

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga keuangan memiliki peranan sangat penting dalam perkembangan masyarakat saat ini, dengan adanya lembaga keuangan dapat berfungsi menghimpun dana dan menyalurkannya pada yang membutuhkan. Kemudian ditanamkan pada sektor produksi atau investasi, selain digunakan membeli barang dan jasa sehingga aktivitas ekonomi bisa terus berkembang serta meningkatkan standar kehidupan¹. Secara umum lembaga keuangan dapat dikelompokkan dalam dua bentuk, yaitu lembaga keuangan bank dan non bank.

Lembaga keuangan bank maupun non bank sama-sama memiliki fungsi untuk manajemen keuangan, yaitu sebagai wadah yang mampu menghimpun dan menyalurkan dana secara efektif dan efisien, serta sebagai prasarana pendukung yang sangat penting dalam menunjang kelancaran perekonomian². Lembaga keuangan terbagi atas lembaga keuangan syariah dan juga konvensional baik bank maupun non bank. Lembaga keuangan syariah non bank berbeda dengan lembaga konvensional seperti halnya dalam tujuan, mekanisme, kekuasaan, ruang lingkup serta tanggung jawabnya³. Lembaga keuangan non bank dengan sistem syariah merupakan bidang yang berkaitan dengan aktivitas dalam industri asuransi syariah, lembaga

¹ Sugi Priharto, “*Mengenal Lembaga Keuangan Non Bank yang Ada Di Indonesia*”, dalam <https://accurate.id/ekonomi-keuangan/lembaga-keuangan-non-bank-yang-ada-di-indonesia/>, Diakses pada tanggal 07-Juli-2020.

² Nur Rianto, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2017), 80.

³ Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2018), 27.

pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah⁴. Yang dibina dan diawasi oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama (DSN- MUI)⁵. Beberapa lembaga keuangan non bank yaitu: asuransi, pegadaian, BMT, leasing, dan koperasi⁶.

Koperasi merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang awal berdirinya dipelopori oleh Wakil Presiden Indonesia yaitu Bung Hatta, yang dinobatkan menjadi Bapak koperasi Indonesia. Banyak jenis koperasi salah satunya yaitu koperasi simpan pinjam, dalam menjalankan usahanya koperasi simpan pinjam mengumpulkan dana dari anggotanya dan dikelola, kemudian dipinjamkan kepada anggota koperasi yang membutuhkan⁷. Tujuan utama terbentuknya koperasi adalah sebagai wadah usaha ekonomi, karena ada sekelompok masyarakat yang memiliki tujuan atau kepentingan bersama yang berdasarkan asas kekeluargaan dan tolong menolong guna membantu para anggotanya yang membutuhkan bantuan baik berupa barang ataupun pinjaman uang⁸.

Koperasi terbagi menjadi dua macam yaitu koperasi konvensional dan koperasi syariah. Koperasi konvensional dan koperasi syariah merupakan dua jenis koperasi yang berbeda prinsip, jika koperasi syariah kegiatan

⁴ <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/Pagas/LKNB-Syariah.apsx>, diakses pada tanggal 07-juli-2020.

⁵ Djoko Muljono, *Buku Pintar Akutansi Perbankan Dan Lembaga Keuangan Non Bank*, (Yogyakarta: Andi, 2010), 447.

⁶ Ahmad Rodoni Dan Abdul Hamid, *Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2008), 6.

⁷ Sri Langgeng Ratnasari, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Surabaya: UPN Press, 2012), 145.

⁸ Sri Edi Swasono, *Koperasi: Nilai Tambah Ekonomi, Sosial Kultural, Sokoguru Perekonomian*, (Jakarta: Yayasan Hatta, 2005), 1-2.

operasionalnya mengacu pada syariat Islam khususnya fiqih muamalah. Sedangkan konvensional tidak berlandaskan pada prinsip syariah.

Terdapat beberapa jenis koperasi salah satunya koperasi simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam memiliki fungsi memberi pinjaman dengan mudah dan jasa ringan, dimana uang yang dipinjamkan dari modal para anggota koperasi⁹. Keuntungan dalam koperasi simpan pinjam dibagi berdasarkan keuntungan yang diperoleh dari pinjaman dalam satu periode, semakin besar pinjaman maka akan semakin besar keuntungan yang didapatkan¹⁰.

Salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang berkembang sangat pesat dan tersebar se JATIM adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Nuri atau yang biasa dikenal Koperasi Syariah Nuri merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang kegiatan operasionalnya berlandaskan pada prinsip syariah. Koperasi ini bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam yang beroperasi berdasarkan legalitas badan hukum dari Dinas Koperasi dan UKM. Koperasi ini berkembang sangat pesat dan maju sehingga tidak hanya ada di wilayah pamekasan, melainkan juga menyebar ke wilayah Kabupaten Sumenep, Sampang, dan Bangkalan dan Kabupaten Jawa. Koperasi syariah nuri juga merupakan salah satu koperasi yang berprestasi, hal ini dibuktikan dengan berhasilnya memperoleh penghargaan pada tahun 2016 dari Dinas Koperasi Jawa Timur dan tahun 2019 dari Kementrian Koperasi dan UKMRI sebagai Koperasi

⁹ Abdullah Syafi'e, Koperasi Syariah: Tinjauan Terhadap Kedudukan dan Peranannya dalam Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan, *Media Syariah*, Vol. 14, No. 1, 2012, 47.

