

**PERAN ISLAMIC HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
KSPPS NUSA UMMAT SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Dyah Setyaningsih

Nim : 30401900096

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN SKRIPSI BERBASIS MB-KM

**PERAN ISLAMIC HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KAYAWAN
KSPPS NUSA UMMAT SEJAHTERA SEMARANG**

Disusun Oleh:

Dyah Setyaningsih

30401900096

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
Diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Laporan Skripsi berbasis
MB-KM Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Juni 2023

Dosen pembimbing lapangan

Dosen Supervisor

Prof. Drs. Widiyanto, M.Si.,Ph.D

M. Kharis Sibyan, S.Pd

HALAMAN PEENGESAHAN
BUSINESS CASES REPORT MAGANG MB-KM
PERAN ISLAMIC HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
KSPPS NUSA UMMAT SEJAHTERA

Disusun Oleh:
Dyah Setyaningsih
Nim:30401900096

Telah dipertahankan di depan penguji

Semarang, 13 Juli 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Penguji I

Prof. Drs. Widnyanto, M.Si., Ph.D

Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd., MM

Dosen Penguji II

Drs. Agus Wachjulomo, M.Si

Laporan Bussines Cases Report ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 31 Juli 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Lutfi Nurchohis, ST., SE., M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Setyaningsih

NIM : 30401900096

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "PERAN ISLAMIC HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN KSPPS NUSA UMMAT SEJAHTERA" merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 20 Juni 2023

Yang Menyatakan,


Dyah Setyaningsih
NIM. 30401900096

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Setyaningsih

NIM : 30401900096

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi~~* dengan judul :

"PERAN ISLAMIC HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN KSPPS NUISA UMMAT SEJAHTERA"

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 04 September 2023

Yang Menyatakan,



[Signature]
Dyah Setyaningsih
NIM. 30401900096

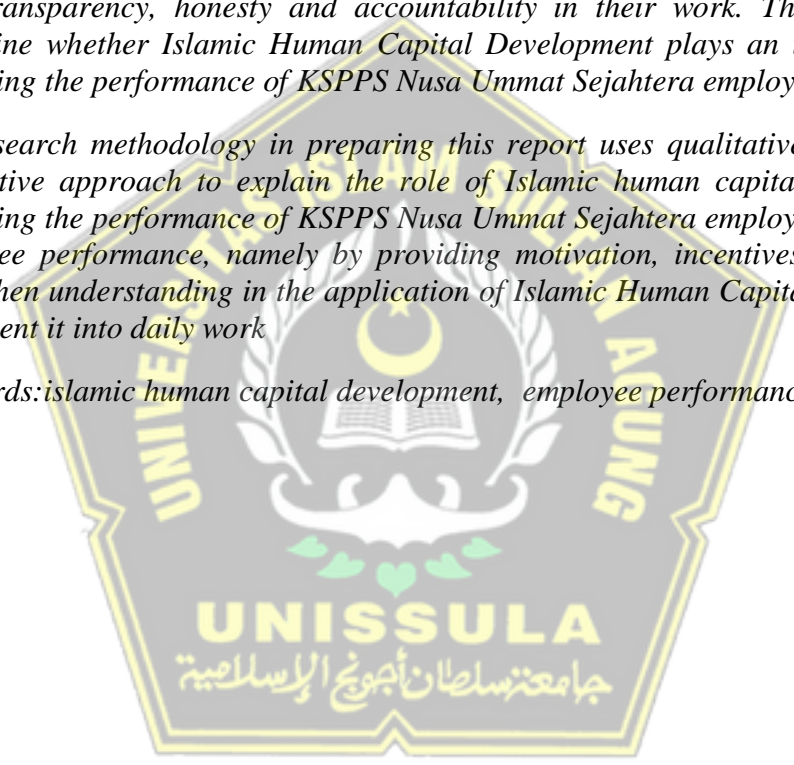
*Coret yang tidak perlu

ABSTRACT

The Role of Islamic Human Capital Development in Improving the Performance of Kspps Nusa Ummat Sejahtera Employees. Human resources are needed to manage, coordinate and deploy its workforce effectively to achieve its goals. Employee performance is one aspect of human resources that must be prioritized by the company. The success of a business depends on how well its employees carry out its vision and mission. To achieve excellence, businesses must implement employee performance improvement strategies. One of the most important factors in maintaining efficacy at KSPPS Nusa Ummat Sejahtera is ongoing staff development and training. By adhering to Islamic principles and values to implement Islamic Human Capital Development into daily work. This allows workers to demonstrate total transparency, honesty and accountability in their work. This study aims to determine whether Islamic Human Capital Development plays an important role in improving the performance of KSPPS Nusa Ummat Sejahtera employees.

The research methodology in preparing this report uses qualitative methods with a descriptive approach to explain the role of Islamic human capital development in improving the performance of KSPPS Nusa Ummat Sejahtera employees. In improving employee performance, namely by providing motivation, incentives and training to strengthen understanding in the application of Islamic Human Capital development to implement it into daily work

Keywords:islamic human capital development, employee performance



ABSTRAK

Peran Islamic Human Capital Development Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kspps Nusa Ummat Sejahtera. Sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola, mengoordinasikan, dan mengerahkan tenaga kerjanya secara efektif untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek sumber daya manusia yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu bisnis tergantung pada seberapa baik karyawannya menjalankan visi dan misinya. Untuk mencapai keunggulan, bisnis harus menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu faktor terpenting dalam mempertahankan efikasi di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera adalah pengembangan dan pelatihan staf yang berkelanjutan. Dengan berpegang teguh terhadap prinsip dan nilai islami guna menerapkan Islamic Human Capital Development ke dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini memungkinkan pekerja untuk menunjukkan transparansi, kejujuran, dan akuntabilitas total dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Islamic Human Capital Development berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.

Metodologi penelitian dalam penyusunan laporan ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menjelaskan mengenai peran Islamic human capital development terhadap peningkatan kinerja karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi, insentif dan pelatihan guna memperkuat pemahaman dalam penerapan Islamic Human Capital development untuk mengimplementasikan ke dalam pekerjaan sehari-hari

Kata Kunci : *islamic human capital development, kinerja karyawan*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuhu

Alhamdulillah segala puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang MB-KM yang berjudul “Peran Islamic Human Capital Development Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan KSPPS.

Nusa Ummat Sejahtera”. Shalawat serta salam semoga tercurahan kepada junjungan nabi agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat yang kita nantikan syafaatnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari dalam menyusun tugas akhir ini tidak akan berhasil tanpa dorongan dan dukungan dari berbagai pihak dengan bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril maupun material. Oleh, karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Drs. Widiyanto, M.Si,PhD, selaku Dosen pembimbing lapangan yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE.,Msi,selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Lutfi Nurcholis,ST,. SE,. MM, Ketua Jurusan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Ibu Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd,. MM, selaku penguji I
5. Bapak Drs. Agus Wachjutomo, M.Si,. selaku penguji II
6. Bapak M. Kharis Sibyan, S.Pd, selaku supervisor serta Staff HRD-GA Kspss Nusa Ummat Sejahtera
7. Kedua Orang Tuaku beserta kedua kakakku yang menjadi penyemangat yang telah mendukung saya sepenuhnya baik material maupun doa yang tak pernah putus dipanjatkan kepada saya.

8. Bapak dan Ibu Dosen, Karyawan dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.
9. Karyawan dan Karyawati KSPPS NUSA UMMAT SEJAHTERA yang telah memberikan pengalaman dan ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat, dukungan, saran hingga terselesaikannya tugas akhir ini
11. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.

Dalam penyusunan laporan MB-KM ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai segi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaiki penulis kedepan.



Semarang, 15 Juli 2022

5 Zulhijjah 1443 H

Dyah Setyaningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK.....	viii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.PENDAHULUAN.....	4
1.1. Latar Belakang.....	4
1.2. Tujuan Magang.....	5
1.3. Sistematika Laporan.....	8
BAB II.PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG	8
2.1. Profil Organisasi	8
2.1.1. Sejarah berdirinya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera	8
2.1.2. Visi dan Misi	12
2.1.3. Struktur Organisasi	13
2.1.4. Produk dan Layanan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.....	16
2.5. Aktivitas Magang	22
BAB III.IDENTIFIKASI MASALAH	27
3.1. Temuan Masalah.....	27

3.2.Masalah Yang Teridentifikasi	29
BAB IV.KAJIAN PUSTAKA.....	31
4.1. Islamic Human Capital Development.....	31
4.1.1. Pengertian Islamic Human Capital Development.....	31
4.2. KINERJA.....	32
4.2.1.Pengertian Kinerja Karyawan.....	32
4.2.2.Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	35
4.2.3. Kriteria-Kriteria Kinerja.....	37
4.2.4. Penilaian Kinerja	38
BAB V.METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA.....	40
5.1.Jenis Penelitian.....	40
5.2. Jenis Data	41
5.3. Teknik Pengumpulan data.....	42
5.4. Metode Analisis Data.....	43
BAB VI. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	45
6.1 Uraian masalah pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera	45
6.2 Analisis Data.....	45
6.3 Solusi	59
BAB VII. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	61
7.1 Kesimpulan.....	61
7.2 Rekomendasi Hasil Analisis	62
7.3 Rekomendasi Untuk KSPPS Nusa Ummat Sejahtera	63
7.4 Rekomendasi Untuk Program Studi	63
BAB VIII. REFLEKSI	64
8.1 Hal Positif Yang Diterima Saat Magang.....	64
8.2 manfaat magang terhadap pengembangan dan kekurangan soft skill.....	65
8.3 manfaat magang terhadap pengembangan dan kemampuan kognitif mahasiswa	65

8.4 kunci sukses bekerja berdasarkan pengalaman magang.....	66
8.5 rencana perbaiki atau pengembangan diri, karir, dan pendidikan.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan SP Maret-Mei.....	4
Table 1.2 Permasalahan.....	28



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi KSPPS Nusa Ummat Sejahtera12



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Identitas Peserta Magang.....	71
Lampiran 2: Daftar Hadir Peserta Magang MB-KM.....	72
Lampiran 3: Catatan Harian (Log Book) Peserta Magang MB-KM.....	81
Lampiran 4: Formulir Permohonan Magang.....	97
Lampiran 5: Surat Persetujuan Permohonan Magang.....	98



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tidak mungkin memisahkan sebagian besar kegiatan keuangan publik dunia dari fungsi lembaga keuangan. Lembaga ini berfungsi sebagai perantara keuangan bagi masyarakat, khususnya bagi mereka yang membutuhkan dan menyediakan uang. Menurut (Kasmir, 2005), lembaga keuangan adalah organisasi di dalam sektor keuangan yang menghimpun dan/atau menyalurkan dana. Di Indonesia, terdapat dua jenis lembaga keuangan: lembaga perbankan dan lembaga non perbankan. Bank sentral, bank umum, dan bank daerah adalah tiga jenis lembaga keuangan. perusahaan leasing atau multifinance, pasar modal (bursa), perusahaan modal ventura, perkumpulan simpan pinjam, perusahaan asuransi, perusahaan pegadaian, perusahaan dana pensiun, lembaga keuangan mikro (LKM), dan Baitul Mal Wat Tamwil adalah lembaga keuangan yang tidak bank. (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang didirikan berdasarkan hukum Syariah.

Proses mengembangkan dan mempertahankan koperasi melibatkan mempromosikan semangat masyarakat, identitas dan organisasi sosial, karena koperasi memainkan peran yang semakin penting di seluruh dunia dalam pengurangan kemiskinan, penciptaan lapangan kerja pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial (Ahmad Bello, 2005). Koperasi merupakan lembaga yang tidak mencari keuntungan, (Saeed & Hardy, 2013) Credit union dimiliki dan dikendalikan oleh anggotanya untuk memfasilitasi tabungan, memberikan kredit dengan suku bunga yang wajar, dan menawarkan layanan keuangan lainnya kepada anggotanya. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, koperasi adalah suatu organisasi yang beranggotakan

orang-orang atau badan hukum koperasi yang kegiatannya didirikan atas dasar kegiatan ekonomi berdasarkan asas koperasi dan kekeluargaan. Menurut Koperasi Indonesia Mohammad Hatta, koperasi didirikan atas asas gotong royong: “Satu untuk semua, semua untuk satu”.

