

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti yang terjadi saat ini, perekonomian pun akan semakin maju mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju pula. Persaingan bisnis yang meningkat, memacu perusahaan-perusahaan untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Penilaian kerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada suatu perusahaan. Evaluasi atau penilaian kinerja tiap pegawai di dalam suatu organisasi sangat besar manfaatnya, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perkembangan organisasi pada waktu yang akan datang. Yang menjadi permasalahan dalam penilaian kinerja ini adalah bagaimana cara penilaian tersebut dilakukan agar bisa berjalan secara adil, obyektif, dan terhindar dari penilaian berdasarkan perasaan (*judgement*). Dibutuhkan sistem penilaian kinerja yang tepat, dimana sistem penilaian kinerja tersebut harus efektif dan mampu merespon berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan.¹

Menurut pandangan ajaran Islam koperasi merupakan badan usaha koperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah dan memiliki aturan sama dengan koperasi yang lainnya. Koperasi organisasi ekonomi berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.² Koperasi mempunyai tujuan untuk mensejahterakan anggota dan masyarakat serta membangun tatanan perekonomian. Dalam pandangan Islam koperasi bukan untuk orang kaya melainkan juga milik

¹ Rizqinnafi Kartawiria, *Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja PT. X Universitas Telkom, e-Proceeding of Management* Vol. 4 No. 3 ISSN: 2355-9357, Universitas Telkom, 2017, hal. 1.

² Burhanuddin, *Koperasi Syariah dan Pengaturannya di Indonesia*, UIN Maliki Press, Malang, 2013, hal. 1.

seluruh rakyat tanpa terkecuali. Koperasi syariah merupakan sebuah konversi dari koperasi konvensional melalui pendekatan yang sesuai dengan syariat Islam dan peneladanan ekonomi yang dilakukan Rasulullah SAW dan para sahabatnya.

Konsep utama operasional koperasi syariah adalah menggunakan akad *Syirkah Mufawadhoh* yakni sebuah usaha yang didirikan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih, masing-masing memberi kontribusi dana dalam porsi yang sama besar dan berpartisipasi dalam kerja dengan bobot yang sama pula.³

Kehidupan ekonomi koperasi seharusnya memiliki ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas terkait kepentingan kehidupan ekonomi rakyat. Dalam perkembangan ekonomi yang berjalan demikian cepat, pertumbuhan koperasi selama ini belum sepenuhnya menampakkan wujud dan perannya. Karena itu, untuk menyelaraskan dengan perkembangan lingkungan yang dinamis perlu adanya landasan hukum yang mampu mendorong koperasi agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi badan usaha yang lebih kuat dan mandiri.⁴

Landasan dasar koperasi syariah sebagaimana lembaga ekonomi Islam itu sendiri seperti tersirat melalui fenomena alam semesta dan juga tersurat dalam Al-Qur'an. Sebagaimana dijelaskan dalam dalam Al-Quran Al-Baqarah 208:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطٰنِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

*Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu” (Q.S Al-Baqarah 208).*⁵

³ Nur S Buchori, *Koperasi Syariah*, Masmedia Buana Pustaka, Sidoarjo, 2009, hal. 15.

⁴ Burhanuddin, *Op. Cit.*, hal. 3.

⁵ Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 208, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an dan Pafsir Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Depag RI, Semarang, 1995, hal. 48.

Perkembangan koperasi syariah saat ini harus selalu meningkatkan keefektifan karyawan agar koperasi syariah bisa berkembang pesat dan tidak kalah bersaing. Dari kata efektifitas ini yang berarti ada efeknya ada pengaruhnya dan akibat.⁶ Dalam meningkatkan keefektifan karyawan diperlukan penelitian secara mendalam. Dengan kegiatan ini diharapkan dapat diketahui tingkat efektivitasnya sebagai bahan untuk mengefektifkan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan datang agar selalu efektif dalam menjalankan tugasnya. Agar penilaian karyawan tetap efektif manajer memiliki banyak pilihan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang menjadi tanggung jawab manajer. Sistem penilaian menjadi pilihan strategis dalam koperasi dan sistem penilaian akan efektif apabila pendekatan dan metode yang digunakan cocok dengan strategi yang dijalankan.⁷

Koperasi harus meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan memperhatikan masyarakat dalam membeli produk simpanan dan harus selalu memberi motivasi kepada masyarakat. Dalam pandangan Islam motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana diterangkan dalam teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji.⁸

Dalam mengendalikan manajemen yang baik dapat membantu dalam proses pembuatan keputusan dan memotivasi setiap individu dalam setiap organisasi agar melakukan keseluruhan konsep yang telah ditentukan. Sistem

⁶ W. J. S Poerdaminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2003, hal. 311.

⁷ Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2008, hal. 200.

⁸ Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal. 2-5.

pengendalian manajemen adalah suatu proses yang menjamin bahwa sumber-sumber diperoleh dan digunakan dengan efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dengan kata lain pengendalian manajemen dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa sumber manusia, fisik dan teknologi dialokasikan agar mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Pengendalian manajemen berhubungan dengan arah kegiatan manajemen sesuai dengan garis besar pedoman yang sudah ditentukan dalam proses perencanaan strategi. Sistem pengendalian manajemen meramalkan besarnya penjualan dan biaya untuk tiap level aktifitas, anggaran, dan evaluasi kinerja.

Era globalisasi saat ini perkembangan dan perekonomian harus diimbangi oleh kinerja karyawan yang baik sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah mengukur kinerja karyawan. Pengukuran kinerja karyawan dikatakan penting mengingat melalui pengukuran kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil pengukuran kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan.

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses. Artinya setiap kegiatan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah dimasa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi.

Namun, sering terjadi pengukuran dilakukan secara tidak tepat. Ketidaktepatan pengukuran kinerja diantaranya adalah ketidakjelasan makna

kinerja yang diharapkan, ketidakakurtan instrumen pengukuran kinerja, dan ketidakpedulian pimpinan dalam pengelolaan kinerja.⁹

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan. Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan kata lain pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapai suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan.¹⁰

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada obyek penelitian di KSPPS Kowanu Nugrha Kudus dapat disimpulkan bahwa peneliti berkeinginan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan pengukuran kinerja karyawan.

Setelah memperoleh data dari lapangan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang efektivitas kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengambil judul penelitian **“Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus”**.

⁹Junaedi, *Balanced Scorecard dan Pengukuran Kinerja*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal. 380-381.

¹⁰ Irma Erawati, dkk, *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa*, *Jurnal Office* Vol.3, No.1, Universitas Negeri Makassar, 2017, hal. 14.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan sesuatu yang akan diteliti dengan menggunakan metode penelitian. Adapun fokus penelitian ini adalah meneliti tentang efektivitas kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana efektivitas kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan tentang efektivitas karyawan dan memotivasi minat anggota dalam membeli produk simpanan ziarah.
 - b. Menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang ilmu Ekonomi Islam khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan wawasan atau masukan kepada koperasi sehingga dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk mengambil keputusan.
 - b. Memberikan wawasan kepada karyawan tentang efektivitas kinerja karyawan di KSPPS Kowanu Nugraha Kudus.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian yakni:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini memuat halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pernyataan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian dan gambaran umum objek penelitian, deskripsi penelitian, pembahasan, implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan, saran, keterbatasan penelitian dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran.