

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Study Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:
LULUK MUTIARA
NIM: E20181043

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2022**

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDY
KASUS PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG
PROBOLINGGO)**

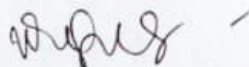
SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

LULUK MUTIARA
NIM:E20181043

Disetujui Pembimbing



Retna Anggitaningsih, S.E., M.M
NIP. 197404201998032001

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Study
Kasus pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo)**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 28 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Nur Ika Mauliyah, SE., M.Ak
NIP:19880301201801200

Aminatus Zahriyah, SE., M.Si
NIP:198907232019032012

Anggota:

1. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si

2. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M

Menyetujui

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP:196808072000031001

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan Melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang Mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Qs. At-Taubah: 105).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an, Qs. At-Taubah: 105.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini kupesembahkan kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tecinta, Bapakku Mas Taufik dan Ibuku Homsatun yang telah memberikan dukungan moral serta doa yang tiada henti untuk kesuksesanku. Terimakasih telah menjadi bagian terpenting dalam hidupku, serta ketulusan perjuangannya yang rela banting tulang memeras keringat untuk membiayai pendidikanku dan selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik dan memberikan semangat motivasi yang tinggi.
2. Kepada seluruh Guru Sekolah dari SD sampai SMA, Guru Ngaji, serta Dosen yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat kepadaku.
3. Kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2018 Perbankan Syariah (PS1) yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih atas kebersamaannya.
4. Kepada Teman Kontrakanku Bu Broh, yang sudah membantuku dan memberi semangat dalam keadaan apapun. Terima kasih untuk semua dukungan dan masukannya selama ini.
5. Serta Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam tercinta.

ABSTRAK

Luluk Mutiara, Retna Anggitaningsih, S.E., M.M 2022: *Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo).*

Pengembangan sumber daya insani merupakan pokok utama yang harus ditekankan di perusahaan baik itu individu atau karyawan maupun secara kelompok yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik. Dibandingkan sumber daya lainnya, sumber daya insani memiliki peranan yang sangat penting, karena akan muncul ide, keputusan, maupun inovasi yang akan menentukan langkah perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan masyarakat.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo ? 2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo. 2. Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo sudah dilakukan dengan baik, pengembangan sumber daya insani yang dilakukan seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill pemasaran, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang dilakukan pegadaian syariah probolinggo bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.

Kata Kunci: Pengembangan sumber Daya Insani, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Luluk Mutiara, Retna Anggitaningsih, S.E., M.M 2022: *Human Resource Development Analysis on Employee Performance Improvement (Case Study at PT. Probolinggo Branch Sharia Pawnshop).*

The development of human resources is the main point that must be emphasized in the company be it individuals or employees or in groups that are needed by the company. In achieving a goal, the company will rely on employees as a resource to carry out operational activities properly. Compared to other resources, human resources have a very important role, because there will be ideas, decisions, and innovations that will determine the company's steps. Not only that, employees must have the work ethic and awareness to cooperate with each other and be able to support the interests of the company's strategy by preparing creative minds, intelligent emotions, character, behavior, knowledge, and skills to support all the needs of society.

The focus of research studied in this thesis are: 1. How to develop human resources (SDI) to improve employee performance at PT. Probolinggo Branch Sharia Pawnshop? 2. How to improve employee performance at PT. Probolinggo Branch Sharia Pawnshop?.

The objectives of this study are: 1. To find out how the development of human resources (SDI) towards improving employee performance at PT. Probolinggo Branch Sharia Pawnshop. 2. To find out how to improve employee performance at PT. Probolinggo Branch Sharia Pawnshop.

This study uses qualitative research with a type of field research (field research). Qualitative method as a research procedure that produces descriptive data in the form of written or spoken words of observable people and behaviors.

It can be concluded that the development of human resources towards improving employee performance at PT. Pegadaian Syariah Probolinggo Branch has been done well, human resource development is carried out such as development in terms of insights, marketing skills, and trainings. All human resource development carried out by probolinggo Sharia pawnshop aims to improve employee performance and also for career development.

Kata Kunci: Human Resource Development, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil ‘alamin. Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo)” guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam.

Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membina dan membawa kita ke zaman jahiliyah menuju zaman ilmiah. Selama proses penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto. SE., MM selaku rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum. S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN KHAS Jember yang telah memberikan segala fasilitas yang membantu kelancaran atas terselesainya skripsi ini.

4. Ibu Retna Anggitaningsih, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta masukan dan saran selama proses penyelesaian skripsi.
5. Bapak Nur Hidayat, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selama ini telah memberikan bimbingan dan nasihat dalam kegiatan akademik.
6. Segenap dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achamd Siddiq (UIN KHAS) Jember.
7. Kepala perpustakaan UINKHAS Jember dan segenap karyawan didalamnya, yang telah membantu menyediakan literature dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
8. Direktur PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo dan segenap karyawan yang telah memberikan izin sekaligus membantu kelancaran penelitian yang dilaksanakan oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi bahasa yang digunakan maupun sistematika penulian. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

J E M B E R Jember, 13 Mei 2022

Luluk Mutiara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Istilah.....	7
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Kajian Teori	23

BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Subyek Penelitian.....	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Teknik Analisis Data.....	52
F. Keabsahan Data.....	53
G. Tahap-tahap Penelitian.....	54
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	58
A. Gambaran Obyek Penelitian	58
B. Penyajian Data dan Analisis.....	65
C. Pembahasan Temuan.....	72
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal
2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu.....	21
4.1 Jam operasional untuk nasabah PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.....	65



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga ketergantungan hidup perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Sumber Daya Insani (SDI) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Sumber daya insani (SDI) juga disebut sebagai aset perusahaan yang sangat penting sehingga perusahaan harus betul-betul memberikan perhatian dan menjaga sebaik-baiknya agar aset tersebut memberikan nilai guna dan manfaat bagi perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Insani merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak perusahaan besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.²

² T. Hani Handoko, Manajemen personalia & Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BPFE, 2014), 117.

Hal ini didukung dari pendapat M.T.E Hariandja berpendapat bahwa sumber daya insani adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karena itu, sumber daya insani (SDI) sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektifitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.³

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang tentunya memiliki tujuan berupa pencapaian. Pada saat ini, kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang berikan oleh perusahaan sangat diharapkan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya insani berupa karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidangnya. Dalam pencapaiannya perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Dibandingkan sumber daya lainnya, sumber daya insani memiliki peranan yang lebih penting, karena disana akan muncul ide, keputusan, maupun inovasi yang akan menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya insani merupakan pokok utama yang harus ditekankan baik individu maupun secara kelompok yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya insani umumnya berfokus pada peraturan kegiatan dan hubungan karyawan yang diharapkan karyawan mampu menunjukkan kinerja optimal dan mampu meningkatkan keahlian teknis guna pelaksanaan target yang sudah ditetapkan dalam perencanaan.

³ M. T. E Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah (Jakarta: Rajawali Pers, 2002).

Kinerja seringkali digambarkan sebagai integrasi, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan kinerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak karyawan terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ikut serta untuk meningkatkan perekonomian dengan cara memberikan uang pinjaman berdasarkan hukum gadai kepada masyarakat terutama untuk masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah, usaha mikro, usaha kecil, dan menengah.

Diantara banyaknya lembaga keuangan yang menawarkan pinjaman atau kredit namun pegadaian tetap menjadi pilihan masyarakat yang membutuhkan dana. Karena lembaga ini mampu menyediakan dana secara cepat dengan prosedur yang mudah. Dengan adanya pegadaian syariah yang didirikan pemerintah dapat menyusung peran sosial yang cukup jelas, yaitu dapat membantu pemerintah untuk meningkatkan perekonomian masyarakat.

Pengembangan sumber daya insani yang digunakan oleh PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo juga ditetapkan oleh pegadaian-pegadaian lainnya diseluruh Indonesia. Pengembangan sumber daya insani yang digunakan oleh pegadaian syariah adalah pelatihan dan pendidikan, kegiatan

tersebut diikuti oleh semua karyawan. Di pegadaian syariah ini tidak semua dari kalangan ekonomi syariah melainkan juga sebagian dari pendidikan umum. Dengan adanya keragaman ini maka dibutuhkan pengembangan supaya sumber daya insani sejalan dengan konsep dan pola-pola yang sudah ditetapkan di pegadaian syariah. Berbagai pengembangan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar dapat menjalankan tugas dan bekerja dengan baik sesuai tuntutan perusahaan.

Alasan peneliti memilih tempat di PT. Pegadaian Cabang Probolinggo karena selain adanya pengembangan sumber daya insani melalui pelatihan dan pendidikan. Perusahaan ini terletak di lingkungan yang unik, yang mana PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo berada di lingkungan perikanan atau pelabuhan di probolinggo, lokasi pegadaian syariah ini tidak kalah eksis dengan pegadaian yang berada di lingkungan kota, karena antusias nasabahnya yang banyak untuk melakukan transaksi gadai. Tidak hanya itu adanya pegadaian syariah ini dapat membantu masyarakat yang tidak memiliki penghasilan tetap.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Study Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo)”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo ?
2. Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo
2. Untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan.⁴

⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2018), 78-79.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangsih positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang perbankan terutama terkait dengan analisis pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh semasa kuliah serta sebagai sarana untuk memperluas wawasan dalam menuangkan ide dalam suatu penelitian khususnya mengenai analisis pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

b. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menumbuhkan minat civitas akademik untuk mengkaji lebih dalam tentang perbankan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian yang terkait analisis pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk memberikan gambaran tentang analisis pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya insani.

d. Bagi Pembaca

Pembaca dapat memahami dan mengetahui apa yang telah penulis teliti yaitu mengenai analisis pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.

a. Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan menurut Suprihanto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Menurut Nawawi sebagaimana yang dikutip dalam buku Burhanuddin Yusuf yang dimaksud sumber daya insani adalah potensi

yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materi) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi.

b. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora, kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.⁵ Sedangkan Mangkunegara, mendefinisikan kinerja adalah suatu prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶

Menurut Hasibun, Karyawan adalah orang pejual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompesasi yang besarnya telah ditetepkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).⁷

F. Sitematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.⁸ Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵ Simamora, Bilson. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), 45

⁶ Ludfia Dipang. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasraj Abadi Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 3 September 2013. 1080-1088.