Di Indonesia, berkembangnya Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) telah meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap koperasi syariah. Karena peraturan pemerintah, BMT telah beberapa kali mengubah nama resminya. Mereka telah bertransisi dari Koperasi Multi Usaha (KSU) atau Simpan Pinjam (KSP) menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia menerbitkan Peraturan No. 16/Per/M.KUKM.IX/2015 tentang Penyelenggaraan Kegiatan Simpan Pinjam dan Kredit Melalui Koperasi Tahun 2015. Sesuai dengan UU No.17 Tahun 2012 Republik Indonesia, koperasi diperbolehkan menggunakan modal dengan cara memisahkan harta kekayaan anggotanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial, dan budaya anggotanya sesuai dengan prinsip koperasi. Badan hukum yang terdiri dari orang-orang atau badan hukum koperasi Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 9 Tahun 1995, koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang kegiatannya adalah simpan pinjam. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Penyelenggaraan Simpan Pinjam, dan Pembiayaan Syariah mengatur tentang Simpan Pinjam Syariah. Koperasi diizinkan untuk terlibat dalam kegiatan komersial. Koperasi syariah melakukan simpanan, pinjaman, kredit, dan administrasi Zakat, Infak, Shadaqah, dan Wakaf.

Di perusahaan dan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam melaksanakan, memantau, dan mengarahkan karyawan dan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi harus dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan atau organisasi. Keseimbangan ini adalah kunci

keberhasilan dan efisiensi perusahaan (Mangkunegara (2005:1) Mungkin sebagian dari pengetahuan organisasi berada di konstituennya. Ketika keahlian pengetahuan berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan, hal itu sangat berharga (Barney, 1991).Olehkarena itu penting untuk mengelola karyawan, pengetahuan dan kompetensinya hingga sedemikian rupa, untuk membangun organisasi yang keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.

Seiring pertumbuhan bisnis atau organisasi, akan menghadapi berbagai masalah personel. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional dan efektif. Manajemen SDM berkaitan dengan kinerja karyawan, dan perusahaan harus memperhatikannya. Pentingnya kinerja karyawan berawal dari kenyataan bahwa pencapaian visi dan misi perusahaan membutuhkan keunggulan. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting karena pertumbuhan bisnis tidak hanya bergantung pada teknologi mekanik tetapi juga pada faktor manusia. Selain itu, pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan meningkatkan kinerja.

Kegiatan sehari-hari tidak dapat dipisahkan dari kegiatan ekonomi. Adanya paguyuban simpan pinjam dan pinjaman syariah memfasilitasi terselenggaranya kegiatan ekonomi syariah di masyarakat. Banyak koperasi yang didirikan berdasarkan prinsip-prinsip tradisional telah berkembang menjadi koperasi yang mematuhi hukum Syariah dari waktu ke waktu. Personil sumber daya manusia (SDM) harus memprediksi tingkat pertumbuhan industri syariah di masa depan karena berkembangnya industri koperasi syariah di Indonesia (Abu Fahmi, 2014).

KSPPS Nusa Ummat Sejahtera merupakan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah yang berbasis di Semarang yang didirikan pada tahun 2003. KSPPS Nusa Ummat Sejahtera sendiri mendapatkan izin nasional pada Oktober 2014. Saat ini KSPPS Nusa Umat Sejahtera melayani lebih dari 205.000 anggota melalui 102 cabang di empat provinsi : Jawa Tengah, Jawa

Barat, Jawa Timur, dan Daerah Istimewa Yogyakarta. KSPPS Nusa Ummat Sejahtera memerlukan sebuah Sumber Daya Manusia yang kompetitif dalam pengelolaan agar dapat meminimalisir risiko. Oleh karena itu, perlunya memperhatikan kualitas kinerja pada karyawan yang tersebar di 102 kantor cabang tersebut. Data karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan yang diperoleh dari KSPPS Nusa Ummat Sejahtera dalam laporan rekapitulasi Surat Peringatan pada bulan maret-april dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan SP Maret-Mei

Bulan	Jumlah karyawan SP	Keterangan
Maret	10	Indisipliner
April	410	Pencapaian target dibawah 30%
Mei	401	Pencapaian target dibawah 20%

Sumber : KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

Jika dilihat dari tabel diatas, jumlah karyawan yang mendapatkan SP mengalami kenaikan pada bulan maret-april dan mengalami sedikit penurunan pada bulan april-mei. Pada bulan mei KSPPS Nusa Ummat Sejahtera memberikan toleransi dengan menurunkan target dari 30% menjadi 20%, namun jumlah karyawan yang mendapatkan SP mengalami penurunan sangat sedikit artinya masih banyaknya karyawan yang tidak mencapai target meskipun sudah menurunkan target dari 30% menjadi 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera dalam pencapaian target terutama pada bagian marketing. Hal inilah yang menjadikan dasar pentingnya kualitas kinerja pada karyawan dalam menjalankan setiap kegiatannya. Karena kualitas kinerja karyawan menjadi tonggak keberhasilan suatu instansi maupun perusahaan. Apabila kualitas kinerja karyawan bisa dikatakan baik, maka minimnya resiko buruk yang akan terjadi pada perusahaan. Semakin besar kualitas tenaga kerja karyawan, semakin cepat bisnis berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana analisis kinerja karyawan terhadap faktor yang berpengaruh di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Untuk itu dipilih judul penelitian sebagai berikut “PERAN ISLAMIC HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN KSPPS NUSA UMMAT SEJAHTERA”.

1.2 Tujuan Magang

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan tujuan dari pengambilan topik ini yang akan dicapai antara lain:

1. Mengeksplorasi untuk bisa mengetahui apakah Islamic human capital development berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk bisa menciptakan suatu keberhasilan bagi perusahaan.
2. Memberikan solusi untuk peningkatan kinerja karyawan dengan berdasarkan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi

1.3 Sistematika Laporan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang masalah pengambilan judul peran kinerja karyawan terhadap terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang. Dalam bab ini juga membahas tentang tujuan magang dan juga sistematika penulisan laporan.

Bab II profil organisasi perusahaan, menguraikan profil organisasi secara spesifik yang menjelaskan sejarah berdirinya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera, visi misi dan tujuan, struktur organisasi dan deskripsi tugas KSPSS Nusa Ummat Sejahtera. Pada bab ini juga membahas aktivitas magang yang dilakukan selama proses magang.

Bab III identifikasi masalah, pada bab ini membahas permasalahan yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan topik yang akan dibahas.

Bab IV kajian pustaka, menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih.

Bab V Metoda pengumpulan dan analisis data sama dengan komponen Business Cases Report yang telah disempurnakan berdasarkan informasi yang diperoleh

Bab VI Analisis dan Pembahasan berisi mengenai uraian kembali masalah yang menjadi topik pembahasan dengan menggunakan teori yang relevan untuk menjelaskan dan membandingkan dengan kasus yang diangkat serta menyebutkan referensi yang valid

Bab VII Kesimpulan dan Rekomendasi bab ketujuh ini berisikan kesimpulan mengenai pendapat tentang kasus atau masalah yang dianalisis dan rekomendasi terkait hasil analisis di bab 5 serta rekomendasi hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang dan program studi

Bab VIII Refleksi Diri berisi mengenai penjabaran tentang hal-hal positif yang diterima selama magang

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

2.1.1 Sejarah berdirinya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

Menurut para ahli sejarah, NU didirikan pada tahun 1918 oleh organisasi gerakan ekonomi pedesaan Nahdlatul Tujjar, disusul oleh gerakan ilmu pengetahuan dan kebudayaan Taswirul Afkar pada tahun 1922 dan gerakan pendidikan politik Nahdlatul Wathon pada tahun 1924.). Kesadaran religius dan ideologis Ahlussunnah Wal Jamaah menjadi landasan bagi berdirinya tiga pilar pendirian NU. Ketiga pilar tersebut adalah sudut pandang ekonomi kerakyatan, sudut pandang ilmu pengetahuan dan sosial budaya, serta sudut pandang kebangsaan.

NU menghadapi kendala yang berarti dalam mengembangkan kelembagaan dan infrastruktur ekonomi kerakyatan, baik di bidang keuangan maupun dengan produsen lain yang ingin berkiprah di masyarakat DI akar rumput (Muktamar NU XXX 37: Lilboyo, Kediri, 1999). Yam Alim dan banyak komponen NU harus berhenti gagal. Oleh karena itu, keahlian bidang ini harus diperhatikan secara serius. Sebagai organisasi sosial yang berlandaskan agama, NU menyadari perlunya sistem ekonomi yang mengabdikan kepada Nahdliyin/Umat. Berdasarkan Surat Keputusan Asosiasi No. 2.180.08/315, pada tanggal 29 Mei 2008, warga "BUMI SEJAHTERA" mendirikan koperasi di Jalan Raya Manyaran Gunungpati Semarang, berjarak 10 kilometer. Koperasi "BUMI SEJAHTERA" berubah nama menjadi "NU SEJAHTERA" pada tanggal 25 April 2008. 14 Maret 2002. Alamatnya Ruko Manyaran Blok I Jalan Abdul Rachman Saleh 302, dan nomor anggaran dasarnya adalah 18.08/PAD/.

Selain itu, NU Sejahtera menandatangani akta notaris badan hukum sebagai Koperasi No. 180.08/305 pada 5 Mei 2007. Keberadaan

BMT NU Semarang menunjukkan sikap Nahiin (NU) dalam isu pembangunan ekonomi Islam. Pasalnya, masih banyak umat Islam dan warga NU yang membutuhkan pendampingan pengembangan usaha, khususnya UKM. BMT NU Sejahtera berkembang menjadi kompetitor profesional dengan tujuan menjadikan perekonomian warga Nadiin lebih sejahtera dan sejahtera karena hadirnya berbagai lembaga keuangan mikro di daerah yang menawarkan paket konsumen yang khas. Pada Musyawarah Cabang NU tahun 2006, seluruh peserta menyepakati agar PCNU mendirikan lembaga keuangan syariah. PCNU Semarang mendirikan Koperasi NU Sejahtera atau Koperasi NUS berdasarkan keputusan tersebut. Pada tahun 2007, didirikan organisasi BMT dengan nama BMT NU Sejahtera. Pasal 78/Lap-PAD/X-2014 Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia mengeluarkan amanat perubahan nama Koperasi Nusa Ummat Sejahtera pada 6 Oktober 2014. Menjadi Tabungan dan Tabungan Syariah Nusa Ummat Sejahtera Meminjamkan Credit Union.

Sebagai perpanjangan tangan dari Lembaga Penelitian Ekonomi (LPNU) NU, koperasi "NU SEJAHTERA" memberikan kontribusi dalam bidang ekonomi masyarakat berbasis syariah Islam, selain pengembangan perbankan dan koperasi. Produk utamanya terdiri dari rekening tabungan, deposito, dan pinjaman Wadia.

