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

pernyataan Ibu Winarsih, kendalanya yaitu sumber daya insani sendiri seperti ada acara lain dan cara mengatasi kendala tersebut harus dipacu lagi semangatnya, bisa dengan dorongan kepala cabang karena peran pimpinan dapat berpengaruh, harus ada ketegasan²⁸.

Hal ini sesuai pernyataan Bapak Majuri, kendalanya yaitu waktu sumber daya insani yang jadwal mengaji bersamaan dengan urusan penting lain sehingga mengikutinya lewat *zoom* atau *live youtube* padahal lebih efektif hadir langsung mengingat ada absensinya dan bisa berpengaruh kepada penilaian KSPPS Yaummi terhadapnya. Untuk mengatasinya bisa diberikan pengarahan oleh pimpinan atau bisa diajak rekan satu kerja mengingat kajian hanya 1 jam dan setelahnya bisa disambung aktivitas lain, sehingga memang dapat melatih kedisiplinan sumber daya insani KSPPS Yaummi²⁹.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan juga merupakan program rutin yang diadakan KSPPS Yaummi MAS Pati bagi sumber daya insaninya terkait pekerjaannya di kantor khususnya dalam menjalankan *jobdesk* masing-masing. Sebagaimana pernyataan Ibu Winarsih bahwa pelatihan dan pengembangan di KSPPS Yaummi MAS dilaksanakan satu tahun sekali dan biasanya dengan sewa hotel, sewa gedung atau bisa juga di kantor pusat Pati tergantung pada kebutuhan tempat yang digunakan³⁰. Sesuai pernyataan Bapak Majuri bahwa pelatihan dan pengembangan di KSPPS Yaummi MAS memang salah satu program rutin yang diadakan bagi peningkatan dan pemeliharaan kinerja sumber daya insani yang perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan dari pihak KSPPS Yaummi MAS sehingga dapat dijaga konsistensinya untuk kerja di masa sekarang maupun di masa depan yang biasanya diadakan satu tahun sekali dengan rincian untuk *marketing* di awal-awal tahun, *teller* dan *cs* di pertengahan tahun mengingat mereka yang berhubungan langsung dengan nasabah³¹.

Begitupun Ibu Elva I'tikafiah yang menyatakan, pelatihan dan pengembangan awal tahun untuk *marketing* dan pertengahan tahun untuk *teller* dan *cs* atau adm, bergantian karena banyak di *marketing*

²⁸ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

²⁹ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

³⁰ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

³¹ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

yang berjumlah 64 orang, *teller* 29 orang dan *cs* 25 orang. Walaupun setahun sekali tapi terus berkesinambungan karena sudah menjadi kewajiban KSPPS Yaummi MAS memberikan program peningkatan kinerja karyawan dalam upaya menjaga eksistensi Yaummi MAS mengingat sekarang banyak KSPPS jadi memang harus memberikan perhatian kepada karyawan agar performa kinerja semakin meningkat, mampu bersaing dengan lembaga lain dan berkembang dalam teknologi dengan dibuktikan adanya *yaummi mobile*³².

KSPPS Yaummi MAS mengadakan pelatihan dan pengembangan tentunya bagi kebaikan dan kelangsungan kerja sumber daya insaninya. Sebagaimana pernyataan Ibu Winarsih bahwa KSPPS Yaummi mengadakan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani untuk menambah wawasan sumber daya insani di bidang masing-masing seperti *teller*, *cs* otomatis ada bidangnya masing-masing, jadi diadakan pelatihan dan pengembangan untuk *upgrade* mengenai pelayanan kepada nasabah, mengingatkan kembali mengenai pelayanan, cara-cara melayani nasabah agar lebih baik lagi sehingga KSPPS dapat diminati masyarakat karena pelayanan bagi nasabah selalu di-*upgrade*³³. Begitupun pernyataan Bapak Majuri bahwa KSPPS Yaummi mengadakan pelatihan dan pengembangan karena untuk mengembangkan kualitas diri karyawan dalam bidang keahliannya agar kompeten, ahli dalam *jobdesk* nya dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Pada dasarnya menambah wawasan karyawan dan mengaplikasikan wawasan yang diperoleh dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan pelayanan kepada anggota KSPPS Yaummi, mampu menarik anggota baru, promosi produk dapat optimal³⁴.

Dari sisi pihak manajemen KSPPS Yaummi MAS sudah menyatakan mengenai alasan KSPPS Yaummi mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya insaninya. Dan selanjutnya dari sisi sumber daya insani atau karyawan KSPPS Yaummi MAS Pati mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi mereka. Sebagaimana pernyataan Ibu Tri Handayani, pelatihan dan pengembangan penting diikuti karena merupakan salah satu bentuk perhatian KSPPS Yaummi untuk mengembangkan kemampuan setiap karyawan yang sesuai dengan *jobdesk* setiap karyawan sehingga hal

³² Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

³³ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

³⁴ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

yang dirasa kurang pas selama kinerjanya dapat dibenahi lagi terutama mengenai pelayanan kepada anggota KSPPS Yaummi karena kinerja yang terus meningkat maka dapat naik posisi yang dapat dijadikan sebagai pengalaman kerja yang penting juga bagi kelangsungan KSPPS Yaummi³⁵.

Seperti pernyataan Ibu Elva I'tikafiah, sumber daya insani sebagai pelaksana segala aktivitas sudah seharusnya selalu dijaga dan diperhatikan KSPPS Yaummi sebagai bentuk manajemen sehingga sumber daya insani memang penting mengikuti program tersebut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dari pemberian wawasan dari program tersebut, mendapat pengalaman baru, meningkatkan produktivitas kerja, mengembangkan *skill* jangka panjang sehingga intensitas pelayanan nasabah lebih baik lagi dan meminimalisir risiko terjadinya kesalahan pelayanan³⁶. Dan Ibu Sri Martini penting diikuti karena sudah menjadi ketentuan dan tugas KSPPS Yaummi dan sumber daya insani harus siap mengikutinya untuk memperoleh tambahan ilmu yang dapat diterapkan dalam jobdesknya, menambah pengalaman dan kemampuan baru, meningkatkan kemampuan serta mempertahankan kinerjanya yang sudah baik yang penting bagi pengembangan karir dan keberlangsungan kinerjanya serta bagi kemajuan KSPPS³⁷.

Dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan, tentunya dapat disampaikan dalam berbagai bentuk kegiatan. Sebagaimana pernyataan Ibu Eko Mardianto, pelatihan dan pengembangannya bisa dalam bentuk kegiatan raker (rapat kerja), seminar dengan mendatangkan dari instansi lain yang berkaitan dengan kegiatan KSPPS Yaummi seperti seminar kemarin mengenai Gadai Emas dengan BSI dan Gadai Emas dengan BPJS dan dua tahun sekali biasanya ada *rihlah* karyawan, bisa juga KSPPS Yaummi diundang instansi lain untuk menghadiri *event* seperti pelatihan zakat, pelatihan wakaf sehingga bermanfaat dalam menambah relasi dan KSPPS pun semakin dikenal masyarakat luas³⁸.

Dalam setiap program pun tidak menutup adanya kendala dalam pelaksanaannya, termasuk pada pelatihan dan pengembangan di

³⁵ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

³⁶ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

³⁷ Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

³⁸ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

KSPPS Yaummi MAS Pati. Sebagaimana pernyataan Ibu Winarsih, mengenai kendala dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan misalnya pada pelatihan gadai emas yang merupakan hal baru bagi KSPPS Yaummi yaitu harus adaptasi yaitu perlu mempelajari dahulu karena baru masuk tahun ini dan untuk meminimalisir kendala tersebut yaitu dengan *sharing-sharing* dulu antar kantor, bertanya dan berdiskusi mengenai kendala yang terjadi dan dapat ditemukan solusinya³⁹. Hal tersebut sesuai pernyataan Bapak Majuri, sedikit memang terkendala dan dari pihak manajemen Yaummi dimaksimalkan agar tetap berjalan lancar kegiatan pelatihannya dan upaya meminimalisirnya dengan mempelajari dahulu mengenai gadai emas seperti apa, prosesnya bagaimana, cara mempromosikannya bagaimana setidaknya mempunyai gambaran sedikit mengenai gadai emas dengan dikomunikasikan dengan tim bagaimana baiknya, saling bekerja sama antar kantor⁴⁰.

Seperti halnya pada pelaksanaan suatu kegiatan ataupun program, terdapat faktor yang dapat mempengaruhinya seperti faktor pendukung bahkan juga faktor penghambat, termasuk pada program pelatihan dan pengembangan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS Pati. Dari pernyataan Ibu Tri Handayani, faktor pendukung pelatihan dan pengembangan yaitu sumber daya insani karena yang dilatih dan dikembangkan kualitas dirinya dalam bekerja di KSPPS Yaummi tak lain sumber daya insani tersebut sebagai pelaku aktif kegiatan pelayanan kantor, penyampaian materi yang mudah diterima *audience* juga mendukung⁴¹. Seperti halnya Bapak Majuri menyatakan peran aktif sumber daya insani bisa menjadi faktor pendukung pelatihan dan pengembangan. Apabila berkolaborasi dengan lembaga lain, peran sertanya menjadi faktor pendukungnya dan tentunya dukungan pihak manajemen Yaummi juga berpengaruh⁴².

Selain faktor pendukung tak jarang juga terdapat faktor penghambat dari suatu kegiatan seperti pada pelatihan dan pengembangan bagi sumber daya insani KSPPS Yaummi MAS Pati seperti yang disampaikan Ibu Winarsih bahwa yang menghambat pelaksanaannya yaitu sumber daya insani yang tidak mau menerima

³⁹ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

⁴⁰ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

⁴¹ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, wawancara 3, transkrip.

⁴² Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

dan menerapkan tambahan ilmu yang diperolehnya dalam melaksanakan *jobdesk* nya yang menjadikan stagnan dan tidak mau mempromosikan hal-hal baru kepada anggota⁴³. Hal tersebut dilengkapi pernyataan Ibu Tri Handayani bahwa untuk membenahi SDI yang kurang aktif yaitu dengan rutin mengikuti rutinan pelatihan dan pengembangan yang diadakan kantor walaupun hanya 1 tahun sekali tetapi penting untuk memantau *progress* setiap SDI apakah kinerjanya sudah dapat lebih meningkat setelah diberikan pelatihan dan pengembangan ataukah masih sama dan juga harus ada ketegasan dan pantauan pihak manajemen⁴⁴.

c. *Briefing* Karyawan

Selain pengajian karyawan serta pelatihan dan pengembangan, *briefing* juga menjadi program yang diadakan oleh KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati bagi sumber daya insaninya. *Briefing* juga sudah menjadi rutinan dan kebiasaan kerja yang dilakukan sumber daya insani KSPPS Yaummi MAS Pati. Sebagaimana pernyataan Ibu Elva I'tikafiah bahwa *briefing* berisi pengarahan atasan kepada karyawannya di kantor baik dalam memberikan arahan, informasi pelaksanaan kerja, aturan, pemberian motivasi atau semangat, penyelesaian masalah sehingga tercipta komunikasi antar karyawan dan atasan⁴⁵. Dari pernyataan Ibu Tri Handayani bahwa *briefing* karyawan di KSPPS Yaummi MAS biasanya rutin hari senin dan kamis di masing-masing kantor baik kantor pusat maupun kantor cabang, *briefing* dimulai ketika semua karyawan yang ada di kantor sudah berkumpul dan sebelum *briefing* biasanya diawali dengan mengaji Al-Qur'an bersama beberapa ayat beserta artinya, *briefing* biasanya dilaksanakan setiap pagi dan dapat disebut *briefing* pagi yang dilakukan sebelum pelayanan atau aktivitas biasa kantor dimulai⁴⁶.