⁷ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 12.

⁸ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember Press. 2018), 73

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini membahas tentang latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan diakhiri sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Kepustakaan. Pada bab ini membahas tentang kajian kepustakaan yang didalamnya memuat penelitian terdahulu, pada bagian ini dicantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, setelah itu masuk pada kajian teori yang dijadikan sebagai pijakan dalam melakukan penelitian.

Bab III Metode Penelitian. Didalamnya memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan dilanjutkan dengan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Penyajian Data. Didalamnya memuat tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis, pembahasan temuan.

Bab V Penutup atau Kesimpulan dan Saran. Didalamnya memuat tentang kesimpulan hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penelitian mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik peneliti yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berupa (skripsi, tesis, disertai dan sebagainya).⁹

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Nur Selviana (2018),¹⁰ dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar”.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dihasilkan dari pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar, bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif

⁹ Ibid, 74

¹⁰ Nur Selviana, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar”, (Sripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar, 2018).

(2,377) dan signifikan (0,020) terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Perbedaannya yaitu pada penelitian ini lebih fokus kepada pengaruh sumber daya manusia dan hubungan positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Sedangkan peneliti lebih fokus pada pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Dea Wilyi Anggraini (2018),¹¹ dalam skripsinya yang berjudul “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur”.

Jenis penelitian ini adalah field research yaitu penelitian lapangan yang mana penelitian ini metode untuk menemukan secara spesifik dan realis tentang apa yang terjadi pada suatu saat ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Bank Syariah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya produktivitas karyawan setelah

¹¹ Dea Wilyi Anggraini, “Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018).

mendapatkan pengembangan sumber daya manusia. Walaupun Bank Aman Syariah dalam merekrut karyawannya tidak mensyaratkan harus bergelar sarjana ekonomi, namun hal ini tidak mendapatkan masalah yang cukup berarti. Bank Aman Syariah mampu menyertakan keahlian mereka dengan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan dan penelitian ini sama-sama menggunakan deskriptif kualitatif.

Perbedaannya adalah penelitian ini lebih fokus kepada implikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan peneliti lebih fokus kepada pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 3) Lailatul Hasanah (2018),¹² dalam skripsinya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember”.

Jenis penelitian ini adalah *field research* yaitu penelitian lapangan yang mana penelitian ini metode untuk menemukan secara spesifik dan realis tentang apa yang terjadipada suatu saat ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah diketahui bahwa PT. Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember mengikuti pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan ataupun seminar.

¹² Lailatul Hasanah, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2018)

Pengembangan ini dilakukan oleh semua karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan untuk menambah wawasan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, para karyawan telah mengikuti pengembangan sumber daya manusia.

Persamaan dari penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia. Perbedaannya adalah penelitian ini lebih fokus kepada pengembangan karier.

- 4) Erlina Sari Harahap (2019),¹³ dalam sripsinya yang berjudul “Pengaruh Perkembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mana penelitian ini data yang berbentuk angket dan perhitungan yang dituangkan ke dalam bentuk tabel. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistik.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan adalah pengembangan informal dan pengembangan formal secara bersama-sama simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Maka hipotesis ini di terima dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

¹³ Erlina Sari Harahap, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019).

Persamaan dari penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama menggali tentang perkembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah penelitian ini lebih fokus kepada perkembangan secara formal dan pengembangan secara informal dengan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

- 5) Rahayu Iwahana Zen (2019),¹⁴ dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pembangunan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau”.

Analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif yang mana penelitian ini menghubungkan variabel dna untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologi dari sampel yang di ambil dari populasi tertentu.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{table} secara parsial pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau.

¹⁴ Rahayu Iwahana Zen, “Pengaruh Pembangunan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Riau”, (Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019).

Persamaan dari penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama mengkaji tentang sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

Perbedaannya adalah penelitian ini lebih fokus kepada pengaruh pembangunan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti lebih fokus kepada pengembangan sumber daya manusia dan juga penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

- 6) Rahmawati (2020),¹⁵ dalam Artikelnya yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Senada Singajara”

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal, yang mana penelitian kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arta Sedana Sigaraja. Hal ini berarti sistem pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Sistem pengembangan sumber daya yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁵ Rahmawati, “ Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pningkatan Kinerja Kryawan Di PT. Arta Sedana Singaraja”, (Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vo: 2 No. 1, 2020).

Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.

- 7) Heriyanti (2020),¹⁶ dalam skripsinya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur”.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang mana jenis penelitian ini menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak BAZNAS melalui motivasi dengan meningkatkan kinerja pegawai BAZNAS dilakukan dengan tiga cara yaitu: pelatihan, pemberian insentif, dan reward yang mana masing-masing dari cara tersebut masih memiliki kekurangan sehingga itu menjadi kendala bagi para pegawai BAZNAS dalam menjalankan motivasi kerja. Tujuan dilakukannya pengembangan SDM dengan memberikan motivasi adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pada kenyataannya untuk pencapaian kinerja yang baik masih ada kendala-kendala yang

¹⁶ Heriyanti, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, 2020).

dialami baik pihak BAZNAS maupun pegawai sebagai pengembangan SDM.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaannya adalah penelitian ini lebih fokus kepada cara pengembangan sumber daya melalui motivasi kerja, sedangkan peneliti lebih fokus kepada pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 8) Tiwi Hartanti (2020),¹⁷ dalam skripsinya yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yang mana penelitian ini dilakukan di lapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi, penelitian ini termasuk deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah dihasilkan bahwa peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses

¹⁷ Tiwi Hartanti, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020).

rekrutmen dan penyeleksian calon karyawan diwajibkan beragama islam dan bisa membaca Al-Qur'an dengan baik. Pelatihan rutin diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja serta adanya penghargaan yang diberikan dari BPRS kepada karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi. Hal ini menjadikan karyawan memiliki nilai seta akhlaq islami dengan menerapkan sifat yang jujur dan amanah dalam integrasi serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam bekerja.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah penelitian ini lebih fokus kepada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan peneliti lebih fokus kepada pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- 9) Muhammad Al Mukmin (2021),¹⁸ dalam skripsinya yang berjudul “ Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar”

Penelitian yang digunakan menggunakan metode survey, yang mana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan

¹⁸ Muhammad Al Mukmin, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar”, (Skripsi, Universits Muhammadiyah Makassar, 2021)

menggunakan kuesiner sebagai alat pengumpulan data, adapun desai dari metode survey ini adala deskriptif kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan dalam sebelumnya, maka peneliti memperoleh hasil dan kesimpulan dari hasil analisa, berdasarkan hasil uji analisis statistik data (uji persamaan regresi), maka diperoleh kesimpulan bahwa, pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Pelayanan pada CV. Daen Kuliner Makassar.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah penelitian ini lebih fokus kepada kualitas pelayanan, sedangkan peneliti lebih fokus kepada pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja. Persamaannya adalah sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya insani.

10) Indha Enggal Rahayu (2021),¹⁹ dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Exrawash Laundry Ponorogo)”.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini langsung mengamati dan berpartisipasi ke obyek terkait yaitu Extrawash Laundry Ponorogo.

¹⁹ Indha Enggal Rahayu, “ Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Study Pada Extrawash Laundry Ponorogo)”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ini dihasilkan bahwa pelaksanaan pengembangan melalui metode edukasi memberikan gambaran bahwa tingkat kerjasama yang masih sangat kurang sehingga sering terjadi miskomunikasi antara leader (admin 1 dan mandor) dengan karyawan operasional, hal tersebut yang mengakibatkan keterlambatan pekerjaan harian dan keteledoran terhadap barang milik pelanggan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengawasan selama kegiatan pengembangan dilakukan serta tidak adanya aturan profesinalitas kerja sehingga bercampurnya konflik priadi antara karyawan, sehingga kegiatan pengembangan tidak optimal.

Persamaan penelitian ini sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan juga sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah penelitian ini lebih kepada pelaksanaan pengembangan karyawan melalui metode edukasi dan metode latihan, sedangkan peneliti lebih kepada pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Tabulasi Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Nur Selviana (2018)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Talakar	1. sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.	1. lebih fokus kepada pengaruh sumber daya manusia dan hubungan positif sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.
2.	Dea Wilyi Anggraini (2018)	Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur	1. sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan 2. metode penelitian kualitatif	1. lebih fokus kepada implikasi pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan
3.	Lailatul Hasanah (2018)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Cabang Syariah A. Yani Jember	1. sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan	1. lebih fokus kepada perkembangan secara formal dan pengembangan secara informal 2. metode penelitian kuantitatif
4.	Erlina Sari Harahap (2019)	Pengaruh Perkembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudentian Cabang Medan)	1. mengkaji tentang perkembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan	1. lebih fokus kepada perkembangan secara formal dan pengembangan secara informal 2. metode penelitian kuantitatif
5.	Rahayu Iwahana Zen (2019)	Pengaruh Pembangunan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	1. sama-sama mengkaji tentang sumber daya manusia dan kinerja karyawan	1. lebih fokus kepada pengaruh pembangunan sumber daya manusia

		Inspektorat Daerah Provinsi Riau		terhadap kinerja karyawan 2. metode penelitian kuantitatif
6.	Rahmawati (2020)	Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	1. sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan.	1. penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.
7.	Tiwi Hartanti (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam	1. sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia 2. metode penelitian kualitatif	1. lebih fokus kepada peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan
8.	Heriyanti (2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur	1. sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai 2. metode penelitian kualitatif	1. lebih fokus kepada cara pengembangan sumber daya melalui motivasi kerja
9.	Muhammad Al Mukmin (2021)	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar	1. sama-sama mengkaji tentang pengembangan sumber daya insani	1. penelitian ini lebih fokus kepada kualitas pelayanan,

10.	Indha Enggal Rahayu (2021)	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Exrawash Laundry Ponorogo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. sama-sama membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. 2. metode penelitian kualitatif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. lebih kepada pelaksanaan pengembangan karyawan melalui metode edukasi dan metode latihan.
-----	----------------------------	--	---	--

Sumber: Data diolah dari penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

Bagian ini berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian. Pembahasan teori yang terkait dengan penelitian secara lebih luas dan mendalam akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Berbeda dengan penelitian kuantitatif, posisi teori dalam penelitian kuantitatif diletakkan sebagai perspektif, bukan untuk diuji.