Tanda pengenal resmi tingkat negara bagian 05/PAD/KDK.11/III/2009 diberikan sebelum pendirian koperasi "NU SEJAHTERA" pada 16 Maret 2009. Lebih dari dua tahun telah berlalu sejak pendirian koperasi "NU SEJAHTERA", yang kini telah mendirikan UJKS (Unit Jasa Keuangan Syariah) berupa Lembaga Keuangan Syariah BMT NU Sejahtera dan telah memiliki beberapa kantor cabang di Gunung Pati, Sudirman, Manyaran, Genuk, Pudakpayun, Kripan, Mangkang, Magelang, dan Kebumen. Kantor tersebut terletak di KM 15 No.99 Mankan, Jalan Raya Semarang-Kendar Semarang, yang juga merupakan lokasi kantor pusat perusahaan saat ini. Akhir tahun 2009, cabang BMT NU Sejahtera

didirikan di Kendal, Boyolali, dan Ampel, di antara kota dan kabupaten lainnya. Alhasil, cabang BMT di Sukoharjo dan Gombon dibuka kembali pada Maret 2010. Kemudian, pada awal Agustus 2010, BMT NU Sejahtera, salah satu divisi Koperasi NU Sejahtera, bekerjasama dengan PT untuk menerapkan sistem online. Sigma Cipta Caraka sebagai bagian dari proses pengembangan teknologi. Anggota dan calon anggota yang ingin menyeter atau menarik dana kini dapat menerima bantuan di BMT NU Sejahtera cabang Jawa Tengah. Dan sejak pertengahan Juni 2011, BMT NU Sejahtera telah menyediakan peralatan EDC (Electronic Data Capture) bagi para anggota dan calon anggotanya untuk memudahkan pengecekan saldo, pembelian, dan pembayaran tagihan listrik. Selain itu, kantor Demak diresmikan pada 13 Juli 2011, disusul kantor Parakan, Wonosobo, Purwokerto, Sukoharjo, Gubug, dan Wonogiri.

BMT NU STAINU berhasil mendirikan cabang di Temanggung dan Banjarnegara pada 6 Desember 2012, disusul Pegandong pada 7 Januari 2013, Sudirman pada 21 Januari 2013, dan Majapahit pada 21 Januari 2013. Kemajuan teknologi BMT telah memungkinkan NU Sejahtera untuk menawarkan layanan e-banking untuk transfer kawat domestik dan internasional.

Koperasi BMT NU Sejahtera mengadakan RAT (Rapat Anggota Tahunan) bersama para anggotanya pada awal tahun 2014, dimana mereka menyatakan kesediaan untuk mengubah konstitusi koperasi agar dapat beroperasi. Pada tanggal 6 Oktober 2014, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Indonesia mengesahkan amandemen anggaran dasar koperasi.

KSPPS BMT NU Sejahtera membuka kantor di Kaliungu, Welleli, dan Gayamsari pada akhir tahun 2015. Pada tahun 2016, KSPPS BMT NU Sejahtera membuka cabang di Ungaran, Banaran Gunungpati, Mijen, dan Boja di wilayah kecamatan Thanon. Cabang Sragen II, dan cabang Sumowono.

KSPPS BMT NU Sejahtera menyelenggarakan RAT di awal tahun 2017, dan sebagai hasil pertemuan dengan anggota dan pengurus, akan dibentuk dan diperluas cabangnya di berbagai wilayah Jawa Tengah, termasuk cabang Bawen. Sungai Slagen memiliki beberapa cabang yaitu Sragen, Temanggung, Grobogan, Jepara, Rembang dan beberapa lainnya.

Di awal tahun 2018, KSPPS NU Sejahtera melakukan RAT, dan setelah rapat dengan anggota dan pengurus, organisasi membuat rencana untuk berkembang dengan membangun kantor-kantor di sekitar Jawa Tengah, termasuk kantor Sleman. (DIY), (Klampok) Banjar Negara II, (Kertek) Wonosobo II, Majalengka, Wirosari Grobogan, dan cabang Jatibarang Indramayu.

Setelah itu, di awal tahun 2019, KSPPS NU Sejahtera kembali memiliki RAT dan mendirikan cabang di berbagai daerah baik di dalam maupun di luar Jawa Tengah sebagai hasil pertemuan antara anggota dan pengurus. Menjadi jelas bahwa mereka siap untuk tumbuh. diantaranya Majalengka 2, gardu Lasem Lembang, Chirimus, dan CiwiGebang Kuningan.

2.1.2 Visi dan Misi

VISI

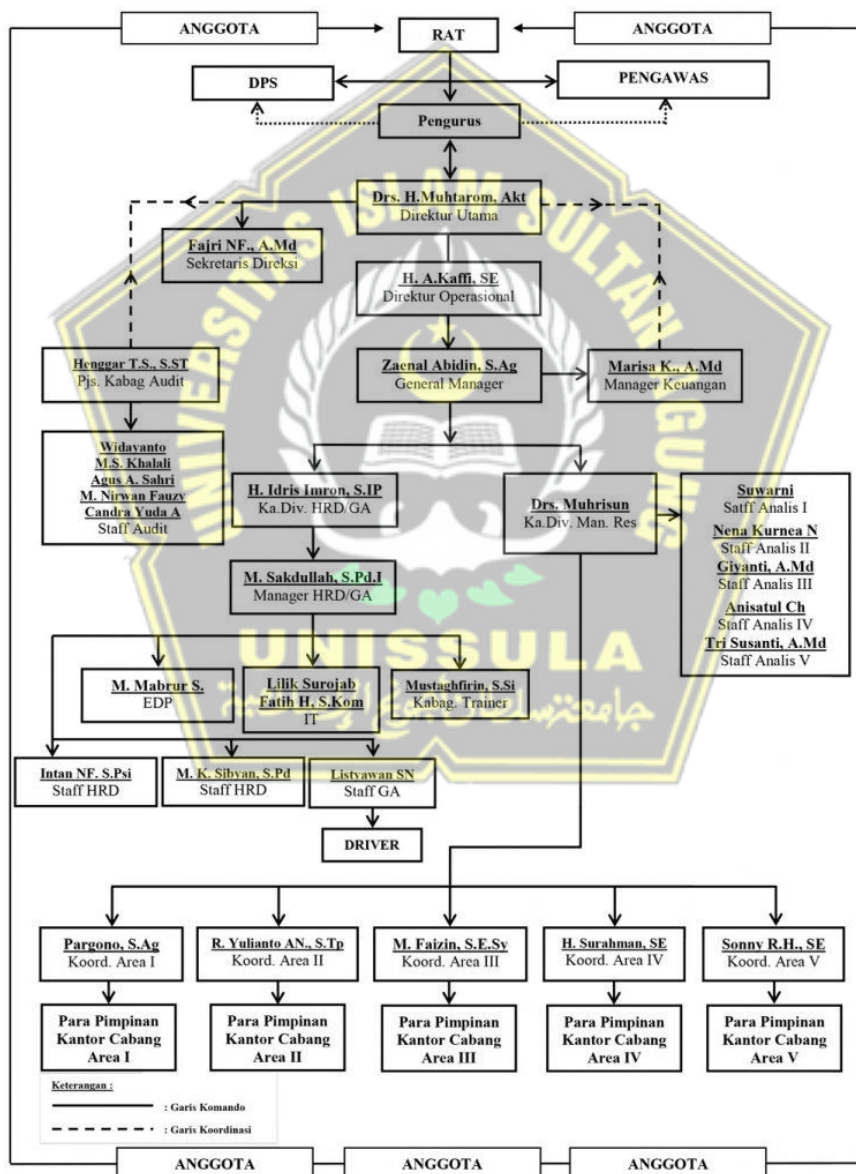
Menjadi koperasi top Indonesia.

Misi

1. Kesuksesan jangka panjang bagi anggota
2. Berfungsi secara efektif sebagai mitra strategis dan sumber informasi yang dapat diandalkan bagi anggota
3. Mendorong koperasi Indonesia berkembang
4. Menggunakan tata kelola perusahaan yang baik untuk secara efektif mengelola koperasi dan divisi komersial

2.1.3 Struktur Organisasi

Bagan organisasi sebuah organisasi memberikan gambaran visual tentang tugas, posisi, dan tanggung jawab yang ada di dalamnya. Hal ini mempermudah pekerja untuk memenuhi tanggung jawab mereka untuk meneruskan tujuan organisasi dengan membaginya menjadi tujuan yang sesuai dengan fungsi pekerjaan mereka. Berikut struktur organisasi utama KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi KSPPS Nusa Ummat Sejahtera (sumber : <https://ksppsnus.com>)

Kegiatan administrasi organisasi adalah sebagai berikut:

a. Musyawarah Umum Tahunan

Koperasi Simpan Pinjam Nusa Ummat Sejahtera merupakan badan pengambil keputusan tertinggi untuk regulasi kredit syariah dan usaha koperasi.

b. Dewan Pengawas Syariah

Mengawasi dan menilai KSPPS Nusa Ummat Sejahtera sebagai lembaga keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

c. Pengurus

- 1) Menyusun anggaran tahunan
- 2) Menyusun pertanggungjawaban pada akhir tahun.
- 3) Menyusun rencana pengeluaran tahunan.
- 4) Memberikan tugas kepada bawahan.
- 5) Mengawasi bawahan
- 6) Merumuskan strategi dan metode pencapaian anggaran
- 7) Penyampaian laporan evaluasi tahunan
- 8) Mendorong kolaborasi pihak ketiga
- 9) Menyetujui semua transaksi dan perjanjian keuangan.

d. Direktur

Seorang direktur adalah eksekutif peringkat tertinggi perusahaan. Dalam struktur perusahaan, pemegang saham menunjuk direktur perusahaan yang mengawasi semua operasi. Termasuk di antara tugas dan tanggung jawab Direktur adalah:

- 1) Bertugas dan bertanggung jawab menetapkan seluruh kebijakan, tujuan, dan sasaran umum KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.
- 2) Memiliki wewenang untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan manajer departemen dan departemen lainnya.
- 3) Memiliki kewenangan pengambilan keputusan definitif atas seluruh kegiatan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera
- 4) Merancang strategi untuk kemajuan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera
- 5) Menyusun dan mengimplementasikan visi misi di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

e. Sekretaris Direksi

Sekretaris dewan bertanggung jawab atas tugas kesekretariatan administrasi, bertindak sebagai perantara antara manajer dan bawahan, melindungi rahasia manajemen dan bisnis, menyusun dan menyiapkan laporan, mengatur agenda rapat dewan, perjanjian kerja, dan menyusun perjanjian.

- 1) Sekretaris dewan harus berfungsi sebagai sumber informasi bagi eksekutif senior.
- 2) Sekretaris harus memiliki kemampuan untuk mengontrol aliran informasi ke dalam organisasi.
- 3) Bertanggung jawab atas tugas kesekretariatan administratif.
- 4) Berfungsi sebagai penghubung antara atasan dan bawahan.
- 5) Memberikan sudut pandang yang berbeda kepada anggota dewan ketika seorang sekretaris diperlukan untuk pengambilan keputusan atau pemecahan masalah.
- 6) Mampu melindungi manajemen dan rahasia bisnis
- 7) Mampu berkomunikasi secara efektif dan berbagi informasi tentang kebijakan anggota dewan baik secara internal maupun eksternal.

f. Manajer Keuangan

Seorang manajer keuangan mengawasi manajemen keuangan, mengembangkan strategi dan keputusan, dan menerapkannya sesuai dengan tujuan organisasi. Manajer keuangan mengawasi departemen keuangan dan melaporkan langsung ke dewan direksi perusahaan. Pengawas keuangan bertanggung jawab untuk hal-hal berikut:

1. Mengembangkan anggaran untuk seluruh organisasi
2. Bekerja sama dengan supervisor dari berbagai divisi
3. Mengelola kebutuhan keuangan perusahaan secara efektif
4. Membuat pilihan investasi bisnis
5. Memajukan kondisi keuangan perusahaan

g. Manajer operasional

Jabatan atau posisi dalam korporasi yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja organisasi dan upaya mengelola dan mencegah potensi bahaya adalah manajer operasi.

h. Manajer umum

Manajer umum atau manajer umum adalah perpanjangan dari dewan, mirip dengan direktur. Manajer umum memiliki hubungan yang kompleks dengan karyawan dan eksekutif perusahaan, dengan siapa mereka berinteraksi secara langsung. Oleh karena itu, tanggung jawab Manajer umum beragam dan terkadang melibatkan risiko tingkat tinggi. Tugas Manajer umum adalah:

1. Meningkatkan efektivitas pengelolaan
2. Implementasi kebijakan bisnis dalam kerangka kerja
3. Menjadi Jembatan Komunikasi Antara Pegawai dengan Direksi
4. Mengurus Operasional Harian Perusahaan

i. Audit

Fokus profesi audit adalah pada kegiatan audit. Umumnya, akuntan publik bersertifikat bertanggung jawab untuk memeriksa laporan keuangan lembaga, lembaga, dan bisnis. Auditor bertanggung jawab untuk memverifikasi kelengkapan dan kesesuaian laporan keuangan dengan prinsip akuntansi. Setiap evaluator memiliki banyak tanggung jawab:

1. Mengatur, mengawasi, dan mencatat setiap pekerjaan.
2. Mengumpulkan data audit untuk mendukung penalaran.
3. Menetapkan pengendalian internal, mengevaluasinya, dan melakukan pengujian kepatuhan.
4. Meneliti data keuangan yang bersangkutan.

j. Manajer risiko

Seorang manajer risiko bertugas meramalkan dan mengelola setiap risiko yang dihadapi bisnis. Hal ini juga bertugas untuk mengurangi konsekuensi dari setiap risiko yang membahayakan perluasan organisasi.