Sesuai pernyataan Bapak Majuri, *briefing* karyawan sudah menjadi kebiasaan sumber daya insani KSPPS Yaummi setiap hari senin dan kamis sehingga harus berangkat lebih pagi dan hal itu sekaligus dapat menjadikan karyawan disiplin karena kunci keteraturan adalah disiplin dan *briefing* berjalan sesuai jadwal yang

⁴³ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

⁴⁴ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁴⁵ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁴⁶ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

telah ditetapkan pihak manajemen Yaummi⁴⁷. Begitupun pernyataan Ibu Elva I'tikafiah bahwa *briefing* tidak perlu memakan waktu lama tidak sampai 30 menit dan apabila di luar hari senin atau kamis yang merupakan jadwal *briefing* terdapat informasi penting yang harus segera diadakan *briefing* maka tidak mengapa melaksanakannya⁴⁸.

Dilengkapi pernyataan Ibu Eko Mardianto, *briefing* dilakukan karena terfokus pada satu permasalahan yang mengganjal, misalnya promosi arisan yang kurang efektif karena salah satu manfaat *briefing* yaitu dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi seperti promosi yang kurang gencar tadi yang dibahas dan ditemukan langkah dalam menyelesaikannya. *Briefing* dapat dilakukan dengan timnya saja. Juga bisa membahas permasalahan yang sedang terjadi di kantor, pimpinan memberikan masukan dan semangat kerja kepada karyawannya baik itu *teller*, *customer service* atau adm, *marketing* agar kinerjanya ditingkatkan lagi serta memberikan kepuasan pelayanan nasabah ataupun dalam menarik nasabah baru⁴⁹.

Briefing karyawan yang sudah menjadi rutinan tersebut tentunya sangat penting untuk selalu diadakan karena memberikan manfaat baik bagi sumber daya insani ataupun KSPPS Yaummi MAS sendiri. Sebagaimana pernyataan Ibu Tri Handayani, *briefing* karyawan memang penting diadakan karena sudah rutin dilakukan sehingga termasuk suatu kebiasaan kecil atau budaya kerja baik yang harus dipertahankan KSPPS Yaummi MAS karena dapat menjaga konsistensi kinerja sumber daya insani yang biasanya *briefing* dilakukan dengan pimpinan yang memberikan penjelasan ataupun pengarahan terkait hal yang harus dilakukan sesuai rencana kerja, misalnya evaluasi mengenai pekerjaan sebelumnya agar karyawan mengetahui kendala dalam *jobdesknya* sehingga dapat didiskusikan bersama. *Briefing* juga penting karena dapat mempererat *silaturahmi* antar karyawan, memberikan semangat kerja antar karyawan, memotivasi karyawan, memaksimalkan produktivitas kerja⁵⁰.

Hal ini sesuai pernyataan Ibu Elva I'tikafiah, *briefing* karyawan harus selalu diadakan karena sudah kebiasaan lembaga dan tidak perlu waktu lama cukup singkat saja tetapi tetap sangat penting dalam

⁴⁷ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

⁴⁸ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁴⁹ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

⁵⁰ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

menyatukan tujuan karyawan di kantor, pimpinan memberikan pengarahan dan juga semangat kerja, menciptakan kerja tim yang kompak serta sebagai pengingat tim agar setiap pekerjaannya selalu menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur)⁵¹. Dilengkapi pernyataan Bapak Majuri, *briefing* sama pentingnya seperti pengajian karyawan maupun pelatihan dan pengembangan karena dalam *briefing* biasanya membahas hal mengganjal seperti kurang maksimalnya promosi produk, pembiayaan macet, nasabah tak kunjung membayar angsuran yang sudah jatuh tempo dan lain-lain. *Briefing* yang terpenting adalah saling komunikasi dan justru yang dapat memberikan efek langsung bagi karyawan karena diberikan semangat tepat sebelum jam pelayanan, jadi *briefing* dapat dikatakan sebagai pembuka semangat kerja yang diberikan kepada sesama karyawan atau atasan kepada karyawan sehingga penting selalu diadakan dua kali dalam seminggu pada hari aktif kerja⁵².

2. Data Efektivitas Program Peningkatan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Penerapan dari program-program tersebut tentunya dapat memberikan dampak maupun hasil terhadap sumber daya insaninya yang dalam hal ini yaitu apakah program yang diadakan memang dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani, terkait efektivitas program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani apakah sudah dapat dikatakan efektif ataupun masih belum efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati maupun dampak lain dari adanya program-program yang diadakan tersebut.

Berdasarkan informasi-informasi yang diperoleh peneliti dalam wawancara dengan informan, berikut informasi mengenai efektivitas 3 program peningkatan kualitas kinerja sumber daya insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati:

a. Pengajian Karyawan

Sebelum mengetahui efektivitasnya, diadakannya program pengajian karyawan oleh KSPPS Yaummi MAS tentunya dapat memberikan dampak bagi sumber daya insaninya, salah satunya dari penyampaian materi yang disampaikan oleh ustadz karena yang menyampaikan materi di KSPPS Yaummi MAS tidak ustadzah seringnya ustadz dan dari pengimplementasian ilmu yang diperoleh

⁵¹ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁵² Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

ke dalam pekerjaannya di KSPPS Yaummi MAS Pati. Sebagaimana pernyataan Ibu Tri Haryati, penyampaian materi yang disampaikan mudah dipahami dan diterima, selanjutnya tinggal diamalkan dalam keseharian karena ilmu agama penting sebagai petunjuk dalam melakukan hal, terlebih dalam bekerja di KSPPS Yaummi dan dalam pengimplementasian dalam pekerjaan pun butuh proses karena terkait pembentukan sikap baik dan masih perlu peningkatan lagi karena penyerapan ilmu setiap individu berbeda ada yang cepat menyerap ilmu dan bisa langsung diamalkan dalam pekerjaannya dan ada yang butuh waktu. Tetapi sedikitnya sudah dapat diterapkan dalam *jobdesk* dan mampu mengambil nilai positif untuk diamalkan dalam pekerjaan⁵³.

Hal ini sesuai pernyataan Ibu Elva I'tikafiah, materi yang disampaikan bisa dipahami audien dengan baik walaupun kajiannya hanya 1 jam sudah bisa dipahami karena rutin jadinya ilmu yang diperoleh akan terus bertambah dan dapat diamalkan dalam bekerja maupun bermasyarakat⁵⁴. Begitupun pernyataan Ibu Tri Handayani, ilmu yang diperoleh sedikitnya sudah diaplikasikan, dengan mengambil hikmah dan nilai kebaikan serta diterapkan dalam menjalankan *jobdesknya* sehingga lebih semangat kerja dan dapat meningkatkan kualitas diri yang berdampak pada pencapaian kinerja yang baik. Misalnya sebagai *customer service* harus sabar dan teliti karena berkaitan dengan membuat laporan keuangan maupun laporan kantor lain, membuat data-data anggota, melayani anggota⁵⁵.

Selain dari materi dan implementasi ilmu ke dalam pekerjaan, dampak dari pengajian karyawan bagi sumber daya insani juga dapat dilihat dari kebiasaan yang sedikitnya dapat berubah. Sebagaimana pernyataan dari Ibu Tri Handayani, sedikitnya dapat merubah kebiasaan karyawan walaupun juga tergantung masing-masing individu, sedikitnya dapat merubah karena dilatih secara berkelanjutan dalam kajian dan diberikan nilai kebaikan yang dapat diambil dan dibuktikan secara sedikit demi sedikit untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi, misalnya karyawan lebih disiplin lagi karena pengajian dilatih disiplin rutin hadir sehingga yang awalnya

⁵³ Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

⁵⁴ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁵⁵ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

kurang disiplin semakin lama menjadi lebih disiplin⁵⁶. Hal ini sesuai pernyataan Ibu Elva I'tikafiah, karena rutin diadakan lambat laun dapat merubah kebiasaan karyawan, misalnya yang sholatnya kurang tepat waktu bisa menjadi tepat waktu, mungkin yang kurang ramah dalam melayani nasabah menjadi murah senyum, lebih menghargai pendapat orang lain, lebih berhati-hati dalam berbicara jadi bisa merubah kearah yang lebih positif⁵⁷.

Program pengajian karyawan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS bagi sumber daya insaninya tentunya bertujuan untuk mendukung dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani. Untuk itu, penting mengetahui apakah pengajian karyawan memang dapat meningkatkan kualitas kinerja bagi sumber daya insani di KSPPS Yaummi MAS Pati tersebut. Sebagaimana pernyataan Ibu Sri Martini bahwa pengajian karyawan dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karena sudah rutinan setiap sabtu pagi, sehingga sedikit demi sedikit dapat menumbuhkan kebiasaan yang baik dan dari kebiasaan baik itu dapat menumbuhkan karakter baik sehingga apa yang dilakukan dipertimbangkan baik buruknya, tidak gegabah dalam mengambil keputusan dan bertindak, menjalankan tugasnya dengan baik sebagai bentuk tanggung jawab dan profesional dalam bekerja di KSPPS Yaummi, dapat memberikan peningkatan spiritualitas dalam mengemban amanah dalam bekerja sehingga kinerjanya semakin baik yang akhirnya menjadi berkualitas dan harus dipertahankan sumber daya insani agar selalu mendapatkan kepercayaan KSPPS Yaummi⁵⁸.

Begitupun pernyataan Ibu Tri Handayani bahwa pengajian karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani karena sudah menjadi program rutinan dari KSPPS Yaummi MAS yang tentunya akan selalu memberikan tambahan pengetahuan agama kepada sumber daya insani yang penting bagi pendukung dari setiap perbuatannya tak terkecuali dalam bekerja dan juga sebagai upaya dalam pembinaan mental spiritual karyawan yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kualitas kepribadian karyawan yang dapat berdampak pada kinerjanya yang semakin baik bagi KSPPS Yaummi, karyawan lebih semangat bekerja, mengutamakan kepuasan

⁵⁶ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁵⁷ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁵⁸ Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

pelayanan anggota dan bekerja di Yaummi dengan niat ibadah kepada Allah SWT⁵⁹.