1. Pengembangan Sumber Daya Insani

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Pada sebuah organisasi atau instansi perusahaan, pengembangan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan agar kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dapat meningkat. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral

karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.²⁰

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara, pengembangan adalah merupakan satu proses sistematis dan terorganisasi yang mana pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.²¹

Pengembangan menurut Suprihanto, adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.²²

Dari pengertian pengembangan yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka pengembangan juga dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh para pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi, hal ini pengembangan dapat ditujukan pada para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi atau

²⁰ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69.

²¹ Mangkunegara Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Reflika Diatama, 2003),50.

²² John Suprianto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), 88.

perusahaan melalui pengambilan keputusan dan juga memperluas hubungan manusia.

Dalam persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh dengan membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya insani sangat menentukan.

Sumber daya insani merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).²³

Menurut Staraub dan Attner, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Schermerhorn sumber daya insani adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.²⁴

Sedangkan menurut Nawawi sebagaimana yang dikutip dalam buku Burhanuddin Yusuf yang dimaksud sumber daya insani adalah.²⁵

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 3.

²⁴ Zahera Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*, (Jakarta Timur: UNJ PRESS, 2020).

- a) Sumber daya insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b) Sumber daya insani adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber daya insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materi) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa sumber daya insani sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Semua potensi sumber daya insani (SDI) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya insani (SDI) sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sumber daya insani bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang di hasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :²⁶

²⁵Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 25.

²⁶ Malayu S. P Hasibuan, 70.

1. *Produktivitas Kerja.*

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. *Efisiensi.*

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. *Kerusakan*

karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. *Kecelakaan*

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. *Pelayanan*

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. *Moral*

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. *Karier*

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. *Konseptual*

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

9. *Kepemimpinan*

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. *Balas Jasa*

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah intensif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin harmonis.

11. *Konsumen*

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

c. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Insani

Prinsip pengembangan sumber daya insani merupakan peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Program pengembangan adalah suatu jenis rencana yang konkret karena di dalamnya sudah tercantum sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, dan waktu pelaksanaannya. Supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.²⁷

d. Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Insani

Jenis pengembangan sumber daya insani dikelompokkan menjadi dua yaitu:²⁸

²⁷ *Ibid*, 72.

²⁸ *Ibid*, 72-73.

a. Pengembangan Secara Informal

Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan Secara Formal

Pengembangan secara formal, yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang yang mana sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan.

e. **Peserta Pengembangan Sumber Daya Insani**

Peserta yang akan mengikuti pengembangan sumber daya insani dari suatu perusahaan adalah karyawan baru dan lama, baik pada tenaga operasional atau karyawan manajerial.²⁹

²⁹ Ibid, 73.

- a. Karyawan Baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan atau pekerjaannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilaksanakan agar teori dasar yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya.
- b. Karyawan lama, yaitu karyawan lama yang mana ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada Balai Pusat Latihan Kerja. Pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Pengembangan karyawan lama jelas perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami *technical skill*, *human skill*, *conseptual skill*, dan *managerial skill*, supaya moral kerja dan prestasi kerjanya meningkat.

f. Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Insani

Dalam kegiatan ini sumber daya yang paling utama dalam setiap perusahaan adalah manusia tanpa mengesampingkan sumber lain, maka dari itu dalam suatu perusahaan manusia memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan.

Adapun kegiatan-kegiatan utama dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi:

1. Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan tingkah laku pada karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini, dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁰

Adapun metode yang dapat disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan antara lain:³¹

a. *On The Job training*

On the job training (OJT) ialah para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan pengawas. Metode ini dibedakan menjadi 2 cara.

- 1) Cara informal, yang mana pelatih menyuruh peserta latihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian mereka diperintahkan untuk mempraktekkannya.

³⁰ Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif (Malang: UIN Malang Press, 2009), 232.

³¹ *Ibid*, 253.

2) Cara formal, yang mana supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

a) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi.

b) Case Study

Metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskriptif tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut.

c) Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi 2 macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mana mengandalkan aspek-aspek utama dalam situasi kerja. Kedua, simulasi komputer, metode ini biasanya berupa permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan computer menentukan hasil

yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih manajer, untuk mempelajari pembuatan keputusan.

2. Pendidikan

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Suatu lembaga pendidikan terutama pendidikan formal, sebenarnya dibentangkan harapan tentang tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan, antara lain perubahan pengetahuan sikap, dan kemampuan mereka. sudah tentu bukan sembarang perubahan tingkah laku, sebagai akibat dari berlangsungnya proses pendidikan. Demikian pula bukan setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses pendidikan. Itulah sebabnya, maka harapan perubahan tingkah laku tersebut perlu dirumuskan dahulu dalam suatu pendidikan.

Adapun metode pendidikan menurut Hasibun dalam kutipan Andrew F. Sikula adalah sebagai berikut:³²

a) *Training Methods*

Training methods merupakan latihan didalam kelas yang juga digunakan sebagai metode pendidikan, karena manajer adalah karyawan. Latihan didalam kelas seperti rapat, study kasus, ceramah.

³² Melayu S. P Hasibuan, 80-81.

b) *Under Study*

Under study adalah teknik pengembangan yang mana dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. Disini calon disiapkan untuk mengisi jabatan tempat ia berlatih apabila pimpinannya berhenti.

c) *Job Rotation and Planned Progression*

Job rotation adalah teknik pengembangan yang mana dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan kejabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya dalam setiap jabatan. Dengan demikian, ia dapat mengetahui dan menyelesaikan pekerjaan pada setiap bagian sehingga jika dia dipromosikan sudah mempunyai pengetahuan luas terhadap semua bagian pada perusahaan yang bersangkutan.

d) *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu metode pendidikan yang mana atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Dengan metode ini, supervisor diperlukan sebagai petunjuk untuk memberitahukan kepada para peserta mengenai tugas yang akan dilaksanakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Counseling adalah cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerjaan manajer mengenai hal-hal yang bersifat pribadi, seperti keinginan, ketakutannya dan aspirasinya.

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Suatu komite penasehat tetap yang mana terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan dan kemudian direkomendasikan kepada manajer. Komite penasehat ini hanya berperan sebagai staf.

f) *Bussines Games*

Permainan *Bussines games* (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori mengambil ekonomi atau study operasi-operasi bisnis.

g) *Sensitivity Training*

Metode tersebut dapat digunakan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik. Dengan kata lain para peserta diharapkan untuk belajar yang lebih efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan perannya dengan baik.

h) *Seminar*

Study kasus yang biasanya diikuti oleh lebih dari 30 orang, dan dipimpin oleh seseorang yang ahli dalam bidang yang dipelajarinya. Seminar ini mempunyai fungsi yaitu memberikan kesempatan diskusi kepada parapesertanya dan menstimulasi partisipasi anggota kelompok aktif.

g. **Tolak Ukur Metode Pengembangan Sumber Daya Insani**

Metode pengembangan (*Development*) yang diterapkan perlu diukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan. Hal yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja Karyawan

Apabila prestasi kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik.

Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, maka metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

c. Kedisiplinan Karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik maka metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

d. Tingkat Kerja Sama

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

e. Tingkat Upah Intensif Karyawan

Jika upah intensif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

f. Prakarsa Karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreatifitasnya.

g. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Jika hal-hal tersebut tercapai berarti metode

pengembangan yang dilaksanakan baik. Sebaliknya, jika hal-hal tersebut tidak tercapai berarti metode pengembangan kurang baik.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simamora, kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.³³ Sedangkan Riniwati mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDI dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDI dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan sebuah hasil atau prestasi yang dapat dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Helfert, kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu perusahaan pada suatu periode dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.³⁴

³³ Simamora Bilson. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003), 45.

³⁴ Veithzal Zainal, *Islamic Human Capital Manajemen (Manajemen Sumber Daya Insani)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 458

Kinerja juga bisa dikatakan (*performance*) yang berarti hasil pekerjaan yang mana sudah dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, dapat dilihat dari hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan bagi suatu pekerjaan untuk dapat diselesaikan, dan juga merupakan suatu perbandingan atas tujuan atau target yang akan dicapai. Hasil pekerjaan merupakan suatu hasil yang akan diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan serta persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.³⁵

Kinerja juga merupakan hal yang paling penting untuk mengetahui *performance* dari karyawan sebuah perusahaan. Islam juga mengajarkan bahwa orang yang paling baik kinerjanya yang di ambil untuk bekerja sesuai dengan apa yang sebutkan dalam QS Al-Qoshos (28):26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  الْأَمِينُ

Artinya :”*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”. (QS Al-Qoshos (28) : 26)³⁶

Selain itu islam juga memberi anjuran kepada setiap muslim agar bersikap profesional dalam segala pekerjaannya.

³⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama, 2012). 231

³⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah Untuk Wanita* (Jakarta: Jabal, 2010). 388.

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.³⁷ Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dapat dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja yang baik. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilaian untuk menilai kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu yang biasanya setiap akhir tahun.³⁸

Dalam praktiknya istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian karena pada dasarnya keduanya memiliki maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawannya. Penilaian kinerja yang baik akan bermanfaat bagi karyawan, manajer, departemen SDI, dan juga pada

³⁷ Sjafriz Mangkupriwara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2003), 233.

³⁸ Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, (Yogyakarta: STIE-YKPN 2006) h, 30

perusahaan sendiri. Tidak hanya itu penilaian kinerja juga diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.³⁹

Dari beberapa pengertian di atas terdapat perbedaan yang mendasar mengenai penilaian kinerja. Pengertian yang mengatakan yang memosisikan karyawan pada pihak subordinat dan dikendalikan, karyawan dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. Sedangkan pada pengertian karyawan yang disebut sebagai aset utama perusahaan, maka harus dipelihara dengan baik dan diberi kesempatan berkembang.