1. Menerapkan prosedur manajemen risiko di seluruh perusahaan
2. Menentukan seberapa berbahayanya rencana bisnis perusahaan dengan melakukan analisis yang melibatkan langkah-langkah untuk mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin berdampak pada perusahaan.
3. Verifikasi dan evaluasi risk appetite perusahaan

4. Komunikasikan bahaya dengan cara yang sesuai untuk setiap audiens, seperti Dewan, yang perlu diberi tahu tentang bahaya terbesar.

k. HRD

HRD bertanggung jawab untuk mengelola gaji, pensiun, tunjangan, dan perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Juga menjaga kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan pekerja.

2.1.4 Produk dan Layanan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

1. Simpanan

Berikut beberapa produk simpanan yang terdapat di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.

a. Simpanan Wadiah

Wadia adalah simpanan yang dibayarkan anggota itu harus dipertahankan dan diberikan kembali atas permintaan anggota.

KSPPS harus mengembalikan titipan tersebut. Pembayaran minimum adalah Rp10.000, dan bonus tahunan adalah 2,4%.

Pendidikan, Kurban/Aqiqah, Umrah, Haji, Wadia, dan Tabungan Haji Investasi selama enam bulan, setahun, dan tiga tahun.

b. Simpanan umrah

Tabungan untuk ibadah umrah disebut sebagai “Tabungan Umrah”.

Bonus tahunan 2,4% tunduk pada ketentuan berikut:

- Setoran minimum 100.000 rupiah
- uang dapat ditarik setelah mereka cukup untuk membayar Umrah.
- Biro perjalanan KBIH NU memberikan rincian tas, manasik, dan kenang-kenangan jemaah.

c. Simpanan Qurban/Aqiqah

Dengan insentif tahunan 2,4% . dapat digunakan untuk kegiatan Qurban/aqiqah. Jika jumlah yang disimpan cukup untuk membeli hewan kurban yang diinginkan.

- investasi pertama sebesar Rp 100.000
- akan dilakukan dan dibayarkan sebelum Idul Adha atau Aqiqah.

d. Simpanan Pendidikan

Siswa berhak mendapatkan diskon khusus. Bonus tahunan lebih lanjut sebesar 2,4% . Beasiswa sebesar 0,5% dari total akhir akan diberikan setiap bulan, dengan syarat:

- jika menyetor Rp 10.000,
- Pengurus sekolah juga akan mendapatkan bonus jika lebih dari 5.000.000
- Bonus masih dapat digunakan setelah lima bulan berlalu.
- Pengurangan biaya akan diterapkan pada tahun anggaran berikutnya.

e. Simpanan Pelunasan Haji

Berinvestasi bagicalon jemaah yang akan diberikan uang untuk membayar kembali BPIH. Sebagai berikut:

- minimal deposit adalah Rp.1.000.000 atau kelipatannya.
- Simka(simpanan berjangka) umum diskalakan ke rasio (keuntungan) untuk penghematan waktu.
- Bagi hasil menutup biaya Manasik untuk KBIH NU. Setiap uang tambahan akan diberikan kembali kepada anggota. Jika tidak, diberikan kontribusi yang lebih besar.
- akan mendapatkan bantuan dari KSPPS SEKARANG Sejahtera dengan prosedur deposit.
- Buku tabungan bank, BPIH, dan FC KTP dilampirkan sebagai persyaratan formulir.
- Uang titipan hanya boleh dikeluarkan untuk membayar biaya haji.

f. Bentuk Akad Mudharabah Satu Bulan

Rasio bagi hasil 60:40, atau 0,25% per bulan Ketentuan:

- Setoran minimum Rp 1.000.000.
- Rekening Wadi'ah menerima pembayaran bulanan untuk pembagian keuntungan.
- Penalti 5% akan diterapkan untuk penarikan yang dilakukan sebelum batas waktu.

g. Simpanan 3 Bulan

Rumus pembagian keuntungan 60:40 Perjanjian Mudharabah adalah 0,4% per bulan.

Yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Setoran minimum Rp 1.000.000.
- Jika menarik setelah tanggal jatuh tempo, penalti 5% akan dikenakan
- Akun Wadia menerima pembayaran bagi hasil bulanan.

h. Simpanan 6 Bulan

Perjanjian Mudharabah

Diputuskan untuk membagi keuntungan 60:40, atau 0,6% setiap bulan.

- Setoran minimum Rp 1.000.000.
- Jika menarik setelah tanggal jatuh tempo, penalti 5% akan dikenakan jika membatalkan sebelum tanggal jatuh tempo.
- Akun Wadia menerima pembayaran bagi hasil bulanan.

i. Simpanan Berjangka 12 Bulan

Perjanjian Mudharabah

Keuntungan akan dibagi 60:40, atau 0,8% setiap bulan.

- uang muka minimal Rp 1.000.000. Jika membatalkan sebelum tanggal jatuh tempo dan menarik setelah itu, akan ada penalti 5%.

- Pembayaran bagi hasil bulanan dikirim ke akun Wadia.

j. Simpanan 24 Bulan

Perjanjian Mudharabah

Bagi hasil dibagi 60:40, dengan keuntungan 0,9% per bulan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Persyaratan deposit Rp 1.000.000.
- Akun Wadia menerima pembayaran bagi hasil bulanan.
- Penalti 5% akan diterapkan untuk penarikan yang dilakukan sebelum batas waktu. 3.000 untuk deposito 36 bulan
- Bentuk Perjanjian Mudharabah: 1% kuota bulanan atau bagi hasil 60:40

2. Pembiayaan

Terdapat 2 (dua) jenis pembiayaan pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera, sebagai berikut.

a. Murabahah (Jual-Beli)

Margin dan limit keuntungan KSPPS BMT NUS telah ditentukan dan awalnya disepakati oleh kedua belah pihak.

- Melengkapi formulir aplikasi untuk keanggotaan dan pinjaman.
- Melengkapi berkas persyaratan kredit.
- Bergabung dengan organisasi yang merupakan asosiasi komersial. - Buat akun utama.
- Menandatangani dokumen pinjaman.
- Mengantisipasi biaya tambahan terkait kredit.

b. Musyarokah (Musiman)

Pinjaman musiman diberikan kepada petani untuk mendistribusikan dana.

- Mengisi formulir keanggotaan dan pengajuan pinjaman
- Melengkapi berkas persyaratan pinjaman
- Bergabung mitra

- Membuka rekening tabungan
- Menandatangani dokumen pinjaman
- Membayar biaya terkait prosedur pinjaman

2.2 Aktivitas Magang

Kegiatan magang dilaksanakan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera yang berada di kantor pusat Mangkang Semarang. Kegiatan magang dilaksanakan pada tanggal 14 Februari 2022 hingga 18 Juni 2022. Magang dilaksanakan selama 5 hari kerja dalam seminggu, selama jam kerja pelayanan yang telah ditetapkan yaitu dari pukul 08.00 hingga 16.30. Kegiatan utama yang ada di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera adalah menerima dan menyalurkan dana anggota. Aktivitas magang yang dilakukan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera adalah pengenalan dan pengenalan setiap divisi yang ada.

Kegiatan yang dilakukan di awal magang yaitu pengenalan profil dan produk KSPPS Nusa Ummat Sejahtera dilakukan sebagai langkah awal pengenalan profil perusahaan beserta produk yang dimiliki oleh KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Tujuan dari pengenalan ini agar peserta magang paham dan mengerti mengenai produk-produk di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. KSPPS Nusa Ummat Sejahtera menyediakan dua produk yaitu kredit dan deposito. Contoh produk tabungan antara lain Tabungan Wadia, Tabungan Umroh, Tabungan Qurban/Aqiqah, Tabungan Pendidikan, Tabungan Pembayaran Haji, Tabungan 1 Bulan, Tabungan 3 Bulan, Tabungan 6 Bulan, Tabungan 12 Bulan, dan Tabungan 36 Bulan. Untuk produk pembiayaan diantaranya pembiayaan Murabahah dan pembiayaan Musyarokah.

Selanjutnya kegiatan yang dilakukan selama magang di divisi baitul maal diantaranya program Ramadhan berbagi adalah melakukan tebar seribu Al-Quran yang disalurkan ke berbagai musholah, pembagian sembako dan pembagian ta'jil dilakukan seminggu sekali pada hari Rabu

sore yang dilaksanakan di depan kantor. Penyampaian program baitul maal pada pembiayaan dilaksanakan ketika adanya anggota yang sudah terealisasi pinjamannya. Program ini dilakukan oleh bagian divisi baitul maal sebagai penghimpun dan penyaluran dana yang akan di salurkan kepada tenaga pengajar, tenaga kebersihan masjid, dan beasiswa yang diperuntukan bagi siswa yang kurang mampu.

Sistem transaksi tabungan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera adalah sistem jemput bola, maka anggota yang ingin menabung bisa melalui tim marketing yang berada di lapangan. Masing-masing anggota memiliki dua buku tabungan dengan tujuan buku tabungan dapat diberikan di kemudian harinya agar dapat mengetahui transaksi yang telah dilakukan. berikutnya kegiatan yang dilakukan selama magang adalah cek slip marketing dan kantor, cek slip marketing dan kantor dilakukan oleh pihak admin yang merupakan kegiatan mengecek slip transaksi tabungan simpanan yang telah di input oleh bagia teller. Kegiatan ini dilakukan untuk menyamakan data yang telah di input oleh teller dengan nominal yang tertera di slip pembayaran. Jika teller terjadi kesalahan dalam menginput data maka pihak accounting wajib melakukan koreksi agar data yang telah di input oleh teller sama dengan yang ada di slip pembayaran.

Audit harian dilakukan di kantor pusat dan cabang untuk memastikan validitas dan keandalan informasi. Dalam hal ini, audit mencakup pemeriksaan catatan, akun, atau sistem dengan data dan dokumentasi pendukung. Selain mengatur keuangan audit, tujuan audit kantor pusat dan cabang adalah untuk memantau kinerja pegawai baik kantor pusat maupun cabang. Yang melakukan audit adalah kepala bagian operasional yang di tunjuk oleh perusahaan meliputi nominal uang yang ada, kinerja karyawan, slip, permohonan pembiayaan mulai dari persyaratan, transaksi, analisa keuangan, akad, dan jaminan. Fungsi dari pengecekan semuanya adalah supaya tidak ada penyelewengan atau penyalahgunaan jabatan. Jurnal umum adalah catatan transaksi keuangan

yang terjadi pada hari tersebut. Tujuan dari jurnal umum yaitu untuk melakukan pembukuan agar dapat membantu perusahaan dalam menganalisa kegiatan transaksi yang terjadi di perusahaan. Transaksi yang dicatat meliputi tanggal, nama, keterangan, nominal dan keterangan tambahan lainnya.