Sedikit berbeda dengan Ibu Winarsih yang menyatakan bahwa pengajian karyawan sebenarnya dapat meningkatkan kualitas diri karyawan, akan tetapi untuk mencapai kualitas kinerja selain rutin mengikuti pengajian karyawan tersebut juga harus ditambah dengan kegiatan lain yang menunjang keahlian karyawan seperti pelatihan dan pengembangan ataupun dari pengalaman kerja masing-masing karyawan karena kualitas kinerja sesuai *jobdesknya*, jadi pengajian karyawan meningkatkan kualitas diri dan untuk meningkatkan kualitas kinerja perlu ditambah atau ditunjang dengan keahlian masing-masing karyawan yang keahliannya tersebut bisa terus ditingkatkan atau dipertahankan dengan adanya kegiatan tambahan terkait *jobdesknya* sehingga dapat sejalan dan kinerja yang diberikan tentunya maksimal bagi KSPPS Yaummi⁶⁰.

Terkait efektivitas program pengajian karyawan, terdapat perbedaan pendapat dari informan, ada yang sudah menyatakan sudah efektif dan ada yang menyatakan kurang efektif. Untuk informan yang menyatakan sudah efektif, sebagaimana pernyataan Ibu Sri Martini bahwa pengajian karyawan dirasa sudah efektif, karena sumber daya insani dalam bekerja di KSPPS Yaummi MAS Pati dikuatkan dengan karakter yang baik dan karakter baik tersebut dapat tumbuh dan melekat pada diri sumber daya insani melalui pembiasaan pemahaman terkait ilmu agama yang memberikan nilai-nilai positif sehingga dapat diamalkan dalam menjalankan *jobdesk* di KSPPS Yaummi dengan baik, penuh tanggung jawab dan pastinya ikhlas sehingga performa kerjanya semakin baik misalnya *jobdesk* sebagai *teller* yang berkaitan dengan transaksi nasabah harus selalu jujur, ramah dan sabar dalam bekerja karena keahlian masing-masing sumber daya insani yang didasari ilmu agama yang mumpuni dapat menjadikan kinerja semakin baik lagi⁶¹.

Ibu Tri Handayani juga menyatakan pengajian karyawan sudah efektif dan hal ini dibuktikan dengan KSPPS Yaummi MAS yang mencanangkan terhadap sumber daya insaninya untuk menjauhi riba yang merugikan anggota KSPPS karena lembaga berprinsip ekonomi syariah yang menjunjung kejujuran dalam bekerja terlebih KSPPS

⁵⁹ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁶⁰ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

⁶¹ Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

Yaummi termasuk lembaga keuangan syariah, harus amanah dalam menjalankan *jobdesk*, memberikan pelayanan yang baik kepada anggota sebagai bentuk penerapan nyata nilai positif pengajian yang rutin diadakan⁶².

Hal ini sesuai pernyataan Ibu Elva I'tikafiah bahwa pengajian karyawan sudah efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena sudah menjadi rutinitas bagi karyawan KSPPS Yaummi MAS memberikan penambahan dan pemahaman ilmu agama untuk meningkatkan pengetahuan spiritual karyawan karena bekerja dengan berpegang pada ilmu agama yang matang dapat menjadikan kinerja lebih maksimal. Dikatakan efektif dapat dilihat dari seragam kantor karyawati KSPPS Yaummi MAS yang sopan dengan panjang baju sampai diatas lutut sedikit dan hijab harus menutup dada dan boleh memakai bros tetapi tetap menutup dada yang merupakan implementasi nilai syariah dengan berbusana sesuai syariah karena lembaga KSPPS Yaummi MAS sendiri merupakan lembaga keuangan syariah jadi harus diterapkan bagi sumber daya insaninya sehingga nasabah yang bertransaksi merasa nyaman karena sopan dan ramah, sumber daya insani pun lebih merasa nyaman sehingga dalam bekerja pun tidak terganggu dengan masalah busana dan *jobdesk* nya dilaksanakan dengan baik⁶³.

Selain dari pernyataan informan yang menyatakan bahwa pengajian karyawan sudah efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani, terdapat informan yang menyatakan bahwa pengajian karyawan kurang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani. Sebagaimana pernyataan Ibu Eko Mardianto bahwa pengajian karyawan dirasa kurang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani KSPPS Yaummi MAS karena selain dengan mengikuti rutinan pengajian karyawan yang diadakan, sumber daya insani juga harus diberikan penambahan kegiatan lain yang dapat menunjang seperti pelatihan dan pengembangan atau dapat ditunjang dari pengalaman kerja masing-masing sumber daya insani, karena pengajian karyawan termasuk urusan syariah dan untuk efektif bekerja harus ada penambahan ilmu di bidang atau keahlian sumber daya insani⁶⁴. Sesuai pernyataan Bapak Majuri, kinerja sumber daya insani dapat

⁶² Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁶³ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁶⁴ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

menjadi lebih baik apabila dibekali ilmu agama dan keahlian yang matang dari sumber daya insani⁶⁵.

Dampak positif lain dari diadakannya pengajian karyawan selain dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani sebagaimana pernyataan Ibu Sri Martini, pengajian karyawan dapat menjalin *silaturahmi* antar karyawan, meningkatkan *ukhuwah islamiyyah*, dapat menyehatkan tubuh karena kesehatan dapat dipengaruhi pola pikir yang sehat jadi dengan mengikuti pengajian karyawan dapat membuat tubuh rileks sehingga pikiran lebih sehat⁶⁶. Begitupun pernyataan Ibu Elva I'tikafiah, dalam mengikuti pengajian karyawan otomatis mendapat pahala, mendapat ilmu yang bermanfaat untuk diaplikasikan dalam keseharian⁶⁷.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Adanya program ini otomatis juga memberikan respon terhadap sumber daya insani KSPPS Yaummi MAS Pati. Mengenai pelatihan dan pengembangan apakah memang dinyatakan dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani seperti yang disampaikan Ibu Elva I'tikafiah bahwa pelatihan dan pengembangan memang dapat meningkatkan kualitas kinerja SDI karena memang sudah menjadi rutinan KSPPS Yaummi dan sudah aturan untuk mengikutinya karena KSPPS memang bertujuan memberikan pengetahuan tambahan terkait peningkatan keahlian dalam *jobdesknya*, memperbaiki kinerja setiap karyawan agar meminimalisir kesalahan dalam kerjanya, memberikan pengalaman dan kemampuan baru karena pastinya selalu di *upgrade* kerjanya sehingga dapat diimplementasikan dalam *jobdesknya* seperti *marketing diupgrade* dalam pelayanan nasabah misalnya dalam mempromosikan produk KSPPS, menarik tabungan si rela, arisan *ukhuwah* di pasar, memantau pembiayaan nasabah, membantu proses pencairan pembiayaan, ikut survei di tempat nasabah yang mengajukan pembiayaan, menarik nasabah baru sehingga memang perlu ditingkatkan demi kepuasan pelayanan nasabah⁶⁸.

Diperlengkap pernyataan Bapak Majuri, dalam pelatihan dan pengembangan dapat memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan

⁶⁵ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

⁶⁶ Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

⁶⁷ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁶⁸ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

kinerjanya karena karyawan yang keterampilan kinerjanya dalam melaksanakan *jobdesknya* meningkat dengan baik dan mempertahankannya maka akan mendapatkan *reward* ataupun posisinya dapat naik sehingga memberikan semangat dan motivasi karyawan lain agar kinerjanya juga ditingkatkan lagi serta konsisten dan di KSPPS Yaummi banyak yang sudah bekerja lama selama bertahun-tahun, walaupun begitu juga tetap mendapatkan pelatihan pengembangan agar tetap konsisten dalam bekerja sehingga semakin lama performa kinerjanya semakin baik dengan mengutamakan pelayanan nasabah⁶⁹. Sama halnya Ibu Eko Mardianto menyatakan semakin lama karyawan bekerja dan ditambah potensinya terus berkembang dan kualitas kerjanya maka posisinya dapat naik untuk menempati posisi yang semestinya dan memungkinkan dapat bekerja dengan baik dan bisa tidak selamanya di satu posisi bisa di *rolling* (pindah posisi)⁷⁰.

Selain memang dapat meningkatkan kualitas kinerja, pelatihan dan pengembangan di KSPPS Yaummi juga dapat memberikan dampak positif sebagaimana Ibu Tri Handayani yang menyatakan bisa sebagai retensi karyawan agar tetap loyal bekerja di KSPPS Yaummi sebagai stabilitas performa lembaga sendiri, menambah kepercayaan diri SDI dalam menjalankan *jobdesknya*⁷¹. Ditambah Ibu Tri Haryati yang menyatakan dapat menjalin *silaturahmi* antar karyawan ataupun antar lembaga lain karena KSPPS Yaummi juga mendatangkan lembaga lain dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan, mengurangi terjadinya kesalahan dalam menjalankan *jobdesk* masing-masing⁷².

Terkait efektivitas program pelatihan dan pengembangan sebagaimana pernyataan Bapak Majuri yang menyatakan sudah efektif karena KSPPS Yaummi selain membuat aturan juga berkewajiban memberikan wawasan salah satunya pelatihan dan pengembangan, dimana aturan tersebut juga harus dipelihara dan dipeliharanya dengan dilaksanakan rutin setahun sekali dan tentunya mendapat pengawasan dan pengelolaan pihak manajemen Yaummi. Dikatakan efektif dapat dilihat dari bertambahnya anggota Yaummi

⁶⁹ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

⁷⁰ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

⁷¹ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁷² Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

per desember 2022 sebanyak 12.721 orang, bertambah sebanyak 1.414 orang dari tahun kemarin per desember 2021 yang sebanyak 11.321 orang yang berarti kinerja SDI semakin baik dengan ditunjukkan penambahan anggota, serta dapat dilihat dengan ditempatkannya 2 *teller* dan 2 *cs* demi kenyamanan nasabah bertransaksi yang tidak perlu menunggu lama jika ada nasabah lain yang sedang bertransaksi dan sejauh ini kinerja yang ditunjukkannya pun sudah baik⁷³.

Dan Ibu Tri Haryati juga menyatakan sudah efektif, dapat dilihat dari adanya produk baru KSPPS Yaummi sekarang ini dari diterapkannya pelatihan dan pengembangan sehingga muncul hal baru dan juga peran serta SDI dalam mengembangkannya yaitu produk gadaai emas, *yaummi mobile*, kelebihan produk-produk KSPPS semakin ditingkatkan dan juga bisa dilihat dengan kemajuan KSPPS Yaummi yang sudah banyak cabang dan baru-baru ini KSPPS Yaummi Cabang Magelang menempati kantor baru yang menunjukkan eksistensi KSPPS Yaummi semakin maju dan diminati masyarakat luas karena tujuan KSPPS Yaummi memperluas manfaat untuk masyarakat, hal ini menunjukkan kinerja SDI dalam hal pelayanan di KSPPS memuaskan sehingga memang pelayanan kepada nasabah selalu ditingkatkan dan dilaksanakan secara berkesinambungan⁷⁴.

c. *Briefing* Karyawan

Sama seperti pada program pengajian karyawan maupun pelatihan dan pengembangan, *briefing* karyawan juga dapat memberikan dampak ataupun umpan balik bagi sumber daya insani KSPPS Yaummi MAS Pati. Mengenai *briefing* karyawan, apakah program tersebut memang dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani, sebagaimana pada pernyataan Ibu Eko Mardianto bahwa *briefing* karyawan yang rutin diadakan KSPPS Yaummi MAS memang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena memang diarahkan untuk memecahkan suatu permasalahan yang dianggap penting. Hal ini menjadikan sumber daya insani harus berpikir kritis bagaimana caranya untuk memperoleh solusi dan apabila telah diperoleh maka disepakati bersama dan selanjutnya dilaksanakan dengan hal nyata⁷⁵.