Dengan penilaian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, tolak ukur kinerja pegawai (Birokrasi) ada lima tolak ukur yaitu :⁴⁰

a. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan pengukuran kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi atau perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

³⁹ Veithzal Zainal, 411

⁴⁰ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 95-96.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja, yaitu penilaian hasil kerja baik dan berkualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun bagi orang lain seperti kepada bawahannya.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang sudah diberikan kepadanya.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab, adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Mc Gregor, mengklarifikasi tujuan penilaian kinerja dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:⁴¹

1. Administrasi, menyediakan dengan rapi cara untuk menentukan promosi, mutasi karyawan, dan kenaikan gaji.

⁴¹ Veithzal Zainal, 413

2. Informatif, memberi masukan data kepada manajemen mengenai kekuatan dan kelemahan dari para bawahannya langsung dan individu-individu lainnya dalam organisasi.
3. Motivasional, menciptakan pengalaman belajar yang dapat memotivasi para karyawan untuk mengembangkan diri sendiri dan meningkatkan kinerja mereka.

Klasifikasi ini menurut Mc Gregor sangat berguna dan dapat dijadikan sebagai dasar filosofi organisasi atau perusahaan yang ingin menerapkan penilaian kinerja.

Sedangkan penilaian kinerja bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Karyawan, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standard hasil yang diharapkan.
2. Penilaian, kesempatan mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya, kesempatan agar dapat mengembangkan suatu pandangan umum mengenai pekerjaan individu dan departemen yang lengkap, memperoleh pemahaman terhadap karyawan mengenai rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
3. Organisasi, memperbaiki seluruh simpul unit yang ada di dalam perusahaan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing karyawan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja dapat ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDI, yaitu :⁴²

- a) *Dokumentasi*, yang mana dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan nilai pekerjaan.
- b) *Posisi tawar*, digunakan untuk melakukan negosiasi yang objektif dan rasional secara langsung oleh karyawan
- c) *Perbaikan kinerja*, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- d) *Penyesuaian kompensasi*, penilaian kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan penyesuaian ganti-rugi, dapat menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya atau kompensasi lainnya.
- e) *Keputusan penempatan*, dapat membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya yang didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

⁴² Veithzal Zainal, 419

- f) *Pelatihan dan pengembangan*, kinerja buruk dapat mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk dilatih. Kinerja yang baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- g) *Perencanaan dan pengembangan karier*, penilaian kinerja dapat digunakan sebagai paduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- h) *Evaluasi proses staffing*, prestasi kinerja yang baik atau buruk dapat mencerminkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur staffing departemen SDI.
- i) *Defisiensi proses penempatan karyawan*, kinerja yang baik atau buruk dapat mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDI.
- j) *Ketidakakuratan informasi*, kinerja yang lemah dapat menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDI. Informasi yang tidak akurat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- k) *Kesalahan dalam merancang pekerjaan*, kinerja yang lemah merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Dengan adanya penilaian kinerja ini dapat mengdiagnosa kesalahan seperti ini.

- l) *Kesempatan kerja yang adil*, penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- m) *Mengatasi tantangan-tantangan eksternal*, terkadang kinerja juga dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain pribadi. Jika bantuan ini. faktor ini tidak dapat diatasi karyawan, maka departemen SDI mungkin mampu menyediakan.
- n) *Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja*, departemen SDI biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen.
- o) *Umpan balik ke SDI*, kinerja yang baik dan buruk di semua perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDI berfungsi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif menurut Strauss dan Corbin adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, aktivitas sosial, dan lain-lain.⁴³

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Yang dimaksud kualitatif karena penelitian ini untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, sosial, budaya, tindakan, dan lain-lainnya secara umum, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada konteks khusus alamiah dengan menggunakan metode khusus alamiah.⁴⁴

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis deskriptif. Dalam penelitian deskriptif data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal ini disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu semua data yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Dengan demikian laporan peneliti

⁴³V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press 2015), 20.

⁴⁴Lexy J Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja: Rosdakarya, 1990), 4.

berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut seperti naskah, wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya.⁴⁵

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Adapun lokasi yang akan dijadikan penelitian adalah PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo yang beralamat di Jl. Ikan Belanak Mayangan, Kec. Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67218. Pemilihan tempat penelitian lokasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo merupakan lokasi yang strategis yang mana lokasi tersebut berada di tengah-tengah masyarakat.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini menggunakan *puposive* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.⁴⁶ Dalam penelitian ini, subyek penelitian atau informan yang terlihat dalam mengatasi permasalahan yang dikaji adalah melalui wawancara dengan karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, yaitu:

- a. Nurhidayah selaku Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

⁴⁵ Ibid, 11.

⁴⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 218-219.

- b. Ahmad Sugianto selaku Kasir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
- c. Budiono selaku Penaksir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
- d. Erwan Suryadi selaku Pengelola Agunan PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
- e. Yulina selaku *Relationship Officer* PT. Pegadaian Syariah Cabang Syariah Probolinggo.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴⁷

a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Dalam melakukan metode observasi ini, peneliti melakukan teknik observasi terus terang atau tersamar yaitu peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian.

Adapun data yang dibutuhkan yaitu:

1. Sejarah PT. Pegadain Syariah.
2. Gambaran Umum PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
3. Visi dan Misi PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

⁴⁷ Ibid., 224.

4. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
 5. Produk-produk PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
 6. Mekanisme Operasional PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
- b. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat diatribusikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁸ Metode wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara semi terstruktur. Yang mana wawancara semi terstruktur ini adalah wawancara dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap. Alat yang digunakan adalah *Handphone* dan pewawancara juga bebas menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan tujuan agar peneliti mendapatkan data yang sesuai dengan apa yang diteliti. Adapun data yang dibutuhkan yaitu:

1. Data terkait pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.
2. Data terkait cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

- c. Dokumentasi

Proses pengumpulan data berupa catatan-catatan, arsip-arsip dan sejenisnya termasuk laporan-laporan yang bersangkutan paut dengan

⁴⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 145.

permasalahan peneliti. Misalnya data-data fisik lembaga, mencakup : sejarah, batas-batas lokasi penelitian, sumber daya manusia, keadaan sasaran dan prsarana, keadaan data lokasi, dan lain-lain.⁴⁹ Adapun data yang diperlukan seperti foto-foto saat kegiatan pengembangan sumber daya insani.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.⁵⁰

Menurut Miles dan Faisal analisis data dilakukan selama pengumpulan data dilapangan dan setelah data terkumpul dengan teknik analisis model interaktif. Analisis data berlangsung secara bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut:

a. Reduksi data

Mereduksi data merupakan merangkum data yang diperoleh dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh di reduksi, dirangkum, di pilih hal-hal yang pokok, dan difokuskan pada hal-hal yang penting.

⁴⁹ Muhammad Rum, *Jurnal Desain Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Dalam Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16.

⁵⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*, 130

b. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data atau menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah berikutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁵¹

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep yang menunjukkan keabsahan dan keadaan data dalam suatu penelitian. Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh penelitian menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu yang lain diluar data

⁵¹ Ibid., 134.

itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian pembandingan atau mengecek baik informan yang telah diperoleh sumber lainnya.⁵²

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai teknik pemeriksaan data ialah triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Adapun langkah dalam triangulasi sumber yaitu:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁵³

G. Tahap-Tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya dan sampai pada penulisan laporan.⁵⁴

⁵² Lexy J Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja: Rosdakarya, 1990), 330

⁵³ *Ibid*, 330.

a. Tahap Pra Lapangan

Dalam penelitian ini sebelumna turun langsung ke lapangan, peneliti mempersiapkan proposal penelitian sebagai rancangan awal nantinya ketika dilapangan.⁵⁵ Dalam tahapan penelitian pra lapangan terhadap emam tahapan yakni:

1. Menyusun rancangan penelitian.

Pada tahapan ini peneliti membuat rancangan penelitian terlebih dahulu, dimulai dari pengajuan judul, penyusunan matrik, penelitian yang selanjutnya dikontruksikan kepada dosen pembimbing dan dilanjutkan dengan penyusunan proposal penelitian hingga dipresentasikan.

2. Memilih objek penelitian.

Sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih peneliti adalah PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo yang memiliki tempat yang strategis Jl. Ikan Belanak Mayangan, Kec. Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67218.

3. Mengurus surat izin penelitian.

Sebelum mengadakan peneliti terlebih dahulu mengurus perizinzn dengn meminta surat permohonan penelitian kepada pihak kampus lalu diserahkan kepada Pimpinan Cabang PT. Pegadaian

⁵⁴ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 76.

⁵⁵ Lexy J Moeleong, *Metode penelitian kualitatif*, (Bandung, Remaja: Rosdakarya, 1990), 127.

Syariah Probolinggo agar peneliti mengetahui dapatkah peneliti mengadakan penelitian.

4. Menjajaki dan menilai lapangan

Setelah diijinkan meneliti, peneliti harus mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk mengetahui latar belakang objek penelitian. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

5. Memilih dan memanfaatkan informan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mengadakan informan. Informan yang dipilih peneliti ialah Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo serta karyawan lainnya.

6. Menyiapkan pekerjaan penelitian

Setelah semua sudah terselesaikan maka pada tahap terakhir ini peneliti menyiapkan perlengkapan apa saja yang dibutuhkan pada saat terjun kelapangan.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap ini pekerjaan lapangan dibagi menjadi tiga bagian diantaranya adalah memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan, dan berperan serta sambil mengumpulkan data.⁵⁶ Ketiganya diuraikan berturut-turut seperti dibawah ini:

⁵⁶ Ibid., 137.

1. Memahami latar penelitian dan persiapan diri.

Pada tahap memasuki pekerjaan di lapangan, peneliti harus memahami latar belakang penelitian terlebih dahulu baik secara fisik maupun secara mental. Penampilan merupakan salah satu yang harus diperhatikan, peneliti harus menyesuaikan penampilannya dengan kebiasaan adat dan tata cara kultur penelitian agar berjalan lancar. Selain itu peneliti harus membangun hubungan akrab antara subjek dan peneliti.