Kinerja marketing adalah mengetahui sejauh mana batas target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap marketing memiliki target sendiri-sendiri yang telah ditentukan oleh perusahaan baik dari funding dan landing. Evaluasi kinerja marketing dilakukan sebulan sekali pada hari jumat minggu pertama yang disampaikan oleh pimpinan perusahaan. Jika marketing mencapai target baik dari funding, landing, dan NPF maka akan mendapat reward dari perusahaan sebesar tujuh ratus lima puluh ribu rupiah. Marketing yang tidak bisa mencapai target maka akan mendapatkan punishment berupa teguran atau bahkan pengurangan gaji terhadap marketing tersebut.

Persiapan kas harian dilakukan oleh bagian admin untuk membukukan transaksi pada hari itu seperti transaksi tabungan, angsuran, transaksi pembiayaan, dan pembayaran jasa. Semua dilakukan pembukuan secara manual meskipun semua data yang telah di input sudah ada didalam program. Pada kas harian dilakukan pengetikan secara manual yang nantinya dijadikan pembukuan. Fungsi dari kas harian adalah sebagai acuan yang dipegang oleh pimpinan pusat atau kepala cabang jika terjadi suatu kesalahan dikemudian hari. Pengarsipan laporan dilakukan dengan tujuan agar dokumen perusahaan terjamin keselamatannya. Hal yang dilakukan dalam pengarsipan yaitu pengumpulan dokumen atau surat yang nantinya dijadikan satu dengan dokumen lainnya berdasarkan kode yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut.

Selanjutnya kegiatan yang dilakukan dalam divisi pembiayaan yaitu Pembukaan anggota baru, syarat dari pembuatan anggota baru yaitu

harus melengkapi fotokopi kartu identitas diri atau KTP, mengisi formulir permohonan keanggotaan yang telah diisi dengan lengkap dan benar dan membayar iuran anggota sebesar dua puluh dua ribu rupiah. Pembuatan akad pembiayaan adalah ketika pengajuan pembiayaan yang telah disetujui oleh pihak pimpinan yang selanjutnya dibuatkan akad oleh bagian divisi pembiayaan. Pembuatan akad meliputi nominal pembiayaan, jangka waktu, nominal angsuran, spesifikasi jaminan, dan pasal-pasal yang berkaitan dengan akad tersebut termasuk wan prestasi, pelunasan awal. Selain hal tersebut yang dibutuhkan dalam pembuatan akad pembiayaan adalah berkas penunjang diantaranya adalah kuasa menjual yang dibuatkan oleh pihak perusahaan, surat kesanggupan yang berfungsi untuk mengetahui kesanggupan pembayaran dari awal hingga akhir.

Pendistribusian ATK seperti wadiah, slip setor, slip penarikan, berita acara, form pembiayaan dan lain sebagainya, di kelola oleh kantor pusat langsung kemudian di distribusikan ke kantor-kantor cabang.

Aktivitas magang selanjutnya yaitu pembuatan surat baik surat SP1, SP2, dan SP3. Pembuatan surat peringatan ini bertujuan untuk memberikan efek jera bagi anggota yang telat membayar. Setelah pemberian surat peringatan tidak memberikan efek jera maka tahap selanjutnya yaitu somasi. Somasi diberikan pada anggota yang tergugat yang berada pada jalur hukum. KSPPS Nusa Ummat Sejahtera bekerja sama dengan ANQ LAW untuk menyelesaikan permasalahan anggota nasabah yang telat membayar. Penagihan nasabah adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh tim remedial yang telah ditunjuk oleh perusahaan dan telah bekerja sama dengan ANQ LAW untuk mengatasi kredit bermasalah. Fungsi dari penagihan adalah untuk mengetahui alasan dari kredit macet tersebut. Dalam proses penagihan pihak KSPPS Nusa Ummat Sejahtera lebih mengedepankan asas kekeluargaan sesuai yang dianjurkan oleh agama Islam.

Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan oleh bagian kepala bagian operasional yang telah di tunjuk oleh perusahaan. Kinerja karyawan disampaikan setiap satu bulan sekali pada hari jumat pertama di bulan tersebut. Penilaian kinerja karyawan meliputi penilaian landing, funding, dan NPV (*Non performing financing*). Penilaian kinerja karyawan dilakukan sebagai bahan evaluasi selama satu bulan bekerja. Jika karyawan tidak mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan maka akan mendapat teguran atau bahkan pemotongan gaji. Berbeda halnya jika karyawan mencapai target maka pihak perusahaan akan memberikan reward berupa emas batangan atau uang tunai senilai Rp.700.000,00.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

3.1 Temuan Masalah

Koperasi Simpan Pinjam Syariah Nusa Ummat Sejahtera adalah salah satu lembaga keuangan mikro yang berbasis di Semarang yang didirikan pada tahun 2003. Upaya untuk membangun dan menumbuhkembangkan potensi ekonomi anggota, khususnya untuk pengembangan sektor usaha mikro yang sangat produktif. Selain sebagai lembaga keuangan yang berorientasi pada profit oriented KSPPS Nusa Ummat Sejahtera melalui lembaga keuangan baitul maal telah bekerjasama dengan dompett duaafa, berupaya untuk menjadikan media dakwah sosial dan program-program sosial kemanusiaan. Hal ini dilakukan sebagai wujud kepedulian terhadap sesama, sehingga memberikan kemanfaatan bagi umat dan mendapatkan keberkahan dunia akhirat.

KSPPS Nusa Ummat Sejahtera adalah lembaga keuangan Islam dengan tujuan ganda menghimpun dan menyalurkan dana seperti zakat, shadaqah, dan infak kepada umat Islam. Selain keterlibatannya di bidang sosial, KSPPS Nusa Ummat Sejahtera mencari keuntungan melalui penghimpunan simpanan dan pinjaman sesuai syariah Islam, serta melalui pengelolaan dana masyarakat. Namun, dalam menjalankan di setiap kegiatannya sangat tidak memungkinkan apabila tidak ada masalah di dalamnya. Berikut beberapa temuan masalah yang terjadi di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera :

Tabel Permasalahan 1.1

No	Unit fungsional	Permasalahan
1.	Manajemen SDM	Menurunnya kinerja karyawan dengan di tandainya pemberian SP secara berturut dan berlangsung selama beberapa bulan di hampir seluruh kantor cabang.
		Terdapat karyawan tepatnya pada bagian marketing yang menggunakan uang angsuran anggota untuk digunakan secara pribadi. Tindakan fraud ini berlangsung selama 6 bulan sebelum pada akhirnya karyawan tersebut memutuskan untuk resign dan bekerja ke luar negeri. Tindakan tersebut baru diketahui oleh karyawan yang lainnya setelah karyawan yang melakukan fraud tersebut resign.
		Terdapat karyawan bagian marketing dan bagian admin terjadi kress dan saling menjatuhkan satu sama lain. Dan bagian admin ini tidak menyerahkan gaji kepada bagian marketing tersebut.
		Salah satu karyawan yang sudah di tetapkan di KC.Astanajapura tetapi ternyata karyawan tersebut tidak berangkat ke kantor yang sudah di tetapkan, melainkan karyawan tersebut berangkat ke KC. Indramayu dengan alasan yang tidak logis dan tidak konfirmasi ke bagian HRD.

		Saat proses perekrutan terdapat karyawan yang masih terikat dengan perusahaan lain.
2.	Manajemen Operasional	Masih terjadi tindak kecurangan saat melakukan absensi meskipun sudah menggunakan sistem

Sumber KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

3.2 Masalah Yang Teridentifikasi

Sebagai departemen yang bertanggung jawab untuk menegakkan kebijakan perusahaan dan mengelola operasi bisnis, departemen SDM memainkan peran penting dalam organisasi mana pun. Perusahaan dan organisasi dengan keunggulan kompetitif membutuhkan personel yang kuat. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan setiap bisnis atau organisasi karena sumber daya yang dibutuhkan untuk mengoperasikan bisnis tidak dapat dianggap sebagai satu kesatuan. Organisasi KSPPS Nusa Ummat Sejahtera memiliki 107 cabang yang tersebar diseluruh pulau jawa dan mempunyai karyawan kurang lebih sejumlah 764 karyawan. Dalam hal ini, KSPPS Nusa Ummat Sejahtera perlu adanya memperhatikan dan mempertahankan kinerja karyawan yang ada. Karena kinerja karyawan merupakan sebuah kunci suatu keberhasilan perusahaan.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan SP Maret-Mei

Bulan	Jumlah karyawan SP	Keterangan
Maret	10	Indisipliner
April	410	Pencapaian target dibawah 30%
Mei	401	Pencapaian target dibawah 20%

Sumber : KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

Dari data diatas, karyawan yang mendapatkan SP mengalami kenaikan pada bulan maret-april dilihat dari pencapaian terget yang kurang

dari 30% sejumlah 410 karyawan. Sedangkan pada bulan april-mei KSPPS Nusa Ummat Sejahtera memberikan toleransi kepada karyawan dengan menurunkan target dari 30% menjadi 20%. Namun, hal ini belum menjadikan solusi karena, penurunan yang terjadi hanya sedikit dari 410 menjadi 401. Hal ini mengindikasikan bahwa menurunnya kinerja pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Apabila proses kinerja bisa dikatakan baik maka, kinerja karyawan tersebut sangat berpengaruh besar bagi perusahaan. Untuk bisa menghasilkan kinerja karyawan yang baik, tentunya perlu memperhatikan pengetahuan (*knwowladge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*) pada karyawan untuk bisa menciptakan sumberdaya-sumberdaya berkualitas.

Setelah melakukan wawancara dengan bagian HRD, faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera kurangnya apresiasi dan motivasi yang diberikan pada karyawan. Namun, hal ini belum bisa menjadi tolak ukur untuk di jadikan suatu permasalahan karena belum dilakukan analisa secara optimal.

Dampak dari adanya penurunan kinerja karyawan akan berakibat menurunnya pendapatan yang akan dialami oleh KSPPS Nusa Ummat Sejahtera sehingga laba yang diperoleh akan mengalami penurunan. Menurut (Mangkuprawira, 2011: 232-233) Efektivitas fungsi SDM dapat ditentukan dengan menganalisis kinerja organisasi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja meningkatkan profitabilitas.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Islamic Human Capital Development

4.1.1 Pengertian Islamic Human Capital Development

Orang dan modal adalah dua komponen fundamental dari Human Capital. Modal adalah faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa. Modal manusia terdiri dari individu, bentuk modal, dan instrumen dan teknologi, menurut definisi ini. Orang memiliki peran dan tanggung jawab dalam semua kegiatan ekonomi, termasuk produksi, konsumsi, dan perdagangan, dan berpartisipasi dalam semua kegiatan ekonomi. Sumber daya manusia (human capital) merupakan aset organisasi yang paling berharga. Ketika individu menyadari potensi maksimal mereka, mereka akan mencapai hal-hal yang luar biasa. Menurut (Abdinnour-Helm et al., 2003), "modal manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam suatu organisasi." Sumber daya manusia adalah cerminan dari bakat yang dibawa individu ke tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa modal manusia merupakan sarana yang dengannya suatu organisasi dapat menilai kompetensi dan kompetensi para anggotanya. Modal manusia mencerminkan kinerja tenaga kerja individu. Pemahaman ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, karena dapat sangat berkontribusi terhadap perkembangan dan pertumbuhan mereka.

Menurut (Noor Shakirah Mat Akhir & Muhammad Azizan Sabjan, 2014), modal manusia mengacu pada modal atau sumber daya yang berasal dari individu. Dengan kata lain, modal manusia mencakup semua produk kemanusiaan.