¹⁰ Kasmir, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 255.

berprestasi (lihat lampiran 3). Diraihnya penghargaan tersebut karena beberapa faktor yaitu, bertumbuhnya kelembagaan yang terus meningkat dari segi pembukaan cabang baru yang setiap tahunnya terdapat tiga sampai empat kantor cabang yang dibentuk (lihat lampiran 2), meningkatnya omset dan asset serta terpenuhinya prosedur dan ketentuan yang telah diterapkan setiap masing-masing koperasi¹¹.

Prestasi-prestasi yang diperoleh tersebut tidak terlepas dari peran penting karyawan atau sumber daya insani yang ikut andil didalamnya. Sebab, Sumber daya insani yang memadai dan berkompeten akan membuat perusahaan semakin maju atau berkembang, yang berakibat pada meningkatnya prestasi sebuah perusahaan. Sumber daya insani juga merupakan elemen paling penting agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan organisasi sesuai yang telah direncanakan atau diinginkan. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas yang bagus, maka perusahaan akan sulit berkembang dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya insani telah terpenuhi¹². Perusahaan yang maju dan berprestasi tentunya didukung oleh sumber daya insani yang bagus salah satunya dengan melaksanakan penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu elemen penting bagi pimpinan dalam menilai hasil kerja dari bawahannya¹³. Dengan Penilaian

¹¹ KSPPS NURI JATIM Raih Penghargaan Koperasi Berprestasi Tingkat Nasional, diakses dari <https://nurijatim.com/kspps-nuri-jatim-raih-penghargaan-koperasi-berprestasi-tingkat-nasional/> pada tanggal 07-Juli-2020.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2009), 3.

¹³ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 139.

prestasi kerja pimpinan dapat mengetahui bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat mengetahui sejauh mana perkembangan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya insani dalam sebuah perusahaan. Penilaian prestasi kerja memiliki peluang penting dalam mengevaluasi serta menilai prestasi kerja karyawan, hal ini bertujuan untuk memperbaiki setiap keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada karyawan tentang pelaksanaan kerja¹⁴.

Begitupun dengan Koperasi syariah Nuri, berprestasinya sebuah Koperasi tentunya tidak terlepas dari peran penting karyawan yang berkompeten didalamnya dan sumber daya insani yang bagus. Tanpa adanya karyawan yang berkompeten dan bagus maka Koperasi tersebut tidak akan berkembang atau bergerak. Untuk memiliki sumber daya insani yang baik dan juga bagus Koperasi memotivasi karyawannya salah satunya dengan melaksanakan penilaian prestasi kerja. Sebab, dengan penilaian prestasi kerja Koperasi dapat mengetahui sampai dimana perkembangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya, hal ini juga menjadi salah satu bagian penting dari suksesnya sebuah koperasi yang berakibat pada meningkatnya prestasi sebuah koperasi itu sendiri. Koperasi dalam menilai prestasi kerja karyawannya adalah untuk mendorong prestasi kerja karyawannya harus didukung dengan adanya *rewards* dan juga *punishment*. Sebab, dengan diberikannya *rewards* salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi karyawan yang

¹⁴ *Ibid*, 140.

pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi koperasi. Koperasi yang berprestasi tentu terdapat karyawan yang juga berprestasi. Oleh karena itu, penting bagi Koperasi dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja terhadap karyawan.

Pada penelitian Zainol Fata¹⁵ menunjukkan bahwa Koperasi Syariah Nuri strategi yang digunakan dalam meningkat daya saingnya pertama kekuatan yaitu, para karyawan sudah memiliki ikatan emosional antara anggota dengan koperasi, memiliki beberapa produk, penerapan sistem syariah dalam kegiatan operasionalnya, lulus sertifikat ISO, memiliki beberapa jenis kantor cabang, memiliki webside, dan kegiatan promosi, media cetak, bakti sosial. Kelemahan yaitu keterbatasan produk yang ditawarkan, layanan terbatas, terbatasnya jumlah kantor cabang, belum adanya lembaga penjamin simpanan, keterbatasan kualitas SDM yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi. Peluang yaitu, belum maksimalnya jumlah Koperasi Syariah di Madura, masyarakat banyak yang berasal dari alumni Pondok Pesantren, pangsa pasar terbuka, kebijakan pemerintah yang lebih mengutamakan perkembangan Koperasi Syariah, pengetahuan masyarakat terhadap hukum bunga, keberadaan lembaga/ madrasah dibawah Pesantren Banyuwangi dan beberapa Lembaga di Pondok Pesantren lainnya, kebutuhan masyarakat terhadap dana. Ancaman yaitu menjamurnya bank konvensional dan lembaga keuangan syariah, persaingan harga, belum semua masyarakat menyadari tentang pentingnya koperasi syariah, banyaknya fasilitas yang