2. Memasuki lapangan.

Hubungan yang perlu dibina dalam melakukan penelitian adalah berupa rapport. Rapport adalah hubungan antara peneliti dengan subyek yang sudah melebur sehingga seolah-olah tidak ada dinding pemisah keduanya. Setelah lapangan, peneliti harus memanfaatkan pengetahuan secara profesional, tidak menduga atau membayangkan suatu ungkapan atau peristiwa.

3. Berperan serta sambil mengumpulkan data.

Alat penelitian yang digunakan peneliti dalam tahap pengumpulan data adalah catatan lapangan. Catatan lapangan dibuat dalam bentuk kata-kata kunci, singkatan, pokok-pokok utama yang membuat mengenai latar pengalaman tindakan orang dan pembiaraan.

- c. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yang berlaku di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq (UINKHAS) Jember

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

1. Sejarah PT. Pegadaian Syariah

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Penjajahan Belanda (VOC) mendirikan BANK VAN LEENING yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini di didirikan pertama kali di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816) *Bank Van Leening* milik pemerintah dibubarkan, masyarakat diberi keluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari Pemerintah Daerah setempat (*liecentie stelsel*). Akan tetapi, metode ini berdampak buruk karena pemegang lisensi menjalankan praktek rentenir atau lintah darat yang dirasakan kurang menguntungkan pemerintah berkuasa (Inggris). Oleh karena itu, metode *liecentie stelsel* diganti menjadi *Pacth Stelsel* yaitu pendirian pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, metode *Pacth Stelsel* tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama yang mana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian

merupakan monopoli pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat).

Pada awal pemerintahan Republik Indonesia, Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi militer Belanda yang kedua memaknai Kantor Jawatan Pegadaian Dipindah lagi ke Magelang. Selanjutnya pasca perang kemerdekaan Kantor Jawatan Pegadaian Kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola oleh Pemerintahan Republik Indonesia. Dalam masa ini, pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM) hingga sekarang.

Kini usia Pegadaian telah lebih dari seratus tahun, masyarakat semakin merasakan manfaatnya, meskipun perusahaan membawa misi *public service obligation*, perusahaan ini masih mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam bentuk pajak dan bagi keuntungan kepada Pemerintah, disaat mayoritas lembaga keuangan lainnya berada di situasi yang tidak menguntungkan.

Adanya PP10 tanggal 1 April 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan Pegadaian, satu hal yang perlu dipahami bahwa PP10 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk mencegah

praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP103/2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perum Pegadaian sampai sekarang.

Pendirian Unit Layanan Gadai Syariah sebagai langkah awal pembentukan sivisi khusus yang menangani kegiatan usaha syariah. Konsep operasi pegadaian syariah mengaju pada sistem administrasi modern yakni azas rasionalitas, efisiensi dan efektifitas yang diselenggarakan dengan nilai islam. ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolaannya dari usaha gadai konvensional. Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah Cabang Dewi Satika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makasar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003.⁵⁷

2. Gambaran Umum PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

PT. Pegadaian Syariah merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ikut serta untuk meningkatkan perekonomian dengan cara memberikan pinjaman uang berdasarkan hukum gadai kepada masyarakat terutama untuk masyarakat yang berpenghasilan menengah ke bawah, usaha mikro, usaha kecil, dan menengah. PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo didirikan untuk memenuhi kebutuhan nasabah, baik nasabah muslim ataupun non muslim yang menginginkan transaksi pembiayaan yang aman, cepat, tanpa riba.

⁵⁷ <https://www.pegadaian.co.id/profil/sejarah-perusahaan>. 14 Mei 2022

Dalam menjalankan operasionalnya PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo ini dijalankan oleh karyawannya, yang mana semua karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas masing-masing yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan ketentuan yang ada.⁵⁸

3. Visi dan Misi PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu memberikan market *leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.⁵⁹

b. Misi

1. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman, dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah ke bawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
2. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.
3. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalkan sumber daya perusahaan.⁶⁰

⁵⁸ <https://www.pegadaian.co.id>. 14 Mei 2022

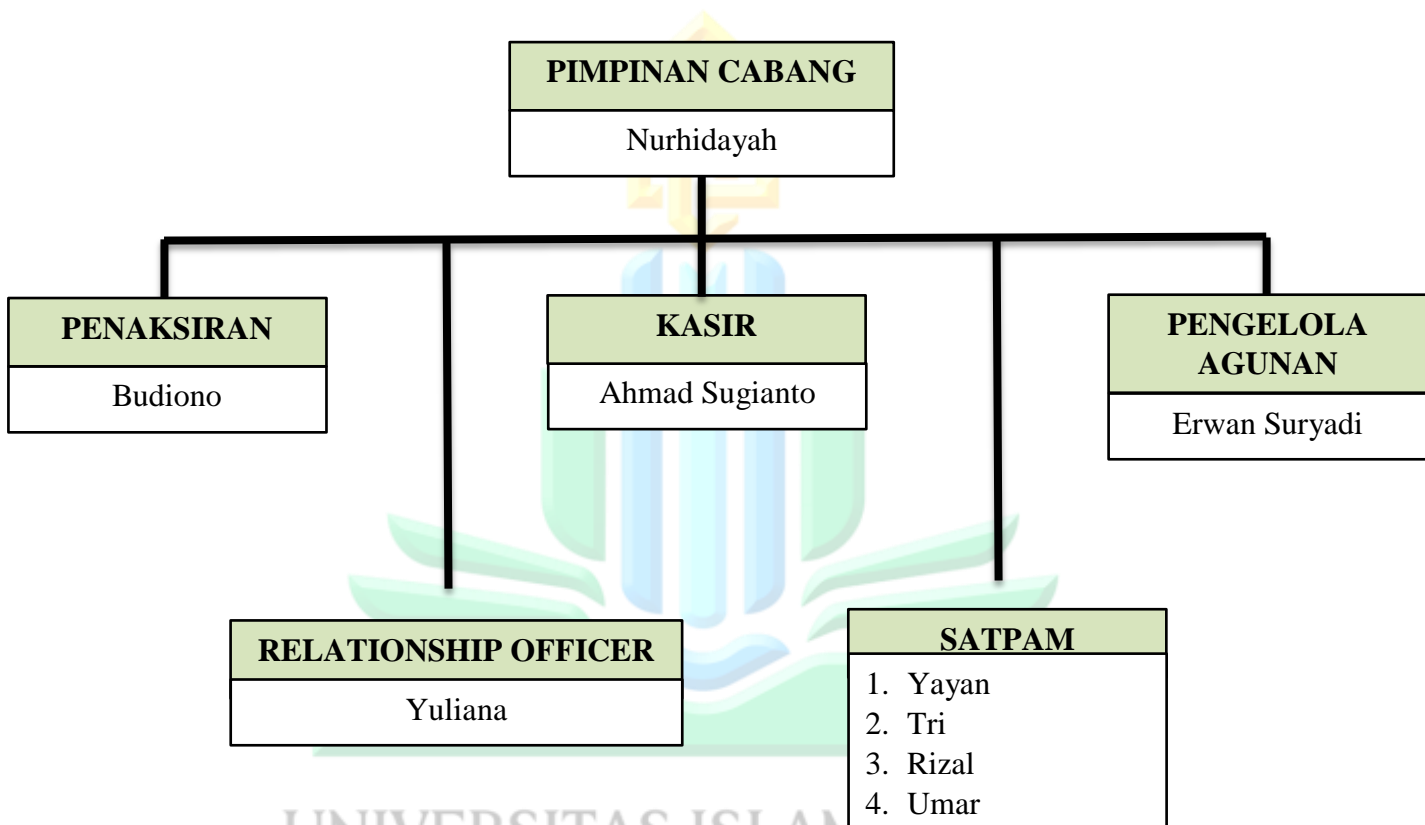
⁵⁹ <https://www.pegadaian.co.id/proil/visi-dan-misi>. 14 Mei 2022

⁶⁰ <https://www.pegadaian.co.id/proil/visi-dan-misi>. 14 Mei 2022

4. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Struktur organisasi merupakan salah satu dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi pada setiap pekerjaan, sehingga struktur organisasi dibuat secara sederhana, efektif untuk dapat bekerja secara efisien.

Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo



Sumber : Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Pimpinan Cabang, sebagai pemimpin yang melaksanakan teknis dari perusahaan yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Penaksir, bertugas untuk menaksir *marhun* (barang jaminan) yang menentukan mutu dan nilai barang yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka untuk mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan. Secara organisatoris

pimpinan cabang bertanggung jawab langsung kepada pimpinan wilayah dan juga membantu kelancaran pelaksanaan tugas di Kantor Cabang.

Pemegang Agunan, bertugas sebagai melakukan pemeriksaan, penyimpanan, pemeliharaan, dan pengeluaran serta pembukaan *marhun* selain barang dan keamanan serta keutuhan *marhun*.

Kasir, bertugas untuk melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran serta pembukuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran melaksanakan operasional Kantor Cabang.

Keamanan, bertugas mengamankan harta perusahaan dan *rahin* dalam lingkungan kantor dan sekitarnya.

5. Produk-produk PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

a) Gadai (*Ar-Rahn*)

Rahn merupakan pemberian pinjaman secara syariah dengan sistem gadai yang diberikan ke seluruh golongan nasabah untuk kebutuhan konsumtif maupun produktif. Rahn merupakan proses yang mudah dan cepat. Hanya dengan membawa *marhun* (barang jaminan) akan mendapatkan pembiayaan dengan proses 15 menit. *Mahrhun* yang digadaikan berupa emas, berlian, kendaraan bermotor, barang elektronik, dan lainnya.

b) Pembiayaan *Ar-Rum*

Arrum (Ar-Rahn untuk Usaha Mikro Kecil) yang merupakan pinjaman dengan sistem syariah bagi pengusaha mikro dan kecil untuk keperluan pengembangan usahanya dengan memberikan pembiayaan

modal usaha berdasarkan jaminan yang diserahkan, yang berupa jaminan BPKB motor/mobil.

c) Arrum Haji

Arrum haji merupakan layanan pembiayaan secara syariah yang memberikan kemudahan untuk mendapatkan porsi haji, dengan jaminan emas akan memperoleh tabungan haji yang dapat digunakan untuk mendapatkan porsi haji. Dengan skema pihak pedagang syariah akan mengajukan pendaftaran ke kantor Kementerian Agama untuk mendapatkan nomor tunggu. Kemudian nasabah membayar sisa biaya dengan cara mengangsur ke Pegadaian Syariah sebelum ibadah haji. Untuk jangka waktu pengembalian pinjaman, ada tiga pilihan angsuran yang ditawarkan pihak Pegadaian Syariah.