⁷³ Ahmad Majuri, wawancara oleh peneliti, 8 Maret, 2023, wawancara 7, transkrip.

⁷⁴ Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

⁷⁵ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

Seperti pernyataan Ibu Tri Handayani, *briefing* dapat meningkatkan kualitas kinerja karena dalam *briefing* berisi pengarahan pimpinan kepada karyawan dalam melaksanakan *jobdesk* sehingga produktivitas kerja ikut meningkat dan apabila terdapat kendala misalnya pembiayaan macet maka *briefing* dilakukan dengan satu tujuan yaitu menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga ketika dibahas dapat menciptakan budaya berpikir positif dan mencegah ketidakjelasan karena dibahas bersama dan disepakati bersama keputusan yang diambil dan ditindak lanjuti dengan tindakan nyata. Tidak hanya membahas terkait kendala kantor, tetapi juga hal di luar kantor seperti kegiatan sosial berupa bantuan sosial, bantuan bencana alam yang juga perlu *briefing* dahulu sehingga kegiatan dapat terstruktur dan berjalan lancar, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya⁷⁶.

Hal tersebut diperlengkap pernyataan Ibu Sri Martini, dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena *briefing* nya pagi-pagi semangat masih *on* sehingga mampu memberikan semangat kerja bagi karyawan dan apabila *briefing* membahas kendala kantor mampu menciptakan komunikasi saling bertukar pendapat, merespon masalah yang terjadi sehingga dapat meningkatkan kualitas diri karyawan. Komunikasi dalam *briefing* menjadi hal terpenting karena dapat tercipta *teamwork* yang kompak. Dan dengan berbekal kualitas diri karyawan yang bagus, maka kinerjanya pun juga berkualitas terlebih dengan kerjasama tim dalam melaksanakan kesepakatan dalam *briefing* sehingga tujuan yang ditargetkan tercapai dengan mudah⁷⁷.

Dan diperjelas lagi dengan pernyataan Ibu Tri Haryati, *briefing* memang dapat meningkatkan kualitas diri karyawan yang dapat berdampak pada peningkatan kualitas kinerjanya sehingga penting untuk mempertahankan kualitasnya tersebut terlebih dalam bekerja yang dituntut harus profesional termasuk mengabdikan diri dan menjadi bagian dari KSPPS Yaummi MAS yang dalam *briefing* nya tidak hanya memberikan motivasi dan semangat kerja tetapi juga merapatkan terkait hal yang terjadi di kantor ataupun kegiatan lain yang dapat menumbuhkan respon aktif karyawan, memberikan masukan dan hal itu membuktikan kemampuan dirinya berkualitas

⁷⁶ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁷⁷ Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

sehingga kinerjanya pun dinilai baik dan otomastis dipertahankan KSPPS Yaummi MAS⁷⁸.

Briefing karyawan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS sebagaimana pernyataan dari informan-informan memang dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insaninya. Dan selanjutnya penting untuk mengetahui efektivitas program *briefing* karyawan tersebut. Dan dari pernyataan Ibu Winarsih menyatakan bahwa *briefing* karyawan sudah dapat dikatakan efektif karena sudah menjadi kegiatan rutin dari KSPPS Yaummi yang juga merupakan target, baik target yang terfokus pada penyelesaian kendala terkait operasional kantor misalnya terkait promosi produk, penarikan nasabah yang kurang disiplin membayar, pengajuan pembiayaan maupun target pada pencapaian hasil kerja yang ditetapkan kantor⁷⁹. Hal ini dilengkapi pernyataan Ibu Eko Mardianto, target dalam *briefing* misalnya simpanan yang dicapai harus sekian ratus atau sekian persen, laba yang diperoleh harus sekian persen, sehingga dengan adanya target mampu memacu karyawan untuk mencapai target tersebut dan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan⁸⁰.

Hal tersebut dilengkapi pernyataan Ibu Tri Handayani, *briefing* karyawan sudah efektif karena sudah menjadi budaya kerja dan rutinitas setiap hari senin dan kamis sebelum aktivitas kerja yang dalam *briefing* akan dibahas terkait kendala ataupun kegiatan KSPPS Yaummi lainnya kemudian disepakati bersama bagaimana langkah terbaik dalam merespon kendala ataupun kegiatan KSPPS Yaummi MAS lain dan selanjutnya melaksanakannya dengan tindakan sesuai kesepakatan bersama, misalnya kegiatan sosial dengan membantu saudara yang terdampak bencana alam atau yang kurang mampu, kemudian bisa kegiatan kantor seperti anggota yang mengalami pembiayaan macet sehingga tim memberikan peringatan, mengenai promosi produk yang kurang gencar, menarik tabungan nasabah di pasar-pasar harus lebih rajin, anggota mana yang disurvei dulu yang

⁷⁸ Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

⁷⁹ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

⁸⁰ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

mengambil pembiayaan sehingga hal tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan⁸¹.

Begitupun pernyataan Ibu Sri Martini, *briefing* karyawan dirasa sudah efektif karena dalam KSPPS Yaummi MAS komunikasi menjadi hal terpenting dalam *briefing*, komunikasi efektif dalam memberikan umpan balik yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dalam bekerja di KSPPS Yaummi ini pasti membutuhkan umpan balik sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal yang juga dapat berdampak pada tindakan nyata yang dilaksanakan sesuai keputusan, misalnya dalam memberi peringatan nasabah yang pembiayaan macet, mensurvei nasabah yang mengajukan pembiayaan yang itu semua sebelumnya memang dilakukan *briefing* dulu dan dilaksanakan dengan tim, begitu juga mengenai pemberian bantuan pada kegiatan sosial, sebelumnya *briefing* dulu juga siapa saja yang ikut terjun, bantuannya dalam bentuk apa, jadi memang dilaksanakan dengan nyata⁸².

Sedangkan dari pernyataan Ibu Tri Haryati, sudah efektif dan dibuktikan dengan memang sudah menjadi rutinan setiap senin dan kamis pagi, *briefing* tidak perlu lama-lama atau singkat saja tetapi jelas membahas mengenai hal apa dan karyawan tetap fokus dan segera melaksanakan *jobdesk* masing-masing, dikatakan efektif karena masih tetap berjalan sesuai jadwal dan tidak menyita banyak waktu untuk pelayanan nasabah terlebih *briefingnya* pagi jadi badan dan pikiran masih *fresh* yang dapat mendukung kinerjanya supaya maksimal. Aktivitas kerja karyawan juga berjalan lancar sesuai *jobdesk* masing-masing, kepala kantor memberikan *briefing* singkat dan melakukan tugas yang lain, *teller* dan adm melayani nasabah yang datang bertransaksi, membuat laporan kantor, bukti transaksi dikumpulkan serta *marketing* menarik nasabah di pasar begitu seterusnya, jadi memang dapat dikatakan efektif karena rutinan agar tetap berkelanjutan kinerja yang dilakukan tetap baik dan penilaiannya pun positif dari kantor⁸³.

Terkait dengan *briefing* karyawan apakah memang dapat meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insani maupun mengenai efektivitasnya sudah dipaparkan sebelumnya dan selanjutnya untuk

⁸¹ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁸² Sri Martini, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 5, transkrip.

⁸³ Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

dampak lain diadakannya *briefing* karyawan yang didalamnya komunikasi menjadi hal penting apakah dapat menjalin komunikasi efektif antar karyawan, sebagaimana pernyataan Ibu Tri Handayani, *briefing* karyawan otomatis dapat meningkatkan komunikasi efektif, baik komunikasi antar karyawan maupun pimpinan dengan karyawan karena memang komunikasi terpenting dalam *briefing* tanpanya tidak dapat berjalan, komunikasinya dapat berupa diskusi, berpendapat sehingga dapat ditemukan solusi dari kendala yang dijumpai. Komunikasi juga dapat memberikan kekompakan kerja, saling memotivasi dalam menjalankan *jobdesk* masing-masing sehingga kinerja yang dijalankan semakin bertambah baik dan memuaskan⁸⁴. Hal tersebut sesuai pernyataan Ibu Elva I'tikafiah, dalam *briefing* komunikasi tentunya sangat penting bukan hanya atasan yang menjelaskan tetapi juga direspon dengan memberikan pendapat sehingga akan tercipta komunikasi efektif antar tim⁸⁵.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Program Peningkatan Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Sumber daya insani menurut Veithzal Rivai dalam Agus Koni, dkk. merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah lembaga, yang pada hakikatnya sumber daya insani merupakan manusia yang bekerja di sebuah lembaga yang berperan sebagai pelaksana dalam setiap aktivitas sampai pada pencapaian tujuan lembaga tersebut⁸⁶. Sebagaimana pernyataan Ibu Elva dari hasil wawancara terkait sumber daya insani di KSPPS Yaummi MAS Pati, bahwa sumber daya insani sebagai pelaksana segala aktivitas KSPPS harusnya selalu dijaga, dikelola dan diperhatikan sebagai bentuk manajemennya⁸⁷.

Adapun lembaga tentunya mengharapkan sumber daya insaninya berkompeten dan berkualitas, sehingga untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan SDI yang potensial, maka lembaga harus melakukan proses manajemen SDI. Menurut Wijayanto dalam Norvadewi, proses MSDI merupakan

⁸⁴ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

⁸⁵ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

⁸⁶ Agus, dkk., *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)*, 42.

⁸⁷ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

metode atau cara yang sistematis dalam melakukan atau menangani suatu kegiatan yang berkaitan dengan SDI. Dalam penelitian Norvadewi, proses MSDI dimulai dengan tahap perencanaan, rekrutmen dan seleksi, perjanjian kerja, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan pemberhentian⁸⁸.

Termasuk di KSPPS Yaummi MAS Pati yang juga menjalankan proses MSDI, diantaranya yaitu:

1) Perencanaan SDI

Menurut Robbins dan Coulter dalam Norvadewi, perencanaan SDI merupakan suatu proses dimana manajer memastikan bahwa lembaga mempunyai jumlah dan jenis orang-orang yang tepat di tempat dan waktu yang juga tepat⁸⁹. Hal tersebut sebagaimana pada hasil dokumentasi dan hasil wawancara yang diperoleh, untuk jumlah pengelola KSPPS Yaummi MAS yaitu 159 orang. Melalui perencanaan SDI, KSPPS Yaummi dapat aman dari kekurangan maupun kelebihan personil yang mendadak.

2) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen menurut Solihin dalam Norvadewi yaitu proses menemukan dan menarik calon tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan lowongan pekerjaan yang ada⁹⁰. Pada rekrutmen karyawan di KSPPS Yaummi MAS dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu, dimana KSPPS Yaummi melakukan rekrutmen ketika terdapat kebutuhan akan SDI untuk mengisi posisi yang sedang kosong yang membutuhkan segera pengisian posisi tersebut atau karena adanya pekerja yang telah mencapai usia pensiun. Bentuk penyusunan strategi dalam merekrut tenaga kerja yaitu dengan mengumpulkan berkas lamaran kerja melalui tahapan membuka lowongan kerja dengan cara penyebaran informasi melalui media *online* salah satunya melalui *website* resmi KSPPS Yaummi yaitu yaummimas.com pada ikon lowongan kerja yang berisi nama, *e-mail*, HP/WA, keperluan dan pesan dan

⁸⁸ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islam," *SNMEB: Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 1, no. 1 (2018): 114, diakses pada 15 Juni, 2023, <https://dpi.org/10.29264/prosiding%20snmeh.v0i0.3054>.

⁸⁹ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islam.," 114.

⁹⁰ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islam.," 114.

kemudian dikirim ke ikon yang tersedia. Bisa juga dari loker.id untuk mengetahui apakah di KSPPS Yaummi sedang ada loker atau tidak. Dan kualifikasinya yaitu lulusan sarjana atau S1, mempunyai SIM C, siap dan bertanggung jawab penuh dalam bekerja, akan lebih bagus apabila sebelumnya berpengalaman kerja di lembaga keuangan, lulusan S1 STAIT Yogyakarta yang siap bekerja di KSPPS Yaummi bisa direkrut karena lembaga bekerja sama dengannya sehingga lulusan yang siap bekerja bisa mengajukan dirinya.

Sedangkan seleksi menurut Robbins dan Coulter yaitu menyaring para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang paling memenuhi kualifikasi atas suatu pekerjaan⁹¹. Untuk seleksi di KSPPS Yaummi yaitu seleksi wawancara, tes kesehatan, tes tertulis dengan kriteria penilaian dari berkas lamaran pekerjaan dan kelengkapannya, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, hasil penilaian wawancara, hasil tes tertulis, hasil tes kesehatan.

3) Penempatan Karyawan

Merupakan tindak lanjut dari proses seleksi. Menurut Hasibuan dalam Cupian, dkk. bahwa penempatan karyawan merupakan proses menempatkan calon karyawan yang telah diterima pada jabatan atau pekerjaan yang semestinya atau sedang membutuhkan pengisian posisi⁹². Untuk di KSPPS Yaummi, SDI yang sudah terseleksi akan menempati posisi atau jabatan sesuai dengan keahlian dalam bidangnya atau dari pengalaman kerja sebelumnya.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Veithzal Rivai dalam Abdus Salam menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDI memberikan dividen baik kepada lembaga maupun kepada karyawan yaitu berupa keahlian dan keterampilan yang menjadi aset berharga lembaga⁹³. Hal tersebut sebagaimana pada hasil wawancara bahwa pelatihan dan pengembangan di KSPPS Yaummi MAS bertujuan memberikan wawasan bagi SDI nya sesuai bidang masing-masing terutama untuk meng-*upgrade* pelayanan bagi nasabah.

⁹¹ Norvadewi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islam.", 114.

⁹² Cupian, dkk., "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital," *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 60, dikases pada 15 Juni, 2023, <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>.

⁹³ Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 158.

5) Pengembangan Karir

Menurut Rivai dalam Merlina dan Edi, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan⁹⁴. Berdasarkan hasil wawancara, bahwa di KSPPS Yaummi apabila semakin lama karyawan bekerja ditambah dengan potensi dan kinerjanya yang juga semakin meningkat dan berkualitas, maka akan naik atau pindah posisi yang semestinya dapat bekerja dengan baik dan sesuai sehingga dapat menjadikan karirnya berkembang dan menjadi sebuah pengalaman kerja juga.

Berdasarkan proses MSDI diatas, sebagai bentuk perhatian dan tindak lanjut karena peran sumber daya insani bagi KSPPS Yaummi yang sangat penting bagi kelangsungan lembaga itu sendiri, maka KSPPS Yaummi MAS membuat program-program terutama bagi peningkatan kinerja sumber daya insani sebagai bentuk pengelolaan dan perhatian dari lembaga. Hal tersebut sebagaimana pada penelitian Nafilatur yang menyatakan bahwa suatu lembaga perlu berperan aktif dalam mengoptimalkan dan mengelola sumber daya insani agar mampu menghasilkan sumber daya insani yang berkompeten dan berkualitas, sehingga lembaga memang perlu menciptakan program seperti pelatihan dan pengembangan yang dapat mendukung sumber daya insani dalam meningkatkan keahlian serta memberikan dorongan semangat dan motivasi kerja dalam menjalankan *jobdesk* masing-masing di lembaga⁹⁵.

Oleh karena pentingnya mengadakan program peningkatan bagi sumber daya insaninya, KSPPS Yaummi MAS pun mengadakan program-program bagi sumber daya insani yaitu pengajian karyawan, pelatihan dan pengembangan serta *briefing* karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas kinerjanya bagi lembaga maupun bagi pelayanan nasabah. Berikut analisis dari masing-masing program tersebut:

a. Pengajian Karyawan

Pengajian merupakan salah satu kegiatan Islami sebagai bentuk dakwah yang biasanya terkandung penyampaian ajaran-ajaran Islam dalam rangka membina manusia agar senantiasa

⁹⁴ Merlina Aspita dan Edi Sugiono, "Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot." *Oikonomia: Jurnal Ilmu Manajemen* 14, no. 1 (2018): 3, diakses pada 15 Juni, 2023, <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>.

⁹⁵ Nafilatur, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah.", 51.

berpegang pada ajaran Islam dalam bertindak sehingga memperoleh kedamaian dan kebahagiaan dunia dan akhirat. Dimana, pelaksanaan pengajian tidak hanya bagi orang-orang tertentu tetapi bagi seluruh kalangan masyarakat yang didalamnya membahas mengenai ajaran-ajaran Islam seperti *muamalah, aqidah, akhlaq, tauhid, ibadah* dan lain-lain yang juga dapat dijadikan sebagai sarana komunikasi dan sosialisasi⁹⁶.

Seperti yang diungkapkan Ibu Eko Mardianto pada hasil wawancara bahwa mengaji merupakan salah bentuk beribadah kepada Allah SWT yang sudah merupakan kewajiban manusia, bahkan sudah diperintahkan Allah SWT dalam Surat Adz-Dzariyat bahwa setiap manusia dan jin berkewajiban beribadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, KSPPS Yaummi MAS mengadakan pengajian karyawan sebagai bentuk pengimplementasian salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT yaitu mengaji⁹⁷.

Dan berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pengajian karyawan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS bagi SDI nya ada 2, yang pertama pengajian karyawan rutin setiap sabtu pagi jam 9 sampai jam 10 bagi seluruh karyawan KSPPS yang biasanya dilaksanakan di Aula Lantai 3 Kantor Pusat Pati ataupun di Masjid Yaummi Fatimah dalam bentuk ceramah atau *majelis ta'lim* dengan pemateri dari ustadz-ustadz Yaummi yang juga terdapat absensi kehadirannya dan bagi yang tidak dapat hadir langsung bisa mengikuti lewat *zoom* atau *live streaming youtube*. Kemudian yang kedua mengaji Al-Qur'an bersama di setiap kantor baik pusat maupun cabang setiap senin dan kamis pagi sebelum pelayanan nasabah dan biasanya dipimpin kepala kantor dan setelah mengaji biasanya *briefing*.

Baik pengajian karyawan setiap sabtu maupun mengaji Al-Qur'an di seluruh kantor setiap senin dan kamis, keduanya sama-sama berupaya untuk meningkatkan kualitas spiritual SDI KSPPS Yaummi yang dapat mendukung peningkatan kinerjanya menjadi semakin baik lagi bagi kantor dan sama-sama sudah aturan, kewajiban, kebiasaan dan rutinan yang telah ditetapkan pihak

⁹⁶ Elva Oktavia dan Refika Mastanora, "Manfaat Mengikuti Pengajian Rutin Dalam Meningkatkan Kesadaran Beragama Masyarakat," *Istinarah: Riset Keagamaan, Sosial Dan Budaya* 1, no. 2 (2019): 67, diakses pada 14 Mei, 2023, <https://doi.org/10.31958/istinarah.v1i2.1816>.

⁹⁷ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

manajemen Yaummi untuk selalu dilaksanakan dan diawasi pelaksanaan dan kedisiplinannya.

Pada penelitian Alfisyah dan Anwar mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim menyatakan bahwa kegiatan keagamaan diadakan perusahaan sebagai bentuk penerapan nilai agama dan ibadah kepada Allah SWT bagi karyawan yang dilaksanakan di sela-sela waktu kerja seperti *istighosah* rutin, do'a bersama sebelum aktivitas kerja dimulai, kajian agama atau ceramah rutin dan sholat berjamaah yang dapat memenuhi nilai keagamaan ke dalam psikologis karyawan sehingga dapat mendukung kinerjanya menjadi lebih baik lagi⁹⁸.

Diadakannya pengajian karyawan sebagai bentuk perhatian dan upaya pemenuhan kebutuhan psikologis atau rohani SDI agar tidak hanya terfokus pada penyelesaian pekerjaan saja, akan tetapi didukung dengan penerapan nilai agama dalam dirinya sehingga pekerjaannya juga bernilai ibadah dan sesuai aturan lembaga ataupun syariah, karena hakikatnya pengajian diadakan untuk meningkatkan kesadaran beragama dalam aspek pengetahuan agama seperti bagaimana cara beribadah dengan baik, cara lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT maupun meningkatkan kesadaran beragama dalam aspek sikap seperti dapat menjadikan orang lebih taat pada perintah Allah SWT, tutur katanya lebih baik, menghargai orang lain saat berbicara dan tentunya hal-hal tersebut dapat diaplikasikan dalam keseharian termasuk dalam bekerja yang pasti berbaur dengan banyak orang di tempat kerjanya⁹⁹.

Hal tersebut sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan informan, bahwa KSPPS Yaummi MAS mengadakan pengajian karyawan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan *rohaniyyah* atau pemenuhan kebutuhan ilmu agama bagi sumber daya insaninya disamping diberikan ilmu terkait pekerjaan kantor sehingga dapat memberikan pemahaman ilmu agama dan penguatan *tauhid* untuk meningkatkan keimanan dan kesadaran beragama. Dengan tauhid yang kuat dapat mendorong etos kerja yang semakin baik dan dalam melaksanakan *jobdesk* diniatkan meraih *ridho* Allah SWT, niat bekerja dan amanah dalam menjalankan tugasnya.

⁹⁸ Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI," *Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2018): 102, diakses pada 14 Mei, 2023, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/24058>.

⁹⁹ Elva dan Refika, "Manfaat Mengikuti Pengajian Rutin Dalam Meningkatkan Kesadaran Beragama Masyarakat.", 72.

Jadi, pengajian karyawan menjadi salah satu program yang diadakan KSPPS Yaummi MAS bagi SDI nya yang bertujuan untuk memberikan tambahan ilmu agama yang dapat memberikan kesadaran beragama dalam aspek wawasan dan pengetahuan serta aspek pembentukan kebiasaan baik yang dapat membentuk karakter baik pula sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas diri SDI. Hal tersebut karena pengajian dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan sehingga mampu memberikan pembiasaan diri yang baik bagi SDI.

Dengan nilai-nilai agama yang dapat diaplikasikan dalam bekerja dapat berdampak pada kinerjanya yang turut meningkat, terutama dalam pelayanan nasabah karena KSPPS Yaummi berupaya memperluas manfaat bagi masyarakat sehingga perlu ditingkatkan kualitas pelayanannya yang tidak hanya berbekal keahlian masing-masing SDI di bidangnya, akan tetapi juga berbekal kualitas diri dengan karakter baik dari nilai-nilai agama dalam dirinya sehingga pelayanan yang diberikan lebih optimal dan memberikan kepuasan bagi lembaga maupun nasabah.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan SDI merupakan suatu upaya terstruktur dan sistematis dari lembaga untuk mencetak karyawan yang mampu menguasai *skill* atau kemampuan yang dimilikinya, memberikan tambahan pengetahuan terkait bidang keahlian sesuai *jobdesknya* serta mengembangkan *softskills* para karyawannya¹⁰⁰.

Sebagaimana hasil wawancara yang paparkan Ibu Elva I'tikafiah, pelatihan dan pengembangan diadakan KSPPS Yaummi MAS sebagai bentuk manajemen karena SDI sebagai pelaksana segala aktivitas yang seharusnya selalu dijaga, diperhatikan dan dikelola pihak manajemen KSPPS Yaummi sehingga wajib diikuti sumber daya insaninya agar kualitas kinerjanya dapat meningkat karena dalam pelatihan dan pengembangan yang diadakan dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan baru, mempertahankan konsistensi kinerjanya, meningkatkan produktivitas kerja, mengembangkan *skill* jangka panjang sehingga intensitas pelayanan terhadap nasabah menjadi

¹⁰⁰ Mayla Surveyandini dan Fatwa Zuhaena, "Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Program Pelatihan Dan Pengembangan Yang Tepat," *Jurnal WIKUACITYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 1 (2022): 108, diakses pada 16 Mei, 2023, <https://doi.org/10.56681/wikuacitya.v1i1.25>.

semakin baik dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam menjalankan *jobdesk*¹⁰¹.

Dan pada penelitian Ida dan Muhammad mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan SDI terhadap kinerja karyawan karena dapat memberikan manfaat seperti *jobdesk* setiap karyawan lebih terarah, kinerja karyawan menjadi meningkat dengan sistem dan aturan baru, lebih tanggung jawab menjalankan kerja sesuai *jobdesknya*, mampu meningkatkan jenjang karir karyawan, mampu memberikan wawasan keilmuan bagi karyawan yang dapat berdampak positif bagi yayasan¹⁰².

Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan informan, bahwa KSPPS Yaummi MAS mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi SDI tidak lain bertujuan menambah wawasan SDI Yaummi dalam bidang keahlian masing-masing seperti *teller, cs, marketing* otomatis ada bidangnya tersendiri dengan fokus utama diadakannya pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meng-*upgrade* pelayanan nasabah Yaummi, mengingatkan kembali mengenai pentingnya pelayanan nasabah, cara-cara melayani nasabah dengan baik¹⁰³. Jadi, pelatihan dan pengembangan di KSPPS Yaummi MAS memang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah karena fokus utamanya yaitu memperluas manfaat untuk masyarakat sehingga penting meningkatkan aspek kualitas pelayanannya agar nasabah KSPPS Yaummi semakin loyal serta mampu menarik nasabah baru dan dapat terus bertambah sehingga keberadaan KSPPS Yaummi tetap mendapatkan perhatian masyarakat dan tidak tertinggal dengan lembaga keuangan syariah lain.

Pelatihan dan pengembangan di lembaga dapat juga dalam berbagai kegiatan, seperti pada penelitian Asfia dan Hanung bahwa pelatihan dan pengembangan yang diadakan di kantor pusat BPJS dengan 2 tahap yaitu pelatihan di kantor pusat dan pelatihan di kantor cabang (magang) yang salah satu kegiatannya

¹⁰¹ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

¹⁰² Ida Rindaningsih dan Muhammad Farid Khalilurrahman, "Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya," *Society: Jurnal Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial* 13, no. 2 (2022): 33–39, diakses pada 16 Mei, 2023, <https://doi.org/10.20414/society.v13i2.6669>.

¹⁰³ Winarsih, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 2, transkrip.

yaitu bekerjasama dengan pihak dalam negeri dan luar negeri untuk mendukung dan meningkatkan kompetensi SDI nya¹⁰⁴.

Begitupun dari pernyataan informan wawancara, program pelatihan dan pengembangan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS merupakan rutinan dan sudah aturan lembaga setiap satu tahun sekali untuk awal tahunnya bagi *marketing* dengan jumlah personil 64 orang dan untuk pertengahan tahunnya *teller* berjumlah 29 orang dan *cs* berjumlah 25 orang. Jadi, secara bergantian dengan *marketing* terlebih dahulu karena jumlah SDI nya paling banyak. Dimana, pelatihan dan pengembangan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS walaupun hanya setahun sekali tetapi secara berkesinambungan sehingga tetap mampu membantu meningkatkan kualitas kinerja SDI.

Sebagaimana pada penelitian terdahulu diatas, pelatihan dan pengembangan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS juga berupa kegiatan tertentu yang biasanya dalam bentuk raker (rapat kerja), seminar dengan mendatangkan atau diundang instansi lain yang berkaitan dengan kegiatan KSPPS Yaummi seperti pada pelatihan Gadai Emas yang merupakan produk baru Yaummi misalnya Gadai Emas dengan BPJS, Gadai Emas dengan BSI atau pada pelatihan zakat, pelatihan wakaf. Terdapat juga kegiatan lain seperti *rihlah* karyawan yang diadakan dua tahun sekali. Dan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut, biasanya pihak manajemen Yaummi menyewa gedung ataupun hotel apabila kantor pusat Pati tidak memadai.

c. *Briefing* Karyawan

Briefing diartikan sebagai suatu pengarahan atau proses membahas sesuatu yang sedang terjadi maupun yang belum terjadi (rencana kerja) dan biasanya dipimpin atasan dengan mensosialisasikan kepada karyawannya mengenai informasi, kendala, rencana kegiatan maupun hal lain terkait pekerjaan kantor yang juga merupakan komunikasi paling efektif untuk melaksanakan *jobdesk* masing-masing sehingga dapat saling menguatkan peran kerja, komitmen bersama, meningkatkan etos kerja untuk mencapai kinerja terbaik¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Asfia dan Hanung, "Efektifitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan."

¹⁰⁵ Dadang dan Feri Heriyanto, "Pengaruh Briefing Kerja Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GMF Aeroasia Tbk," *Dynamic Management Journal* 4, no. 1 (2020): 55-56, diakses pada 19 Mei, 2023, <https://doi.org/10.31000/dmj.v4i1.2490>.

Sama halnya pada pemaparan Ibu Elva I'tikafiah dalam hasil wawancara, *briefing* karyawan biasanya berisi pengarahan pimpinan kepada karyawannya di kantor dalam memberikan arahan, informasi pelaksanaan lanjutan kerja, aturan, pemberian motivasi atau semangat kerja, evaluasi pekerjaan sebelumnya maupun penyelesaian kendala kantor sehingga tercipta komunikasi antar karyawan dan pimpinan¹⁰⁶.

Dari hasil wawancara dengan informan mengenai *briefing* karyawan di KSPPS Yaummi MAS, bahwa biasanya *briefing* dilaksanakan rutin setiap hari senin dan kamis pagi di seluruh kantor, baik di kantor pusat maupun kantor cabang sebelum pelayanan nasabah atau aktivitas kantor dimulai. Seperti halnya penelitian Putri, dkk. bahwa *briefing* pagi yang dilakukan rutin dan konsisten dapat membantu karyawan menyelesaikan kendala yang dihadapi, dimana efektivitas *briefing* pagi dapat dilihat dari munculnya semangat atau motivasi kerja, peningkatan komunikasi internal antar tim kerja, kepedulian terhadap kendala yang dihadapi serta dalam menyelesaikan kendala tersebut¹⁰⁷.

Hal tersebut sebagaimana pada hasil wawancara dengan informan yang menyatakan, *briefing* karyawan yang biasa dilaksanakan rutin setiap senin dan kamis di KSPPS Yaummi MAS baru dimulai apabila karyawan dan pimpinan yang menjadi bagian dari kantor tersebut sudah berkumpul semua. Dimana sebelum *briefing*, diadakanlah mengaji Al-Qur'an bersama dahulu yang juga dipimpin oleh pimpinan kantor tersebut, pimpinan membaca dahulu ayatnya kemudian diikuti karyawannya dan terjemah dari ayatnya dibaca salah satu karyawan. Dimana, *briefing* tersebut dapat disebut sebagai *briefing* pagi karena dilakukan sebelum pelayanan transaksi nasabah atau aktivitas kantor dimulai¹⁰⁸.

Jadi, *briefing* karyawan yang biasanya dilaksanakan rutin setiap senin dan kamis pagi di seluruh kantor KSPPS Yaummi diadakan setelah mengaji Al-Qur'an bersama oleh SDI yang ada di kantor tersebut yang juga sudah aturan dan kewajiban yang

¹⁰⁶ Elva I'tikafiah, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 4, transkrip.

¹⁰⁷ Cantika Raka Permata Putri, dkk., "The Effectiveness of Morning Briefing in Building Employee Engagement at Novotel Bandung Hotel," *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)* 4, no. 2 (2022): 193–198, diakses pada 19 Mei, 2023, <https://doi.org/10.17509/tjr.v5i2.53935>.

¹⁰⁸ Tri Handayani, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 3, transkrip.

diterapkan pihak manajemen Yaummi pusat bagi seluruh SDI nya, sehingga ketika jadwal *briefing* pagi SDI berangkat lebih pagi dan hal itu sekaligus dapat melatih kedisiplinan SDI karena kunci keteraturan yaitu dengan disiplin sehingga kegiatan yang diterapkan pihak manajemen Yaummi bisa tetap berjalan semestinya. *Briefing* biasanya tidak perlu waktu lama mengingat memasuki jam pelayanan nasabah. Dan apabila diluar jadwal *briefing* terdapat informasi atau hal penting lain yang harus segera disampaikan, maka bisa diadakan *briefing*.