¹⁵ Zainol Fata, *Analisis Strengths, Weakness, Opportunity, Threat (SWOT) Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Produk di Koperasi Syariah Nuri Plakpak Pamekasan*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2018).

ditawarkan oleh lembaga keuangan lainnya, lokasi dari para pesaing lebih strategis dari pada Koperasi Syariah Nuri.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut Bagaimana Penerapan Penilaian Prestasi Kerja di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Nuri, sehingga menjadi latar belakang penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Penerapan Penilaian Prestasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam skripsi ini adalah **Bagaimana Penerapan Penilaian Prestasi Kerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Nuri Kantor Pusat Pamekasan?**

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Penerapan Penilaian Prestasi Kerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Nuri Kantor Pusat Pamekasan.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan tentang Penerapan Penilaian Prestasi Kerja

dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Nuri Kantor Pusat Pamekasan.

b. Bagi Lembaga

Penelitian ini sebagai acuan untuk koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah guna meningkatkan profesionalitas sumber daya insani di perusahaan atau organisasi dengan tetap melaksanakan manajemen sumber daya insani yang baik salah satunya dengan penilaian prestasi kerja agar tetap mempertahankan SDI yang berkualitas serta meningkatkan prestasi kerja SDI yang dimiliki.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas berupa referensi ilmiah yang terpercaya dan dapat dipertanggung jawabkan.

D. Kajian Pustaka

Setiap pengetahuan yang telah ada sebelumnya akan menjadi rujukan dalam sebuah penelitian. Penelitian terdahulu akan digali lebih dalam lagi sebelum memulai penelitian baru. Adapun penelitian terdahulu yang membahas mengenai hal yang serupa adalah sebagai berikut:

1. Skripsi, Elsa Ervina Tahir, pada tahun 2017, Universitas Islam Negri Alauddin dengan judul “*Manajemen Penilaian Kinerja Dalam Aktivitas Kerja Pegawai Kantor Lurah Tamangapa Kassi Kota Makassar*”. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui manajemen penilaian kinerja serta aktivitas kerja pegawai di Kantor Lurah

Tamangapa Kassi Kota Makassar. Hasil dari penelitian tersebut bahwa manajemen yang diterapkan Kantor Lurah Tamangapa Kassi Kota Makassar dalam melaksanakan penilaian kinerjanya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta pengevaluasian dan aktivitas kerja pegawai yang dilaksanakan Kantor Lurah Tamangapa Kassi Kota Makassar semuanya telah diatur dalam peraturan Wali Kota Makassar No. 115 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja kelurahan. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah jika penelitian terdahulu menganalisis manajemen penilaian kinerja serta aktivitas kerja pegawai di Kantor Lurah Tamangapa Kassi Kota Makassar, sedangkan penelitian ini fokus pada sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan di Koperasi Syariah Nuri dalam perspektif manajemen sumber daya insani. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan juga meneliti tentang penilaian prestasi kerja.

2. Skripsi, Ismail pada tahun 2016, Universitas Islam Negeri Alaluddin Makassar dengan judul *“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan Pada PDAM Kabupaten Gowa”*. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja karyawan pada PDAM berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan. Hasil dari penelitian ini yaitu penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa. Dengan hasil pengolahan data menggunakan spss versi 21 diperoleh nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PDAM Kabupaten Gowa. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah jika penelitian terdahulu menganalisis apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja pada promosi jabatan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini fokus pada sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan di Koperasi Syariah Nuri Kantor Pusat Pamekasan dalam perspektif manajemen sumber daya insani dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

3. Skripsi, Lylys Indry Almawati pada tahun 2017, Insitut Agama Islam Negri Salatiga dengan judul *“Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Bringin”*. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kriteria penilaian kinerja karyawan serta strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Bringin. Hasil dari penelitian ini yaitu kriteria kinerja karyawan di BMT Taruna Sejahtera Cabang Bringin yang diterapkan pada beberapa strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan untuk penilaian karyawan, seperti peningkatan prestasi kerja, perilaku saat bekerja, absensi karyawan, pelayanan kepada nasabah. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu

adalah jika penelitian terdahulu meneliti kriteria yang diterapkan serta dalam menilai kinerja karyawannya serta strategi yang dilakukan dalam meningkat kinerja karyawannya BMT Taruna Sejahtera Kantor Cabang Bringin, sedangkan dalam penelitian ini fokus pada sistem penilaian prestasi kerja yang diterapkan di Koperasi Syariah Nuri Kantor Pusat Pamekasan dalam perspektif manajemen sumber daya insani. Persamaanya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu penilaian prestasi kerja dan manajemen sumber daya insani.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu gambaran umum tentang Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur dan pemaparan hasil analisis penerapan model penilaian prestasi kerja dalam perspektif manajemen sumber daya insani yang di lakukan di koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah nuri jawa timur.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran, dimana pada bab ini akan menjelaskan hasil dari analisa penerapan penilaian prestasi kerja dalam perspektif manajemen sumber daya insani di kantor pusat KSPPS Nuri Pamekasan, serta memberikan saran-saran terhadap pihak yang ditujukan yaitu pembaca, instansi terkait dan juga peneliti selanjutnya