Jangka waktu pembiayaan ibadah haji mulai 12, 18, 24 dan 36, 48, dan 60 bulan. Untuk 12 bulan, angsuran per bulannya kurang lebih Rp. 2.336.200, 24 bulan anggurannya Rp. 1.294.500, 36 bulan angsuran per bulannya kurang lebih Rp. 947.300, 48 bulan Rp. 773.700, dan 60 bulan Rp. 669.500

d) Tabungan Emas

Tabungan emas pegadaian merupakan layanan pembelian dan penjualan emas dengan fasilitas titipan dengan harga terjangkau.

e) Mulia (Logam Mulia untuk Investasi Abadi)

Logam Mulia merupakan kepemilikan emas batangan melalui penjualan Logam Mulia oleh Pegadaian kepada masyarakat secara

tunai ataupun dengan angsuran dengan proses cepat dalam jangka waktu yang tertentu dan fleksibel. Mulia merupakan produk syariah yang diluncurkan pada tahun 2008 yang mana produk ini cukup mendapat respon yang baik dari pelanggan.

f) Amanah (Pembiayaan Kepemilikan Kendaraan Bermotor)

Pembiayaan amanah dari produk Pegadaian Syariah merupakan pembiayaan berprinsip syariah yang ditawarkan kepada pegawai negeri sipil atau karyawan swasta atau pengusaha mikro untuk memiliki motor/mobil dengan cara angsuran.

6. Mekanisme Operasional PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Tabel 4.1

Jam Operasional untuk nasabah PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Hari	Jam
Senin - Jum'at	08.00 – 15.00 WIB
Sabtu	08.00 – 12.30 WIB

Sumber : PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data yang dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisis data yang relevan. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan catatan lapangan sebagai alat untuk mendukung penelitian ini. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus penelitian.

1. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo terkait pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo. Hal ini berdasarkan dari penjelasan Bu Nurhidayah selaku pimpinan cabang :

”pengembangan sumber daya insani (SDI) di pegadaian syariah cabang probolinggo sudah berjalan dengan baik, ada beberapa jenis pengembangan sumber daya insani (SDI) yang diterapkan di pegadaian syariah probolinggo, seperti pengembangan dalam segi wawasan, dan skill dalam memberikan pelayanan prima dengan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan pengembangan sumber daya insani (SDI) di pegadaian syariah probolinggo. Dengan adanya pengembangan SDI ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.”⁶¹

Pengembangan sumber daya insani yang dilakukan melalui berbagai jenis pengembangan sumber daya insani seperti pengembangan dalam segi wawasan, dan skill dalam memberikan pelayanan prima di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Ahmad Sugianto selaku karyawan (kasir) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, yang menyatakan:

“ Semua pengembangan sumber daya insani yang ada di pegadaian bertujuan untuk mengupgrade skill wawasan serta dalam rangka program leadership yang mana nantinya dapat menciptakan calon-calon leader kedepannya serta menciptakan

⁶¹ Nurhidayah (Pimpinan Cabang), Wawancara, Probolinggo 28 April 2022

sumber daya insani (SDI) yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya”⁶²

Pernyataan ini juga diperjelas oleh ibu Yuliana selaku *Relationship Officer* PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, yang menyatakan:

“pegadaian syariah probolinggo mengadakan pengembangan sumber daya insani dengan melakukan pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan sosialisasi, dan juga memotivasi karyawan. Dengan adanya pengembangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta sikap kepemimpinan. Tidak hanya itu hal ini juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas yang tinggi dengan target yang telah direncanakan. Hal ini dapat menentukan dan mengeluarkan potensi yang ada yang mungkin masih terpendam. Tidak hanya itu, peningkatan kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah, pertama dapat dilihat dari kualitas kerja atau kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua, On-time management atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Ketiga, efektifitas atau tingkat ketepatan dalam penggunaan sumber daya tenaga secara maksimal dan terukur. Keempat, kemandirian sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dan menjaga komitmen kerja terhadap tanggung jawab perusahaan.”⁶³

PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo juga mengadakan pengembangan sumber daya insani seperti melakukan pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan sosialisasi, dan juga memotivasi karyawan.

Tidak jauh beda dengan pemaparan Bapak Budiono selaku karyawan (penaksir) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo.

⁶² Ahmad Sugianto (Kasir), Wawancara, Probolinggo 28 April 2022

⁶³ Yuliana (Relationship Officer), Wawancara, Probolinggo 28 April 2022

“kegiatan utama pengembangan sumber daya insani (SDI) di pegadaian probolinggo adalah kegiatan orientasi yang mana kegiatan ini dilakukan oleh semua stakeholder, dari pegawai tetap maupun outsourcing, penaksir, pengelola unit, dan juga pimpinan cabang. Tujuan adanya kegiatan ini untuk meningkatkan atau mendukung pengembangan diri setiap sumber daya insani yang ada di pegadaian syariah probolinggo. Contohnya: memberikan pelatihan. Peningkatan wawasan, skill pemasaran, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya dengan melewati tahap demi tahap proses seleksi yang tentunya akan berdampak pada peningkatan skill kompetensi setiap sumber daya insani yang ada di pegadaian syariah probolinggo.”⁶⁴

PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo juga mengadakan kegiatan orientasi yang dilakukan oleh seluruh pegawai mulai dari pegawai tetap maupun *outsourcing*. Tujuan adanya pengembangan ini untuk meningkatkan atau mendukung pengembangan diri setiap sumber daya insani yang ada di pegadaian Probolinggo.

Pemaparan tersebut juga diperkuat oleh Bapak Erwan Suryadi selaku pengelola agunan di pegadaian syariah Probolinggo, yang menyatakan:

“Dengan adanya pengembangan sumber daya insani ini sangat meningkatkan kinerja karyawan contohnya pengembangan karier, yang mana pengembangan karier ini untuk sistem penilaian kinerja contohnya seperti penaksir muda naik ke penaksir madya, hal tersebut dilakukan karena adanya kenaikan grade yang dilihat dari penilaian kinerja karyawan. Ada juga pengembangan sumber daya insani untuk peningkatan layanan kepada nasabah, yang mana kami harus melayani dan mempromosikan produk-produk kami kepada nasabah agar nasabah tertarik untuk datang ke kantor kami dan mau menjadi nasabah tetap.”⁶⁵

⁶⁴ Budiono (Penaksir), Wawancara, Probolinggo 28 April 2022

⁶⁵ Erwan Suryadi (Pengelola Agunan), Wawancara, Probolinggo 24 Mei 2022

Jadi dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo sudah dilakukan dengan baik, pengembangan sumber daya insani yang dilakukan seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill pemasaran, pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan sosialisasi, dan juga memotivasi karyawan. Peningkatan kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah, pertama dapat dilihat dari kualitas kerja atau kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kedua, *On-time management* atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Ketiga, efektifitas atau tingkat ketepatan dalam penggunaan sumber daya tenaga secara maksimal dan terukur. Keempat, kemandirian sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dan menjaga komitmen kerja terhadap tanggung jawab perusahaan. Semua pengembangan sumber daya insani yang dilakukan pegadaian syariah Probolinggo bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.

2. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Menurut pemaparan Ibu Nurhidayah terkait cara meningkatkan kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, berikut penjelasan beliau:

"Pengembangan sumber daya insani (SDI) yang sering diadakan seperti pendidikan, pelatihan, dan seminar yang biasanya

*dilakukan secara terbatas yang mana dilakukan 2 atau sampai 4 hari. Ada 2 macam kegiatan yang dilakukan yang pertama, kegiatan eksternal yang mana kita bekerja sama dengan OJK dan Bank Indonesia. Sedangkan kegiatan internal yang dilakukan oleh pegadaian syariah cabang probolinggo sendiri, yang mana kegiatan ini dilakukan dalam jangka waktu lebih sebulan. Dalam pengembangan ini dibagi antara pimpinan dan karyawan. Untuk pimpinan sendiri ada 3 tingkatan yang pertama yaitu suspimda (khusus pimpinan mendasar), suspimdy (khusus pimpinan madya), lalu yang terakhir suspima (khusus pimpinan utama). Sedangkan untuk bagian karyawan yaitu diklat penaksiran muda dan madya yang dilakukan selama 3 bulan, dan pelatihan kasir (Workshop Syariah), ada juga pengelola cabang, dan manajemen terapan. Tidak hanya itu ada juga e-learning yang mana dilakukan selama sebulan 2 kali, dan juga Forum Group Discussion yang dilakukan 1 tahun sekali”.*⁶⁶

Pengembangan sumber daya insani di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo yakni dengan adanya pendidikan, pelatihan, seminar dan workshop,

Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Ahmad Sugianto selaku karyawan (kasir) di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, yang menyatakan:

*“Semua pengembangan sumber daya insani yang ada di pegadaian syariah cabang probolinggo ini sudah terpusat seperti pelatihan-pelatihan dan sudah ada modulnya seperti diklat, yang mana diklat ini dilakukan di jakarta, surabaya. Sedangkan modulnya itu bisa via online untuk dipelajari oleh semua karyawan yang mengikuti pengembangan sumber daya insani. Adapun seminar itu juga dari pusat, itupun diadakan secara berkala minimal satu tahun dilakukan seminar, untuk merefresh pengembangan sumber daya insani bagi semua karyawan baik itu karyawan baru ataupun karyawan lama.”*⁶⁷

Selain pengembangan sumber daya insani yang dilakukan terpusat, ada juga modul yang diberikan kepada semua karyawan dan

⁶⁶ Nurhidayah (Pimpinan Cabang), Wawancara, Probolinggo 29 April 2022

⁶⁷ Ahmad Sugianto (Kasir), Wawancara, Probolinggo 29 April 2022

untuk mempelajari modul tersebut dapat dilakukan secara via online untuk mempermudah para karyawan.