Modal manusia adalah sumber kehidupan modal intelektual dan sumber inovasi dan pengembangan, menurut Stewart et al., tetapi sulit untuk diukur. 6 Sumber daya manusia mencerminkan kapasitas perusahaan untuk mengembangkan solusi paling efisien berdasarkan keahlian kolektif karyawannya. Ketika dapat memanfaatkan pengetahuan karyawan, nilai bisnis akan meningkat.

Kecenderungan yang lebih baru adalah memandang karyawan sebagai aset atau aset organisasi atau organisasi daripada sekadar sumber daya. Akibatnya, di samping H.R. (Sumber Daya Manusia), istilah H.C. atau modal manusia diciptakan. Sumber daya manusia dipandang tidak hanya sebagai aset penting, tetapi juga bukan sebagai beban (beban, pengeluaran), tetapi sebagai aset berharga yang dapat direproduksi dan dikembangkan (misalnya portofolio investasi). Modal manusia sebagai investasi dalam institusi dan organisasi disorot.

Sumber daya manusia Islami mengacu pada individu yang berpegang teguh pada keyakinan, nilai-nilai, dan karakteristik Islam. Administrasi modal yang efektif dapat berkontribusi pada penciptaan tempat kerja yang harmonis, distribusi bakat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, dan peningkatan kinerja bisnis. Menurut (Nugraha dan Aini 2018), ada manfaat bagi bisnis ketika sumber daya manusia dimanfaatkan secara lebih efisien. Dalam penelitiannya, Rahmatt dan Agusti berargumen bahwa diperlukan kebijakan sumber daya manusia yang dimulai dari manajemen puncak yang tidak hanya memahami agama tetapi juga memiliki sifat-sifat yang menghidupkan agama. Untuk menjembatani kesenjangan antara aturan teks dan tingkat praktik, berikut ini harus dipenuhi.

4.1.2 Konsep Human Capital

Pendidikan, kemampuan, dan kesehatan adalah tiga konsep utama sumber daya manusia. Menurut Becker, konsep sentral modal manusia adalah bahwa individu bukan semata-mata sumber daya, melainkan modal yang menghasilkan pendapatan, dan setiap pengeluaran yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas modal adalah investasi (Sukoco, 2017).

Modal manusia dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok:

1. Modal manusia sebagai karakteristik individu merupakan konsep awal. Menurut konsep ini, modal manusia terdiri dari kompetensi bawaan manusia seperti pengetahuan dan kemampuan.
2. Sumber daya manusia diperoleh melalui berbagai kegiatan pendidikan seperti sekolah, kursus, dan pelatihan, menurut konsep kedua.
3. Konsep ketiga mengkaji modal manusia melalui lensa produksi.

4.2 KINERJA

4.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Seperti yang kita ketahui bersama, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah bisnis. Jika perusahaan berkembang dengan baik, produktivitas karyawan juga akan tinggi. Kinerja karyawan yang buruk merugikan keberhasilan bisnis. Dalam studi empiris, kinerja karyawan biasanya dikategorikan sebagai variabel dependen karena dipandang sebagai efek atau konsekuensi dari perilaku organisasi dan praktik personel, bukan penyebab atau penentu. Produktivitas

tenaga kerja ini dapat diukur dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama dengan tujuan organisasi. Itu sepenuhnya tergantung pada kinerja dan jam kerja karyawan. Sehingga dapat fokus pada kinerja jangka pendek atau jangka panjang individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja individu mempengaruhi kinerja kelompok, yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Prestasi kerja berasal dari kata performance. Menurut Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata work performance atau actual performance (hasil kerja atau hasil yang sebenarnya telah dicapai seseorang). Dengan kata lain, produk kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang telah ditentukan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013), kinerja bergantung pada kompetensi bawaan, kompetensi yang dapat dikembangkan, dukungan kinerja, insentif berwujud dan halus, lingkungan, dan evaluasi. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik fisik pribadi (kemampuan dan keterampilan, pendidikan dan bakat), lingkungan (termasuk insentif dan disinsentif), dan teknologi.

Kinerja seorang karyawan adalah konsekuensi dari pekerjaannya berdasarkan kriteria posisi tertentu. Menurut Robbins (2015), kinerja adalah apa yang dicapai karyawan berdasarkan standar ketenagakerjaan yang berlaku. Kinerja individu pegawai dalam suatu organisasi merupakan komponen kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi; oleh karena itu, kajian manajemen kinerja karyawan atau karyawan harus memperhitungkannya. Keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan organisasi tergantung pada keunggulan kinerja individu dan kelompok karyawan. Kinerja adalah perilaku organisasi yang terutama berkaitan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Seringkali, kinerja disamakan dengan penyelesaian tugas, dimana istilah tugas berasal dari kegiatan yang dibutuhkan karyawan (Gibson, 1997). Sedangkan kinerja menurut Seymour (Tika, 2016) adalah pelaksanaan tindakan atau tugas yang terukur. Prestasi adalah penyelesaian tanggung jawab manusia. Kompetensi dilihat dalam tiga dimensi: perilaku di tempat kerja, kinerja aktual atau hasil yang dicapai oleh karyawan, dan evaluasi faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan, dan motivasi kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai konsekuensi pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efisiensi lainnya. Kinerja mencerminkan keefektifan dan ketepatan yang dengannya seorang individu memenuhi persyaratan pekerjaan.

Menurut Cole dkk, (dalam Alfatamma, 2020) Kinerja didefinisikan sebagai kinerja individu yang diukur dengan wawancara, penilaian, dan penetapan tujuan yang bersifat informal, harian, informatif/sistematis, dan disesuaikan dengan keinginan (dan tujuan strategis organisasi). Didefinisikan sebagai proses peningkatan berkelanjutan Bertanggung jawab atas manajemen staf kantor.

Menurut definisi ini, kinerja seorang karyawan adalah cara dia memenuhi fungsi atau tujuan tertentu melalui tindakannya sendiri. Kinerja seseorang dianggap memadai ketika hasil pekerjaan mereka melebihi tanggung jawab atau tujuan yang diberikan kepada mereka.

4.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Jelas, tingkat kinerja seorang pekerja ditentukan oleh faktor-faktor yang secara langsung atau tidak langsung

mempengaruhi dirinya. Karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik profesional merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja per Kopelman (Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017). Kopelman menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tetapi juga sangat bergantung pada karakteristik pribadi seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai. Mengenai konsep kinerja, karakteristik individu seperti kepribadian, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, etnis, kondisi sosial ekonomi, dan pengalaman sebelumnya menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja individu dan organisasi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kepuasan pelanggan.

Menurut Simanjuntak (2005), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai:

- a. Unsur pribadi meliputi keterampilan dan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Berbagai faktor mempengaruhi kemampuan individu. Ada dua kategori kompetensi: bakat dan kemampuan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b. Elemen pendukung organisasi. Pengusaha harus membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dukungan ini terdiri dari pengorganisasian dan penyediaan nasihat ketenagakerjaan, infrastruktur, dan kondisi kerja yang nyaman dan menguntungkan. Misi organisasi adalah membuat setiap orang menyadari hasil yang diinginkan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Setiap orang harus memiliki dan memahami deskripsi pekerjaan dan tugas yang akurat.
- c. Faktor pendukung manajemen, kinerja perusahaan, dan kinerja individu juga berkontribusi pada kapasitas manajemen manajer dan pemimpin dengan mengembangkan lingkungan kerja yang aman dan harmonis, membina hubungan positif antara pekerja dan

manajemen, dan meningkatkan kemampuan karyawan. Banyak yang mengendarainya. Memotivasi semua karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Selain itu, menurut Handoko (2001:193), variabel-variabel berikut mempengaruhi kinerja :

- a. Inspirasi Individu termotivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi. Menyesuaikan persyaratan ini dengan sifat manusia untuk mencapai kinerja kerja yang optimal.
- b. Kepuasan kerja. Bagaimana perasaan karyawan tentang posisi mereka mencerminkan kepuasan kerja. Hal ini tercermin dalam sikap positif karyawan kami terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang mereka temui di tempat kerja.
- c. Stres adalah keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses kognitif, dan situasi saat ini. Stres dapat merusak kemampuan untuk mengelola lingkungan dan tugas-tugas .
- d. Kondisi tenaga kerja Lingkungan, ventilasi, dan penerangan semuanya dapat mempengaruhi produktivitas.

4.2.3 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pemimpin, tim, atau unit perusahaan. Individu dan tim berusaha keras untuk mencapai strategi organisasi dengan memenuhi ekspektasi kinerja ini.

Bernandin & Russell (2001, dikutip dalam Riani, 2011) menyatakan bahwa kriteria berikut digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

1. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas kerja: Kualitas pekerjaan yang dicapai sebagai hasil dari kesesuaian dan kepatuhan terhadap persyaratan yang ditentukan.
3. Pengetahuan pekerjaan mengacu pada kuantitas informasi tentang pekerjaan dan kemampuannya.
4. Kreativitas (creativity): orisinalitas ide yang diajukan dan metode yang digunakan untuk memecahkan masalah.
5. Kerjasama: disposisi untuk bekerja dengan individu lain dan anggota organisasi.
6. Kapasitas untuk menanamkan kepercayaan pada kehadiran dan kinerja. 7) Inisiatif: Kesediaan untuk melakukan tanggung jawab dan tugas baru.
7. Karakter, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi adalah contoh kualitas pribadi.

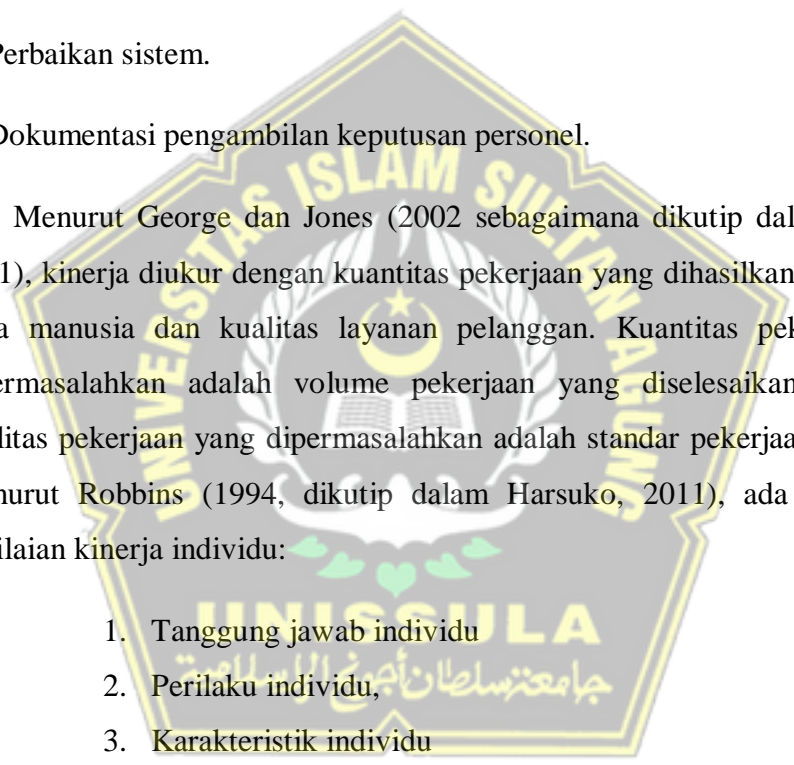
4.2.4 Penilaian Kinerja

Secara teoritis, penilaian kinerja adalah metode untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap organisasi. Penentuan tingkat kontribusi atau kinerja individu yang dibuktikan dengan penyelesaian tugas yang diberikan merupakan aspek penting dari evaluasi kinerja. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk menilai produktivitas karyawan dan menentukan apakah dia akan dapat bekerja dengan baik atau lebih baik lagi di masa depan, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya mendapat manfaat.