Briefing di KSPPS Yaummi MAS biasanya dilakukan karena terfokus pada suatu permasalahan atau kendala yang mengganjal seperti promosi arisan yang kurang gencar, pembiayaan macet, nasabah tidak kunjung membayar angsuran dan lain-lain yang dibahas bersama timnya sehingga menemukan solusi penyelesaiannya yang dapat menciptakan kerja tim yang kompak serta komunikasi efektif antar karyawan atau pimpinan. Selain membahas kendala yang mengganjal, *briefing* biasanya juga menyampaikan mengenai kelanjutan kinerja di kantor dengan pimpinan memberikan masukan dan motivasi atau semangat kerja bagi karyawannya seperti *teller, cs, marketing* agar dalam melaksanakan *jobdesknya* semakin baik lagi serta memberikan pelayanan yang maksimal bagi nasabah ataupun dalam menarik nasabah baru, mempromosikan produk KSPPS Yaummi¹⁰⁹.

Briefing karyawan yang sudah menjadi budaya kerja positif dan aturan di KSPPS Yaummi MAS tersebut harus konsisten dijalankan SDI karena penting bagi keteraturan dan kelancaran kegiatan lembaga ataupun tugas yang harus segera diselesaikan, serta harus selalu dijaga dan diawasi pihak manajemen Yaummi karena dapat berdampak juga pada konsistensi dalam menjalankan dan mempertahankan kinerja maksimal SDI sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

Oleh karena itu, kebiasaan *briefing* karyawan harus selalu diadakan karena mampu memberikan hal-hal positif bagi peningkatan kualitas kepribadian dan kinerja SDI yang juga dapat mempererat hubungan kekaryawanan serta pembuka semangat kerja yang diberikan kepada sesama karyawan atau pimpinan kepada karyawan agar dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dapat mencapai hasil yang sesuai.

¹⁰⁹ Eko Mardianto, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 1, transkrip.

2. Analisis Efektivitas Program Peningkatan Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Pati

Dalam sebuah program yang diadakan oleh lembaga penting untuk diketahui efektivitasnya bagi sasaran program tersebut. Oleh karena itu, suatu program dapat dikatakan efektif belumlah dapat diukur dengan hal-hal tertentu. Menurut Sutrisno dalam Rahayuni dan Rusli menyatakan bahwa efektivitas program merupakan sebuah langkah dalam mengukur sampai dimana program berjalan untuk dapat mencapai tujuan yang ditargetkan. Dimana, dalam mengukur efektivitas suatu program, Sutrisno menyatakan beberapa hal yang menjadi ukuran efektivitas program dalam suatu lembaga yaitu pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan dan perubahan nyata¹¹⁰.

Begitupun bagi program-program yang diadakan KSPPS Yaummi MAS Pati juga penting mengetahui efektivitas dengan mengacu pada pengukuran efektivitas program sehingga dapat diketahui sudah efektif atau belum program-program yang diadakan KSPPS Yaummi MAS Pati bagi peningkatan kualitas kinerja sumber daya insaninya. Berikut analisis efektivitas setiap program tersebut:

a. Pengajian Karyawan

Program yang diadakan oleh suatu lembaga pun perlu untuk diketahui efektivitasnya bagi sasaran program tersebut, termasuk pada pengajian karyawan bersama salah satunya. Pada penelitian Kristiyana mengenai efektivitas pengajian sebagai media dakwah di Desa Traji Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung, bahwa pengajian yang diadakan sudah berjalan dengan efektif karena penyampaian materi yang disampaikan sangat relevan dengan keseharian masyarakat Desa Traji sehingga inti materi yang disampaikan *da'i* mudah dipahami masyarakatnya¹¹¹.

Terkait penyampaian materi pengajian seperti halnya penelitian terdahulu tersebut, sebagaimana pada hasil wawancara dengan Ibu Tri Haryati bahwa penyampaian materi pada pengajian karyawan di KSPPS Yaummi MAS setiap sabtu pagi sudah dapat dipahami dan diterima serta sedikitnya sudah

¹¹⁰ Witri Rahayuni dan Zaili Rusli, "Efektivitas Program Bantuan Langsung Tunai Pada Masa Pandemi Covid-19 di Desa Kampung Baru Kecamatan Gunung Toar," *As Siyash* 6, no. 2 (2021): 21, diakses pada 13 Juni, 2023, <http://dx.doi.org/10.31602/as.v6i2.4630>.

¹¹¹ Kristiyana, "Efektivitas Pengajian Sebagai Media Dakwah Di Desa Traji Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung" (Skripsi, IAIN Salatiga, 2020), <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/8728/>.

dapat diterapkan dalam melaksanakan *jobdesk* masing-masing mengingat setiap individu pun berbeda dalam menyerap ilmu ada yang cepat dan ada yang butuh waktu¹¹². Hal tersebut berarti dalam penyampaian materi sudah baik karena *audience* sudah mampu menerima dan memahami serta sedikitnya menerapkan dalam bekerja sehari-hari di KSPPS Yaummi. Oleh karenanya, penting diadakan rutin untuk membiasakan dan menumbuhkan kebiasaan baik dalam diri sumber daya insani sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Dan yang terpenting dari diterapkannya program yaitu efektivitasnya mengenai berhasil belumnya dalam memberikan dampak pada sasaran program tersebut. Sehingga, efektivitas pengajian karyawan pun penting diketahui karena juga sebagai bentuk evaluasi apakah program yang diadakan sudah berhasil dan berdampak baik bagi peningkatan kualitas kinerja SDI atau belum. Dan untuk mengetahuinya dapat diukur dengan menggunakan ukuran efektivitas dari teori Sutrisno yaitu:

1) Pemahaman Program

Pada aspek ini, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan program pengajian karyawan diadakan rutin dan sudah aturan dari KSPPS Yaummi sebagai bentuk perhatian dan pemenuhan kebutuhan *rohaniyyah* SDI dalam membantu meningkatkan wawasan dan kemampuan spiritual sebagai pedoman dalam berperilaku termasuk dalam bekerja. Hal tersebut karena lembaga tidak cukup memberikan pemahaman terkait pekerjaan saja tetapi juga harus diberikan pemahaman terkait kesadaran beragama yang dapat diambil nilai-nilai positif dan diamalkan dalam keseharian.

2) Ketepatan Sasaran

Dalam aspek ini, sumber daya insani yaitu seluruh karyawan maupun kepala kantor, pimpinan menjadi objek sasaran untuk mengikuti rutinan pengajian karyawan ataupun rutinan mengaji Al-Qur'an bersama.

3) Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara, untuk aspek ketepatan waktu pada program pengajian karyawan rutin diadakan setiap hari sabtu pagi mulai jam 9 pagi sampai jam 10 pagi. Sedangkan untuk mengaji Al-Qur'an bersama dilaksanakan

¹¹² Tri Haryati, wawancara oleh peneliti, 20 Februari, 2023, wawancara 6, transkrip.

setiap hari senin dan kamis pagi di kantor masing-masing sebelum melaksanakan *jobdesk* masing-masing.

4) Pencapaian Tujuan

Mengenai aspek ini, sesuai hasil wawancara yang diperoleh peneliti untuk program pengajian karyawan rutin diadakan KSPPS Yaummi MAS Pati dengan bertujuan untuk memberikan wawasan dan pemahaman ilmu agama sehingga mampu memberikan pembiasaan baik dari nilai-nilai agama yang dapat diaplikasikan dalam keseharian yang dapat membentuk sikap baik sehingga terbentuk karakter baik dalam diri SDI sehingga kualitas dalam dirinya semakin meningkat yang dapat berdampak pada peningkatan dalam hal kinerjanya pula.

5) Perubahan Nyata

Pada aspek ini, berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, lembaga mengharapkan SDI dapat berubah atau berkembang dan mampu meningkatkan kualitas spiritual dalam dirinya sehingga dapat mendukung pada kualitas kinerjanya yang semakin baik bagi KSPPS Yaummi MAS Pati maupun bagi pelayanan nasabah. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja *teller* dan *cs* yang selalu jujur, ramah, sopan ketika melayani transaksi nasabah serta menghindari praktik riba yang merugikan anggota atau nasabah seperti yang sudah dicanangkan KSPPS Yaummi MAS. Selain itu dapat juga dilihat pada pengimplementasian nilai syariah dalam hal berbusana yaitu pada seragam kantor KSPPS Yaummi yang dipakai pada hari-hari kerja terutama seragam SDI yang perempuan menunjukkan sudah sopan dengan panjang baju sampai diatas lutut sedikit, hijab harus menutup dada, boleh memakai bros tetapi tetap menutup area dada. Dan hal tersebut sudah diamalkan SDI nya dalam bekerja sehari-harinya sehingga aktivitas pelayanan lembaga dapat berjalan dengan baik dan nasabah pun merasa nyaman saat bertransaksi karena SDI nya sopan dan ramah saat pelayanan dan mendukung kinerja SDI juga menjadi lebih maksimal.

Akan tetapi, pada hasil wawancara juga terdapat informan yang menyatakan pengajian karyawan sebenarnya meningkatkan kualitas diri SDI dan untuk meningkatkan kualitas kinerja harus ada penambahan ilmu lagi terkait keahlian karena kualitas kinerja terkait dengan tanggung jawab atas *jobdesk* masing-masing SDI yang berarti terkait keahlian atau kemampuan dalam bidangnya sehingga

keahlian tersebut perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan agar kinerja yang dilakukan tidak melanggar aturan syariah maupun aturan KSPPS Yaummi MAS, karena pemahaman ilmu agama saja dalam bekerja belum cukup sebab ilmu agama hakikatnya sebagai penunjang *amaliyah-amaliyah* SDI termasuk dalam hal bekerja sehingga apabila keahlian dibidangnya ditunjang dengan ilmu agama, maka kinerjanya akan lebih efektif dan berkualitas.

Berdasarkan hasil analisis efektivitas diatas, bahwa pengajian karyawan kurang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena pada aspek perubahan nyata belum terpenuhi dengan maksimal. Walaupun terdapat perbedaan, namun intinya sama-sama dapat meningkatkan kualitas diri SDI agar menjadi manusia dengan karakter yang baik melalui pembiasaan yang rutin diadakan KSPPS Yaummi MAS melalui pengajian karyawan tersebut.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan juga perlu diketahui mengenai berhasil tidaknya program tersebut bagi peningkatan SDI nya, terutama dalam hal kualitas kinerjanya bagi lembaga yang berkaitan. Hal tersebut dapat dilihat pada penelitian Inriani mengenai efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Manggala Kota Makassar, bahwa yang menjadi tolok ukur pelatihan dan pengembangan dikatakan efektif yaitu apabila pelatihan sesuai dan tepat sasaran terhadap peserta pelatihan yang dilaksanakan¹¹³.