Pernyataan ini juga diperjelas oleh Bapak Erwan Suryadi selaku pengelola agunan PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, beliau menjelaskan bahwa:

“pengembangan sumber daya insani pada saat ini sudah ada setiap 6 bulan sekali yang mana ada proses tes online yang bertujuan untuk menaikkan grade, dalam proses ini semua karyawan dapat menaikkan grade nya dari 1 tingkat sampai 3 tingkat, kegiatan ini berlaku untuk karyawan lama ataupun karyawan baru. Jadi karyawan tidak perlu susah payah pergi ke pusat untuk melakukan tes online ini, karyawan cukup duduk didepan komputer sudah bisa mengerjakan. Hasil dari tes tersebut bisa langsung dikirim melalui online untuk mengetahui hasil grade yang lebih tinggi.”⁶⁸

Tidak jauh beda dengan pemaparan Bapak Budiono selaku penaksir Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, berikut pemaparan beliau:

“dalam suatu perusahaan pasti ingin perusahaannya maju, untuk itu dengan adanya pengembangan sumber daya insani ini, semua karyawan bisa mengikuti dengan baik, agar lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Sama halnya semua karyawan ingin gradenya mengalami peningkatan, untuk itu adanya pengembangan karir ini semua ditawarkan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti sekarang adanya sistem open job yang mana semua karyawan bisa mengikutinya asalkan memenuhi syarat, open job ini dilakukan secara online yang nantinya hasil yang bagus akan diringing oleh pusat untuk menaikkan gradenya.”⁶⁹

Untuk meningkatkan kinerja para karyawan bisa mengikuti pengembangan sumber daya insani (*open job*) yang mana kegiatan ini

⁶⁸ Erwan Suryadi (Pengelola Agunan), wawancara, Probolinggo 24 Mei 2022

⁶⁹ Budiono (Penaksir), Wawancara, Probolinggo 29 April 2022

tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi juga menaikkan gradenya.

Penyataan ini juga diperjelas oleh Ibu Yuliana selaku karyawan (*Relationship Officer*), beliau menyatakan:

”Dengan adanya pengembangan sumber daya insani pastinya meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kenaikan gradenya, tanggung jawab karyawan akan semakin tinggi, dan akan bekerja sesuai tanggung jawab masing-masing. Dalam hal ini tidak membandingkan karyawan lama maupun karyawan baru. Apabila karyawan baru bisa lebih berprestasi dan kinerjanya lebih baik dari pada karyawan lama, maka gradenya bisa-bisa lebih naik dari pada karyawan lama. Karena penilaiannya langsung dari pusat dan dibagi per kantor wilayah, dan per area dalam meningkatkan kinerja ataupun motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi.”⁷⁰

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pelatihan seperti adanya diklat yang dilakukan di surabaya, workshop, *e-learnig*, *Forum Group Discussion*. Tidak hanya itu, adanya pengembangan sumber daya insani juga dapat meningkatkan pengembangan karir dan grade karyawan.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan analisis data yang sudah dilakukan serta berdasarkan pada fokus masalah, maka dalam hal ini peneliti akan membahas temuan-temuan di lapangan mengenai pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagai berikut:

⁷⁰ Yuliana (*Relationship Officer*), Wawancara, 25 Mei 2022

1. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Menurut hasil wawancara menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya insani (SDI) yang dilakukan oleh Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo sudah berjalan dengan baik, seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill pemasaran, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang dilakukan pegadaian syariah Probolinggo bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.

Tidak hanya itu kegiatan utama pengembangan sumber daya insani (SDI) di pegadaian probolinggo adalah kegiatan orientasi yang mana kegiatan ini dilakukan oleh semua *stakeholder*, dari karyawan tetap maupun *outsourcing*, penaksir, pengelola unit, dan juga pimpinan cabang. Tujuan adanya kegiatan ini untuk meningkatkan atau mendukung pengembangan diri setiap sumber daya insani yang ada di pegadaian syariah probolinggo. Contohnya: memberikan pelatihan, pelatihan yang dimaksud seperti Workshop Pengelolaan Agen untuk Pimpinan Cabang Syariah PT. Pegadaian Tahun 2022 yang diselenggarakan di Jakarta, yang mana workshop ini dikhususkan kepada pimpinan cabang. Tidak hanya itu PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo juga mengadakan pengembangan sumber daya insani lainnya, seperti: peningkatan wawasan, *skill* pemasaran, mengadakan pelatihan tenaga kerja, memperbanyak kegiatan sosialisasi, memotivasi karyawan, serta memberikan kesempatan

bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya dengan melewati tahap demi tahap proses seleksi yang tentunya akan berdampak pada peningkatan *skill* kompetensi setiap sumber daya insani yang ada di Pegadaian Syariah Probolinggo.

Temuan ini juga didukung oleh Malayu S. P Hasibuan dalam teorinya mengemukakan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya insani bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja , kualitas, kuantitas produksi dengan baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah

Dapat disimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo dengan cara pengembangan sumber daya insani (SDI) yang sering diadakan seperti pendidikan, pelatihan, dan seminar yang biasanya dilakukan secara terbatas dilaksanakan antara 2 atau sampai 4 hari. Ada 2 macam kegiatan yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo diantaranya kegiatan eksternal kerjasama PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo dengan OJK dan Bank Indonesia. Sedangkan untuk kegiatan internal, dalam pengembangan ini terbagi

menjadi beberapa kelompok, yaitu kelompok pimpinan yang terdiri ada 3 tingkatan yang pertama yaitu SUSPINDA (khusus pimpinan mendasar), SUSPIMDYA (khusus pimpinan madya), lalu yang terakhir SUSPIMA (khusus pimpinan utama). Sedangkan untuk bagian karyawan

yaitu Diklat Penaksiran Muda dan Diklat Penaksiran Madya kegiatan tersebut berlangsung selama 3 bulan, dan pelatihan kasir (Workshop Syariah), ada juga Workshop pengelola cabang, dan Workshop manajemen terapan. Tidak hanya itu ada juga kegiatan peningkatan kinerja karyawan lainnya, yaitu kegiatan *e-learning* yang dilakukan selama sebulan 2 kali, dan juga kegiatan *Forum Group Discussion* (FGD) yang dilakukan 1 tahun sekali.

Temuan ini juga didukung oleh Malayu S.P Hasibuan yang mana dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (pelaksanaan pengembangan (*Training and Education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan perusahaan. Sasaran pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan atau *technical skills*, untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin dan mengambil keputusan atau *managerial skills* dan *conseptual skills*. Metode pengembangan terdiri dari metode latihan atau *training* dan metode pendidikan atau *education*.)

BAB V

PENUTUP

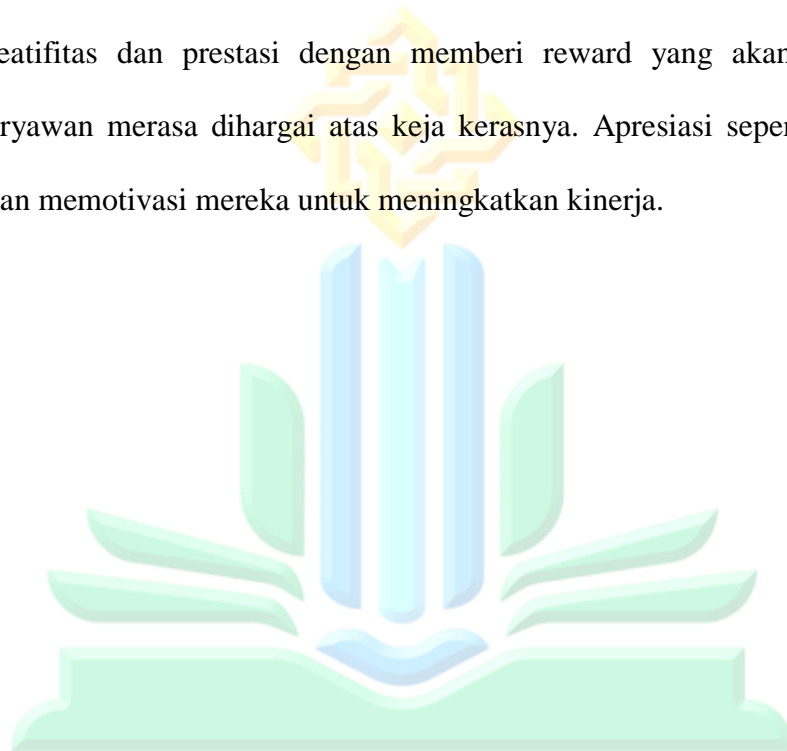
A. Kesimpulan

1. Pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo sudah dilakukan dengan baik, pengembangan sumber daya insani yang dilakukan seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill pemasaran, mengadakan pelatihan tenaga kerja, mempebanyak kegiatan sosialisai, dan memotivasi karyawan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan pegadaian syariah probolinggo bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.
2. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo yaitu dengan cara pelatihan, workshop seperti Workshop Pengelolaan Agen untuk Pimpinan Cabang Syariah PT. Pegadaian Tahun 2022 yang diselenggarakan di Jakarta, *e-learning*, *Forum Group Discussion*. Tidak hanya itu, adanya pengembangan sumber daya insani juga dapat meningkatkan pengembangan karir dan *grade* karyawan.

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang analisis pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo harus selalu melakukan pengembangan sumber daya insani dengan baik dan selalu mengupgrade pengembangan sumber daya insani dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo lebih menghargai kreatifitas dan prestasi dengan memberi reward yang akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya. Apresiasi seperti ini jelas akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. *Qs. At-Taubah* : 105.
- Al Mukmin, Muhammad. 2021. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Bilson, Simamora. 2003. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Budiono. 2022. Wawancara. Probolinggo.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Icial dan Ekonomi: Format-firmat Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Social, Kebijakan Publik, Komunikasi Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2010. *Al-qur'an dan Terjemah Untuk Wanita*. Jakarta: Jabal.
- Dipang, Ludfia. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Haraj Abadi Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1. No. 3.
- Enggal, Indah, Rahayu. 2021. *Analisis Pengembangan SDM Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Study Pada Estrawash Laundry Ponorogo*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo: Ponorogo.
- Hani, T, Handoko. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanti, Tiwi. 2020. *Peran Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Kineja Karyawan BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung Dalam Persfektif Islam*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro: Lampung.
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendy. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edii kelima)*. Yokyakarta: STIE-YKPN.