Penelitian terbaru tentang tujuan dan pentingnya evaluasi kinerja mengidentifikasi 20 jenis tujuan informasi kinerja, yang dikategorikan menjadi empat kelompok:

1. Evaluasi yang berfokus pada perbandingan antara individu.
2. Evolusi, yang menekankan pada perubahan yang dialami manusia dari waktu ke waktu
3. Perbaikan sistem.
4. Dokumentasi pengambilan keputusan personel.

Menurut George dan Jones (2002 sebagaimana dikutip dalam Harsuko, 2011), kinerja diukur dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dan kualitas layanan pelanggan. Kuantitas pekerjaan yang dipermasalahkan adalah volume pekerjaan yang diselesaikan, sedangkan kualitas pekerjaan yang dipermasalahkan adalah standar pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (1994, dikutip dalam Harsuko, 2011), ada tiga kriteria penilaian kinerja individu:

1. Tanggung jawab individu
2. Perilaku individu, 
3. Karakteristik individu

BAB V

METODOLOGI PENELITIAN

5.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah pengumpulan data dan informasi yang berkaitan dengan pemahaman dan pemecahan masalah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan fenomena alam dan buatan manusia yang masih ada. Proses penelitian kualitatif ini membutuhkan usaha yang cukup besar, termasuk perumusan pertanyaan dan prosedur, pengumpulan data khusus dari partisipan, analisis data secara induktif dari tema khusus ke tema umum, dan interpretasi makna data. Organisasi menyadari bahwa tindakan tidak hanya dapat menyimpang dari perspektif, tetapi juga bertentangan dengannya; dengan demikian, berusaha untuk menggambarkan dan menjelaskan perspektif dan perilaku secara bersamaan. Fokus penelitian kualitatif juga pada kontradiksi ini. Akibatnya, metode penelitian kualitatif ini dapat digunakan untuk menyelidiki organisasi, kelompok, dan individu. Denzin dan Lincoln (2009) mencatat bahwa penelitian kualitatif berkonsentrasi pada karakter realitas yang dibangun secara sosial, hubungan intim antara peneliti dan subjek penelitian, dan pengaruh tekanan situasional pada penyelidikan. saya bersikeras.

Peneliti memilih desain penelitian deskriptif kualitatif karena menginginkan gambaran yang lebih tepat, transparan, dan komprehensif tentang kondisi yang diamati di lokasi penelitian di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.

5.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah :

5.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah sumber informasi yang memberikan data kepada pengumpul data secara langsung. Peneliti sendiri memperoleh data langsung dari sumber primer atau tempat penelitian.

5.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder, atau sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti melalui individu atau dokumen lain. Pencarian data sekunder dilakukan dengan memeriksa literatur perusahaan, jurnal, dan dokumentasi.

5.3 Teknik Pengumpulan data

Karena pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian, maka teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang paling strategis. Jika peneliti tidak mengetahui cara mengumpulkan data, maka mereka tidak akan dapat memperoleh data yang memenuhi standar data

yang telah ditetapkan. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan terstandarisasi untuk memperoleh data penting dari proses transfer data yang berkaitan dengan sumber data dan metode analisis data penelitian. Informasi yang dikumpulkan harus dapat diakses. Metode pengumpulan data penelitian ini terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut.

5.2.2.1 Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua individu yang mengkomunikasikan informasi dan ide melalui sesi tanya jawab untuk menciptakan makna tentang topik tertentu. Dua orang, seorang pewawancara dan seorang yang diwawancarai (Moelong, 2010). Orang yang diwawancarai menanggapi pertanyaan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data saat melakukan penelitian pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang memerlukan investigasi atau saat memperoleh informasi yang lebih rinci dari responden.

Di sini, peneliti melakukan wawancara dengan personel HRD-GA dan pemasar.

5.2.2.2 Observasi

Teknik observasi adalah metode untuk mengidentifikasi dan menganalisis perilaku nonverbal. Observasi menurut Sugiseno

(2018:229) merupakan teknik perolehan data yang memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan dengan teknik lainnya. Kami mengamati dan mengamati langsung lokasi, seperti B. situasi dan lingkungan di tempat kerja. Pengamatan dilakukan langsung di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera dengan menggunakan metode ini.

5.2.2.3 Dokumentasi

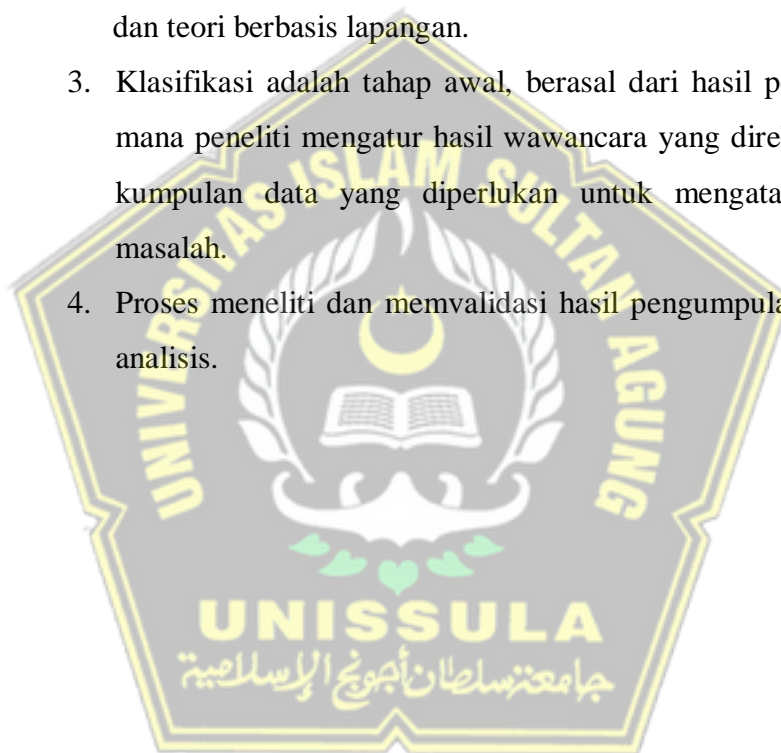
Dokumen ini berfungsi sebagai catatan peristiwa yang relevan. Dalam bentuk teks, video, atau seni visual. Dokumen seperti memoar, otobiografi, laporan, biografi, serta kebijakan dan peraturan. Gambar, termasuk foto, sketsa, dan ilustrasi langsung. Selain metode observasi dan wawancara, analisis dokumen juga digunakan dalam penelitian ini.

5.4 Metode Analisis Data

Menemukan dan menyusun wawancara informan, catatan lapangan, dan data terdokumentasi merupakan analisis data. Ini memberikan representasi visual dari status kategori, menjelaskan dan memilih kategori mana yang signifikan dan harus diteliti, dan menarik kesimpulan darinya. Para Peneliti dan Individu yang Terhormat, Prinsip dasar penelitian kualitatif adalah memperoleh teori dari data. Meskipun demikian, banyak peneliti menggunakannya untuk menyelidiki teori yang ada. Pada awal analisis data ini, hipotesis baru dirumuskan dan dikonfirmasi. Analisis ini terdiri dari langkah-langkah berikut:

1. Penjelasan rinci tentang pengamatan peneliti. Informasi ini disajikan in situ, yaitu dalam konteks lingkungan dari respons, lokasi, atau insiden yang diteliti.

2. Selama fase pengkodean, peneliti memeriksa deskripsi wawancara untuk kata kunci yang membantu menyelesaikan pernyataan masalah. Ada tiga jenis pengkodean:
 - a. Pengodean melalui sumber terbuka. Periksa teks (transkrip, catatan lapangan, dokumen) untuk kategori informasi utama.
 - b. Pengkodean aksial, yang melibatkan peneliti dalam proses pengkodean.
 - c. Perumusan hipotesis dan pernyataan menggunakan pengkodean selektif dan teori berbasis lapangan.
3. Klasifikasi adalah tahap awal, berasal dari hasil pengkodean, di mana peneliti mengatur hasil wawancara yang direkam ke dalam kumpulan data yang diperlukan untuk mengatasi pernyataan masalah.
4. Proses meneliti dan memvalidasi hasil pengumpulan data adalah analisis.



BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 Uraian Masalah pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

Permasalahan yang terjadi pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera pada tahun 2022 dimulai dari bulan maret-juni yaitu menurunnya kinerja karyawan dengan ditandainya kenaikan jumlah karyawan yang mendapatkan SP (Surat Peringatan). Hal ini, terjadi secara signifikan. Dari informasi yang penulis dapatkan terdapat berbagai permasalahan yang ada di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera sehingga menjadikan karyawan-karyawan tersebut harus mendapatkan SP (Surat Peringatan) tersebut. Salah satunya ialah banyaknya karyawan yang tidak memenuhi target yang sudah ditentukan.

Masalah ini menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan oleh KSPPS Nusa Ummat Sejahtera karena, hal tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap profit perusahaan. Apabila KSPPS Nusa Ummat Sejahtera tidak segera melakukan evaluasi dan mencari solusi, bagaimana caranya untuk meningkatkan kinerja karyawan kembali agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan secara terus menerus.

6.2 Analisis Data

Bab ini menganalisis data penelitian yang dikumpulkan oleh penulis dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Observasi dan wawancara digunakan oleh penulis penelitian ini untuk mengumpulkan data.

Metode observasi penulis gunakan untuk memperoleh data tentang kinerja karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera pada bulan maret-mei. Sementara itu, penulis memanfaatkan wawancara untuk mengetahui lebih dalam tentang kinerja KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan secara langsung di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang ini penulis bisa mengamati

langsung bagaimana kinerja karyawan khususnya pada bagian marketing selama 3 (tiga) bulan terakhir.

Selain observasi, penulis mewawancarai karyawan KAPPS Nusa Ummat Sejahtera. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang koperasi tersebut. Islamic human capital terhadap kinerja karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera selama 3 (tiga) bulan terakhir dimulai dari bulan maret-mei, apa yang telah diamati sebelumnya. Hasil wawancara akan memperkuat data yang dikumpulkan melalui observasi.

Berikut hasil dari wawancara yang penulis dapatkan pada saat melakukan wawancara dengan beberapa narasumber.

1. Bagaimana tanggapan bapak mengenai penurunan kinerja karyawan yang terjadi di KSSPS Nusa Ummat Sejahtera ini?

Narasumber	Hasil Wawancara
Manager HRD	Menurunnya kinerja karyawan saat ini mungkin dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk masalah motivasi, kurangnya keterampilan atau pengetahuan, konflik internal, stres, atau perubahan dalam lingkungan kerja. Dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan, penting untuk melakukan analisis mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tidak hanya karena faktor internal saja, mungkin masalah ini terjadi dikarenakan faktor eksternal juga, apalagi masalah ini terjadi pasca covid-19 banyak perekonomian anggota yang belum stabil sehingga memungkinkan banyaknya anggota yang belum bisa membayarkan pinjaman kepada kita.
staff HRD	Perlu adanya pemahaman mengenai penyebab penurunan

	<p>kinerja karyawan. Apakah itu disebabkan oleh masalah pribadi, kurangnya motivasi, kurangnya keterampilan, atau faktor eksternal lainnya. Dengan memahami penyebabnya, nanti bisa dilakukan langkah-langkah yang sesuai yang dapat diambil untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.</p>
<p>manager Manrisk</p>	<p>Hal ini tentunya sangat berpengaruh negative terhadap KSPPS Nusa Ummat Sejahtera sendiri ya, apabila terjadi secara terus menerus. Jika penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya keterampilan atau pengetahuan, mungkin nanti kita akan memberikan pelatihan atau pembinaan yang sesuai. Dukungan dalam pengembangan karyawan mungkin nanti bisa membantu mereka meningkatkan kinerja mereka dan mencapai potensi terbaik mereka.</p>
<p>Account officer</p>	<p>Penting untuk berkomunikasi dengan karyawan tersebut secara terbuka dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Diskusikan masalah kinerja yang ada dan berikan kesempatan kepada karyawan untuk berbagi pandangannya. Bersikaplah mendengarkan dan buat rencana tindakan yang jelas untuk membantu karyawan memperbaiki kinerjanya.</p>

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwasannya penurunan kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk KSPPS Nusa Ummat Sejahtera sendiri. Perlunya analisis yang lebih mendalam untuk memahami penyebab yang terjadi. Dengan memahami penyebabnya, nanti bisa dilakukan langkah-

langkah yang sesuai yang dapat diambil untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Itu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Hal tersebut tentunya menjadi pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

2. Apa yang dapat menjadi penyebab utama mengenai penurunan kinerja karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera?