Dan untuk mengetahui efektivitasnya diukur dengan menggunakan teori dari Sutrisno yang meliputi hal-hal berikut:

a) Pemahaman Program

Pada aspek ini dapat dilihat dari hasil wawancara bahwa pelatihan dan pengembangan di KSPPS Yaummi MAS Pati merupakan program yang sudah menjadi aturan dan rutinan sebagai bentuk pengelolaan dan perhatian lembaga bagi SDI nya untuk meningkatkan dan mempertahankan keahlian dalam bidang masing-masing serta mampu memberikan

¹¹³ Inriani Saputri, "Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Manggala Kota Makassar" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022), https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/32106-Full_Text.pdf.

wawasan dan kemampuan baru. Pelatihan dan pengembangan yang diadakan biasanya dalam bentuk seminar, rapat kerja atau dengan berkolaborasi atau mendatangkan instansi lain.

b) Ketepatan Sasaran

Pada aspek ini yaitu pastinya sumber daya insani atau karyawan KSPPS Yaummi MAS Pati, tak terkecuali SDI yang sudah bertahun-tahun bekerja. walaupun sudah lama tetapi tetap rutin mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk menjaga konsistensi kinerjanya dalam melayani nasabah dengan baik.

c) Ketepatan Waktu

Untuk aspek ini yang diperoleh dari hasil wawancara bahwa pelatihan dan pengembangan rutin diadakan lembaga setiap 1 tahun sekali. Untuk *marketing* di awal tahun, sedangkan untuk *teller* dan *cs* di pertengahan tahun.

d) Pencapaian Tujuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diadakan KSPPS Yaummi MAS Pati bertujuan memberikan tambahan wawasan SDI dibidang keahlian masing-masing sesuai *jobdesk* dan yang terpenting yaitu untuk meng-*upgrade* pelayanan nasabah karena lembaga terfokus pada peningkatan kualitas pelayanan nasabah dan lembaga sendiri berslogan memperluas manfaat untuk masyarakat sehingga dapat menjaga eksistensi KSPPS dan mampu menarik nasabah baru dengan mudah.

e) Perubahan Nyata

Dari aspek ini lembaga berharap SDI dapat mampu meningkatkan kualitas kinerjanya terutama bagi kepuasan pelayanan nasabah. Dan hasil wawancara dengan informan, bahwa kinerja SDI sudah baik dalam melayani nasabah yang dapat dilihat dengan bertambahnya jumlah anggota per desember 2022 sebanyak 12.721 orang yang bertambah sebanyak 1.414 orang dari tahun kemarin per desember 2021 yang sebanyak 11.321 orang dan akan terus bertambah. Dapat juga dilihat dengan ditematkannya 2 *teller* dan 2 *cs* demi kenyamanan nasabah ketika bertransaksi agar tidak terlalu lama antri dan kinerja yang ditunjukkan *teller* dan *cs* sudah baik. Selain itu, dapat juga ditunjukkan dengan adanya produk baru KSPPS Yaummi yaitu Gadai Emas yang menjadi inovasi baru serta dari peran serta SDI dalam

mengembangkannya. Juga adanya *yaummi mobile*, produk-produk lembaga semakin ditingkatkan penawarannya, KSPPS Yaummi mempunyai banyak cabang sekitar 21 cabang yang baru-baru ini KSPPS Yaummi Cabang Magelang menempati kantor baru yang menunjukkan eksistensinya dan semakin maju serta diminati seluruh masyarakat, sehingga hal ini menunjukkan kinerja SDI dalam hal pelayanan nasabah selalu di-*upgrade* dan dilaksanakan secara berkesinambungan.

Berdasarkan pengukuran efektivitas diatas, bahwa pelatihan dan pengembangan di KSPPS Yaummi MAS Pati sudah dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja SDI nya karena sudah memenuhi kriteria dalam pengukuran efektivitas dan menunjukkan hasil yang positif.

Sebagaimana pada hasil wawancara dengan nasabah yaitu Ibu Suharti terkait pelayanan di KSPPS Yaummi MAS Pati, menyatakan bahwa untuk pelayanannya sudah baik, ramah dan penjelasan *teller* dan *cs* mudah dipahami. Hal tersebut diungkapkan infroman nasabah ketika nasabah melakukan pendaftaran dan transaksi untuk menjadi pengguna *yaummi mobile* dimana nasabah dilayani, dibantu dan dijelaskan langkah-langkah pembuatan akunnya dengan baik serta saat transaksi pun juga dilayani dengan baik. Sehingga seperti yang diungkapkan oleh nasabah dalam wawancara bahwa nasabah sudah puas dengan pelayanan yang diberikan *teller* dan *cs* KSPPS Yaummi MAS¹¹⁴. Hal tersebut seperti pada hasil wawancara dengan nasabah yang lain yaitu Ibu Pangati yang menyatakan pelayanan *teller* dan *cs* ketika bertransaksi sudah baik, dilayani dengan baik dan ramah, disambut dengan baik dan apabila antriannya banyak dipersilahkan duduk sebentar. Walaupun saat antrian banyak tetapi pelayanannya masih baik dan bisa dikatakan memuaskan¹¹⁵.

Dengan demikian, untuk pelayanan di KSPPS Yaummi MAS Pati sudah baik karena mampu memberikan kepuasan kepada nasabah ketika bertransaksi, dimana *teller* dan *cs* menyambut dengan ramah dan sopan yang menunjukkan kinerja SDI sudah baik dalam hal pelayanan nasabah

¹¹⁴ Suharti, wawancara oleh peneliti, 12 Juni, 2023, wawancara 8, transkrip.

¹¹⁵ Pangati, wawancara oleh peneliti, 12 Juni, 2023, wawancara 9, transkrip.

c. *Briefing* Karyawan

Seperti halnya pengajian karyawan serta pelatihan dan pengembangan yang memberikan dampak pada SDI, *briefing* karyawan juga mampu memberikan dampak bagi SDI di KSPPS Yaummi MAS Pati, terutama peningkatan kualitas kepribadian dan kinerja SDI yang lebih lanjut lagi perlu diketahui efektivitasnya. Sebagaimana penelitian oleh Komang, dkk., bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dimana budaya kerja disarankan dapat diwujudkan dengan mengadakan *briefing* sebelum karyawan memulai pekerjaan masing-masing, pimpinan selalu memberikan arahan dan keteladanan sehingga kepuasan kerja karyawan semakin baik sehingga efektif meningkatkan kualitas kerjanya¹¹⁶.

Mengenai efektivitas *briefing* karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja SDI di KSPPS Yaummi MAS Pati untuk mengetahui efektif belumnya program dapat digunakan cara untuk mengukur efektivitasnya yang juga dengan menggunakan teori Sutrisno yaitu sebagai berikut:

1) Pemahaman Program

Sebagaimana hasil wawancara yang diperoleh peneliti, bahwa *briefing* karyawan di KSPPS Yaummi MAS Pati sudah menjadi kegiatan rutinan, aturan dan budaya kerja yang dilakukan SDI nya di seluruh kantor baik kantor pusat maupun kantor-kantor cabang setiap senin dan kamis pagi sebelum aktivitas kantor dimulai yang tidak perlu waktu lama dalam melaksanakannya. Sebelum *briefing* diawali dengan mengaji Al-Qur'an bersama yang dipimpin kepala kantor. *Briefing* tidak menyita banyak waktu sehingga SDI dapat tetap fokus dan tidak bosan karena terlalu lama *briefing* sehingga kinerja yang ditunjukkan tetap maksimal untuk pelayanan nasabah yang bertransaksi.

2) Ketepatan Sasaran

Pada aspek ini, sasaran pada *briefing* karyawan yaitu kepala kantor atau pimpinan dan SDI atau karyawan yang menjadi bagian dari kantor yang ditempati.

¹¹⁶ Komang Dyah Novi Anggeline, dkk., "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Nusamba Kubutambahan," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 9, no. 2 (2017): 441–450, diakses pada 20 Mei, 2023, <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>.

3) Ketepatan Waktu

Pada aspek ini, waktu dalam *briefing* karyawan biasanya pagi sebelum pelayanan nasabah sehingga SDI ketika jadwal *briefing* berangkat lebih pagi lagi karena sebelum *briefing* mengaji bersama dulu. *Briefing* yang dilakukan tidak lama-lama tidak sampai 30 menit tetapi jelas membahas mengenai hal apa sehingga waktu *briefing* tidak menyita banyak waktu untuk pelayanan nasabah dan SDI dapat menjalankan *jobdesk* masing-masing.

4) Pencapaian Tujuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, *briefing* karyawan merupakan target yang harus dicapai SDI atau kantor seperti simpanan harus sekian persen, laba harus sekian persen. Tidak hanya target pencapaian kantor saja, tetapi target aktivitas atau kegiatan lain baik kegiatan sosial KSPPS Yaummi seperti bantuan sosial maupun bantuan bencana alam, target dalam menyelesaikan kendala di kantor maupun mengenai kelanjutan dalam melaksanakan *jobdesk* masing-masing sehingga dapat terorganisir dengan baik. Selain itu, juga mampu menciptakan komunikasi efektif antar tim karena komunikasi menjadi hal terpenting dalam *briefing* yang mampu menciptakan kekompakkan kerja tim, saling memotivasi kerja. Dengan komunikasi, akan jelas apa yang ingin dicapai atau dilaksanakan SDI setelah ditemukan kesepakatan dalam *briefing*.

5) Perubahan Nyata

Pada aspek ini, *briefing* karyawan diharapkan dapat merubah dan meningkatkan kualitas diri SDI sehingga dapat berdampak pada peningkatan kualitas kinerjanya karena dalam *briefing* biasanya membahas mengenai kendala, kegiatan tertentu maupun memberikan arahan mengenai kelanjutan atau evaluasi pekerjaan. Dan ketika membahas mengenai kendala atau permasalahan yang mengganjal dan harus segera diselesaikan maupun dalam memberikan arahan, masukan dan semangat kerja bagi karyawan maka tidak hanya dibahas atau sekedar diberikan nasihat akan tetapi SDI akan melaksanakannya dengan tindakan nyata atau *action*.

Jadi, *briefing* karyawan di KSPPS Yaummi Pati sudah dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja SDI karena sudah memenuhi pengukuran efektivitas dan menunjukkan hasil yang positif dan maksimal yaitu apabila membahas kendala kantor ataupun kegiatan lembaga lain tidak

hanya dirapatkan saja tetapi dibuktikan dengan *action*. Begitupun dalam hal pimpinan memberikan arahan dan masukan terkait kelanjutan pekerjaan, maka SDI akan melakukannya dengan tindakan nyata juga. Hal tersebut karena *briefing* justru yang dapat memberikan efek langsung pada pencapaian tujuan karena akan segera dilaksanakan setelah SDI menerima *briefing* tersebut.

Dengan demikian, 3 program peningkatan kualitas kinerja SDI di KSPPS Yaummi MAS Pati sudah cukup dan tidak perlu adanya program peningkatan lagi karena apabila SDI mendapat terlalu banyak program peningkatan, maka akan *overload* yang dapat menjadikan SDI tidak semangat bekerja dan akan semakin *down* sehingga kinerjanya semakin menurun dan tidak maksimal. Jadi, 3 program tersebut sudah dirasa cukup dan baik.