- Heriyanti. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin: Jambi.
- Iwahana, Rahayu, Zen. 2019. *Pengaruh Pembangunan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspekturat Daerah Provinsi Riau*. Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru: Pekanbaru Riau.
- Kadek, NI, Suryani. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: NILACAKRA.
- Mangkupriwara, Sjafrri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Moelong, J Lexy. 1990. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhidayah. 2022. Wawancara. Probolinggo.
- Prabu, Anwar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati. 2020. *Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja*. Jurnal, Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, 2020.
- Rahmita, Rizki. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Aisatwa Medan*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Medan Area: Medan.
- Sari, Erlina, Harahap. 2019. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT. Aurnsi Jiwa Prudential Cabang Medan)*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: Sumatera Utara.
- Selviana, Nur. 2018. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pawai Pada Kntor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Sugianto, Ahmad. 2022. Wawancara. Probolinggo.

Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryadi, Erwan. 2022. Wawancara. Probolinggo.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tim Penyusun. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember.

Utama, Zahera. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.

Wilyi, Dea. 2018. *Implikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Lampung Timur*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro: Lampung Timur.

Wiratna, V, Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.

Yuliana. 2022. Wawancara. Probolinggo

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, Veithzal. 2019. *Islamic Human Capital Manajemen (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

<https://www.pegadaian.co.id/profil/sejarah-perusahaan>. 14 Mei 2022

<https://www.pegadaian.co.id>. 14 Mei 2022

<https://www.pegadaian.co.id/profil/visi-dan-misi>. 14 Mei 2022

<https://www.pegadaian.co.id/profil/visi-dan-misi>. 14 Mei 2022

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luluk Mutiara
NIM : E2081043
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut : UIN KHAS Jember


Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo**" adalah hasil peneliti/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini, dibuat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 30 Mei 2022

Saya yang menyatakan




Luluk Mutiara
NIM:E20181043

Matrik Penelitian





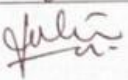


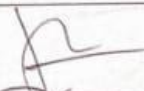
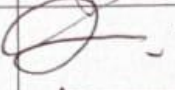

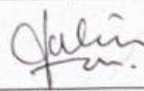
Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo)	<ol style="list-style-type: none"> Pengembangan Sumber Daya Insani Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani Prinsip Pengembangan Sumber Daya Insani Jenis-jenis Pengembangan Sumber Daya Insani Peserta Pengembangan Sumber Daya Insani Metode-metode Pengembangan Sumber Daya Insani Pengertian Kinerja Karyawan Pengertian Penilaian Kinerja Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Kegunaan Penilaian Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Informan <ol style="list-style-type: none"> Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo Kasir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo Penaksir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo Pengelola Agunan PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo Relationship Officer PT. Pegadin Cabang Probolinggo Sumber Data Sekunder: <ol style="list-style-type: none"> Buku Jurnal Arikel Internet 	<ol style="list-style-type: none"> Pendekatan Penelitian: Pendekatan Kualitatif Jenis Penelitian: <i>Field Research</i> (Penelitian Lapangan) Teknik Pengumpulan Data: <ol style="list-style-type: none"> Observasi Wawancara Dokumentasi Teknik Analisis Data: <ol style="list-style-type: none"> Pengumpulan data Penyajian data Penarikan kesimpulan Keabsahan Data: <ol style="list-style-type: none"> Triangulasi Bahan referensi 	<ol style="list-style-type: none"> Bagaimana pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo ? Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo?

**PEDOMAN WAWANCARA PT. PEGADAIAN SYARIAH CABANG
PROBOLINGGO**

No	Pertanyaan
1	Bagaimana pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo ?
2	Apa tujuan adanya pengembangan sumber daya insani ?
3	Apa saja kegiatan utama dalam pengembangan sumber daya insani ?
4	Siapa saja peserta yang ikut serta dalam kegiatan pengembangan sumber daya insani?
5	Apakah dengan adanya pengembangan sumber daya insani dapat meningkatkan kinerja karyawan ?
6	Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo ?
7	Menurut bapak/ibu apakah penilaian kinerja itu penting ?
8	Apa manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan ?
9	Dalam segi yang bagaimana kegunaan penilaian kinerja di gunakan ?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	URAIAN PENELITIAN	PARAF
1.	01 April 2022	Observasi tempat penelitian	
2.	26 April 2022	Memberikan surat izin penelitian kepada Ibu Nur Hidayati selaku Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
3.	28 April 2022	Wawancara dengan Ibu Nur Hidayati selaku Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
4.	28 April 2022	Wawancara dengan Bapak Ahmad Sugiono Selaku Kasir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
5.	28 April 2022	Wawancara dengan Ibu Yuliana selaku <i>Relationship Officer</i> PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
6.	28 April 2022	Wawancara dengan Bapak Budiono Selaku Penaksir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
7.	29 April 2022	Wawancara dengan Ibu Nur Hidayati selaku Pimpinan Cabang PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
8.	29 April 2022	Wawancara dengan Bapak Ahmad Sugiono Selaku Kasir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
9.	29 April 2022	Wawancara dengan Bapak Budiono Selaku Penaksir PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
10.	24 Mei 2022	Wawancara Bapak Erwan Suryadi Selaku Pengelola Agunan PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	
11.	25 Mei 2022	Wawancara dengan Ibu Yuliana selaku <i>Relationship Officer</i> PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-304/Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

07 April 2022

Kepada Yth.

Kepala PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo

Jl. Ikan Belanak Mayangan, Kec. Mayangan, Kota Probolinggo

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Luluk Mutiara
NIM : E20181043
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Dekan

Nurul Widyawati Islami Rahayu

Nurul Widyawati Islami Rahayu

SURAT KETRANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurhidayah
NIK : P79878
Jabatan : Pemimpin Cabang

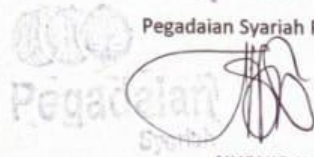
Debgan ini menerangkan bahwa :

Nama : LULUK MUTIARA
NIM : E20181043
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Syariah
Jurusan : Perbankan Syariah
UNIVERSITAS : UIN KHAS JEMBER
Telah melaksanakan penelitian di PT Pegadaian Cabang Syariah Probolinggo
Tanggal 25 April 2022 s.d 25 Mei 2022

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya

Pemimpin Cabang

Pegadaian Syariah Probolinggo



NURHIDAYAH

P.79878



22 April 2022

Nomor : e-138/00755.00/2022
Lampiran : -
Urgensi : Segera

Kepada Yth.
Plt. Pemimpin Cabang Kantor CPS Probolinggo

Hal : **Persetujuan Izin Pelaksanaan Penelitian di CPS Probolinggo**

Sehubungan dengan surat saudara nomor: B-702/UIN.20/7.a/PP.00.9/11/2022 tanggal 04 April 2022 perihal Permohonan Izin Penelitian di Cabang Syariah Probolinggo, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami menyetujui izin Penelitian Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan rincian sebagai berikut:

Unit Penempatan	Nama Lembaga	Nama Mahasiswa	Periode
CPS Probolinggo	UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember	Luluk Mutiara	25 April 2022 – 25 Mei 2022

2. Kriteria kegiatan perusahaan yang dapat dijadikan objek Penelitian adalah sebagai berikut :
 - a. Tidak bersifat rahasia;
 - b. Tidak termasuk kegiatan yang bersifat strategis.
3. Namun demikian sesuai instruksi Pemimpin Wilayah nomor : 124/00112/06/2017 bahwa salah satu persyaratan peserta sebelum melaksanakan pengambilan data Penelitian, diwajibkan menggunakan produk Pegadaian khususnya **KCA Prima, Tabungan Emas, dan Pegadaian Digital Service (PDS)**.
4. Selanjutnya mohon untuk bukti transaksi Produk Pegadaian oleh masing masing Mahasiswa tersebut dikirimkan ke Deputi serta dilampiri Kartu Tanda Mahasiswa.
5. Selama pelaksanaan penelitian peserta dilarang melakukan pekerjaan pokok bisnis perusahaan (menaksir, kasir, penyimpan BJ) serta dilarang memasuki area dalam fasilitas gedung yang hanya boleh di akses oleh karyawan internal Pegadaian.
6. Sebelum melaksanakan kegiatan Penelitian para Peserta **diwajibkan untuk melakukan Test Swab Antigen COVID19 dan menunjukkan hasil negatif**.
7. Kepada Peserta **diwajibkan** sudah melaksanakan **Vaksinasi minimal Dosis 2** sebelum melaksanakan kegiatan PKN.
8. Dikarenakan masih dalam kondisi Pandemi, para peserta Penelitian harus mematuhi **Standar Protokol Pencegahan COVID-19** yang telah diterapkan di PT



Pegadaian diantaranya, **memakai masker, jaga jarak (social distancing), dan memakai Hand Sanitizer.**

Demikian hal ini disampaikan untuk diketahui dan seperlunya, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT Pegadaian



(ASROR MASKURI)

Deputy Bisnis Kantor Area
Probolinggo

Dicetak oleh : PRASETYA ADITYA NUGRAHA PRATAMA/P92492/PGD
Dokumen ini ditandatangani dan diterbitkan oleh sistem office.pegadaian.co.id

DOKUMENTASI





UNIV
KIAI H



NEGERI
SIDDIQ





KIA
GERI
SIDDIQ
JEMBER



BIODATA PENULIS

1. Identitas Diri

Nama : Luluk Mutiara
Tempat/tgl Lahir : Probolinggo, 01 April 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
Alamat Asal : Dsn Gerdu, RT/RW: 001/005, Desa Pakistaji, Kec.
Wonoasih, Kota Probolinggo
Telp : 082228851188

2. Riwayat Pendidikan

SD Pakistaji 1 (Tahun 2012)
SMP Nurul Jadid (Tahun 2015)
SMA Nurul Jadid (Tahun 2018)
UIN KHAS Jember (Tahun 2022)