Narasumber	Hasil Wawancara
Manager HRD	Penyebabnya adalah tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan atau harapan kerja mereka, mereka mungkin kehilangan arah atau motivasi. kemudian, Kurangnya komunikasi mengenai tujuan dan harapan yang jelas juga mungkin dapat menyebabkan penurunan kinerja juga.
Staff HRD	Memungkinkannya kurangnya motivasi, karyawan yang tidak mendapatkan motivasi mungkin akan cenderung mengalami penurunan kinerja. bisa jadi penyebabnya dari berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan atau insentif itu yang palng utama karena saya sendiri pun cenderung tidak mau membawa pekerjaan ke rumah kalau pekerjaan belum selesai, lebih baik saya kerjakan keesokan harinya jadi untuk apa saya royal terhadap pekerjaan kalau tidak ada apresiasi, kemudian kurangnya tantangan dalam pekerjaan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, atau kurangnya dukungan dan komunikasi dari.
Manager Manrisk	Ketika karyawan kehilangan minat atau motivasi dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka cenderung

	menurun. Ini bisa terjadi karena kurangnya tantangan, kurangnya penghargaan atau pengakuan, atau ketidakpuasan dengan lingkungan kerja.
Audit	Kurangnya komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan atau antara rekan kerja dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas, tujuan, atau harapan. Ini dapat mengganggu kinerja karena karyawan mungkin tidak tahu persis apa yang diharapkan dari mereka.
Account officer	Ketidaccocokan dalam hubungan antara karyawan dan rekan kerja, atau antara karyawan dan atasan, dapat mengganggu kinerja. Konflik, ketidakpastian peran, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat berkontribusi pada penurunan kinerja.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya menurunnya kinerja KAPPA Nusa Ummat Sejahtera disebabkan beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi. Ketika seseorang tidak mendapatkan pengakuan yang pantas atau reward yang memadai atas kerja keras mereka, mereka dapat kehilangan motivasi. Rasa tidak dihargai atau tidak adil dalam penilaian kinerja dapat meredam semangat dan motivasi seseorang. Hal inilah, yang menjadi penyebab utama pada permasalahan yang ada di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera.

3. Apa tindakan yang akan dilakukan jika penurunan karyawan berlanjut atau tidak kunjung membaik?

Narasumber	Hasil Waawancara
Manager HRD	Tindakan awal yang perlu

	<p>dilakukan mungkin nanti harus menganalisis kinerja karyawan secara menyeluruh untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan. Ini dapat melibatkan peninjauan kinerja individu, survei karyawan, atau diskusi terbuka dengan tim manajemen dan karyawan.</p>
Staff HRD	<p>Jika penurunan karyawan terkait dengan kurangnya keterampilan atau kompetensi, perusahaan dapat menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan internal, kerjasama dengan lembaga pendidikan atau penyedia pelatihan eksternal, atau program mentorship.</p>
Manager Manrisk	<p>Manajemen dapat mengevaluasi ulang pembagian tugas dan tanggung jawab di antara karyawan. Mungkin ada kesempatan untuk memperbaiki efisiensi atau memperjelas peran dan tanggung jawab yang diharapkan dari setiap karyawan.</p>
Audit	<p>Jika penurunan karyawan terkait dengan faktor ekonomi atau restrukturisasi organisasi yang signifikan, mungkin nantinya perlu mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja. Namun, ini harus dilakukan sebagai langkah terakhir setelah mencoba langkah-langkah lain.</p>
Account officer	<p>Penting untuk melibatkan karyawan dalam proses perbaikan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berbagi masukan dan keprihatinan mereka. Membangun budaya yang terbuka dan mendengarkan karyawan dapat membantu mengidentifikasi</p>

	masalah yang mungkin tidak terdeteksi sebelumnya.
--	---

Dalam pernyataan yang saya dapatkan melalui wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa tindakan yang akan dilakukan oleh KSSPS Nusa Ummat sejahtera apabila apabila penurunan masih berlanjut maka mereka akan melakukan analisis terlebih dahulu untuk memahami faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan tersebut yang nantinya akan ditinjau dari kinerja individu, survey karyawan atau diskusi terbuka dengan karyawan. Kemudian, tindakan yang akan dilakukan selanjutnya adalah mengadakan pelatihan guna melatih keterampilan para karyawan. Selanjutnya tindakan yang terakhir apabila penurunan tidak kunjung membaik maka, langkah terakhir perlu mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja.

4. Apakah KSPPS Nusa Ummat Sejahtera memiliki program atau kebijakan khusus untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan?

Narasumber	Hasil Wawancara
Manager HRD	Program yang ada di KSPPS NUS terdapat program pelatihan yang dilakukan dua kali dalam satu tahun, dan kita juga ada program karyawan prestasi sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan. Untuk kebijakan yang telah dilakukan dengan menurunkan target dari 30% menjadi 20%. Namun kalau secara khusus memang belum ada karena penurunan yang terjadi paling banyak terjadi di tahun 2022 ini.
Staff HRD	Untuk program yang sudah diadakan yaitu pelatihan yang

	dilakukan dua kali dalam setahun. Kemudian, ada program karyawan prestasi, program karyawan prestasi ini menjadi motivasi bagi para karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.
Manager Manrisk	Untuk program yang sudah berjalan pelatihan dan juga karyawan prestasi. Karyawan prestasi ini dilakukan setiap satu tahun sekali ketika acara RAT (Rapat Anggota Tahunan).
Audit	Program kita ada pelatihan yang dilakukan di kantor pusat setiap tahunnya.
Account officer	Untuk account officer biasanya melakukan briefing di pagi hari sebelum kerja dan evaluasi di sore hari ketika sudah kembali ke kantor.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera mempunyai program untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu program pelatihan yang dilakukan dua kali dalam satu tahun yang dilaksanakan di kantor pusat. Kemudian, ada program karyawan berprestasi yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Karyawan berprestasi ini nantiya akan mendapatkan penghargaan dan juga bonus dari perusahaan. Program tersebut sebagai upaya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawannya

5. Menurut bapak apakah Islamic human capital development bisa berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan?

Narasumber	Hasil Waawancara
Manager HRD	Islamic Human Capital Development (IHCD) dapat memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Islamic Human Capital

	Development (IHCD) dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai islami dalam manajemen sumber daya manusia.
Staff HRD	Islamic Human Capital Development (IHCD) dapat berperan penting sekali apalagi koperasi ini koperasi syariah, dengan berpegang teguh pada prinsip dan nilai-nilai Islam dalam proses pengembangan karyawan, mungkin dengan cara memperkuat etika kerja, mengembangkan keterampilan, menyediakan perencanaan karir yang berlandaskan nilai-nilai Islam, memberikan penghargaan dan insentif yang adil, serta mengembangkan keselarasan antara nilai-nilai Islam dan tugas pekerjaan, IHCD dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Namun, terkadang masih minimnya pengetahuan karyawan terhadap prinsip dan nilai islam dalam penerapan Islamic Human Capital development ini. Meskipun budaya organisasi disini sudah menerapkan budaya organisasi islami.
Manager Manrisk	Islamic Human Capital Development berperan penting. IHCD ini nantinya juga melibatkan perencanaan karir yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam. Penting untuk memahami aspirasi dan kecenderungan individu, serta membantu karyawan mengidentifikasi jalur karir yang sesuai dengan nilai-

	<p>nilai Islam. Dengan membantu karyawan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan karir mereka, IHCD dapat memberikan motivasi tambahan dan meningkatkan kinerja mereka.</p>
Audit	<p>IHCD juga bertujuan untuk mengembangkan keselarasan antara nilai-nilai Islam dan tugas-tugas pekerjaan karyawan. Jadi dengan memperkuat pemahaman tentang nilai-nilai Islam dalam konteks pekerjaan, karyawan dapat merasakan keterkaitan yang lebih kuat antara pekerjaan mereka dan keyakinan mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, memperkuat komitmen, dan secara positif mempengaruhi kinerja mereka.</p>
Account officer	<p>IHDC berperan penting, apalagi dalam Islam sendiri juga menekankan pentingnya memberikan penghargaan dan insentif yang adil kepada karyawan. Dalam IHCD itu kan penting untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan yang baik melalui penghargaan dan insentif yang sesuai. Ini juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong kinerja yang tinggi, dan memperkuat motivasi karyawan yang ada disini.</p>

Dari hasil wawancara diatas data diambil kesimpulan bahwasannya Islamic Human Capital Development berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam dalam proses pengembangan sumber daya manusianya. Dengan memperkuat etika kerja,

mengembangkan keterampilan, menyediakan perencanaan karir yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

6.3 Solusi

Berdasarkan uraian masalah diatas dan melihat kondisi yang ada maka, diperlukan adanya tindak lanjut mengenai penurunan kinerja karyawan yang ada di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang mengingat apabila penurunan terjadi terus-menerus akan berdampak bagi profit perusahaan. Situasi ini mendukung penerapan Islamic Human Capital Development untuk meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Karena pada dasarnya KSPPS Nusa Ummat Sejahtera ini merupakan koperasi simpan pinjam yang berbasis syariah jadi, mungkin akan lebih mudah untuk menerapkan Islamic Human Capital Development kedalam proses kinerja para karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Penulisan ini mengusulkan sebuah solusi untuk meminimalisir terjadinya penurunan kinerja karyawan dan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Penulisan ini mengusulkan beberapa solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera :

1. Motivasi

Berikan motivasi dengan komunikasi yang efektif. Penting untuk memiliki komunikasi yang jelas dan terbuka dengan karyawan, untuk mendorong karyawan agar lebih berusaha dalam pencapaian tujuan. Komunikasikan tujuan, harapan, dan umpan balik dengan jelas, sehingga karyawan memahami tugas mereka dan bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik.

2. Insentif

Pertimbangkan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target atau memberikan kinerja yang luar biasa. Insentif ini

dapat berupa bonus, penghargaan, promosi, atau kesempatan pengembangan karir. Insentif yang relevan dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Islamic Human Capital Development mengakui konsep pahala dalam Islam sebagai motivasi yang kuat. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menerapkan sistem insentif yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti penghargaan dan pengakuan berdasarkan prestasi, upaya tambahan, dan kontribusi yang bermanfaat.

3. Pelatihan

Investasikan waktu dan sumber daya untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, keterampilan manajerial, atau pengembangan kepemimpinan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, mereka akan lebih mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik.

Islamic Human Capital Development mendorong pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menyediakan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, seperti pemahaman tentang manajemen waktu, kepemimpinan Islami, atau etika bisnis dalam konteks Islam.

Islamic Human Capital Development mengakui pentingnya aspek spiritualitas dalam kehidupan seseorang. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan mendorong karyawan untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan Tuhan, termasuk melalui ibadah, refleksi, dan mempraktikkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan mereka. Islamic Human Capital Development mendorong pengembangan karakter yang baik dan integritas moral dalam dunia kerja. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan mempromosikan prinsip-prinsip etika Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, dalam semua aspek pekerjaan.



BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan permasalahan yang ada di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera Semarang didalam pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwasannya didalam suatu perusahaan atau organisasi tidak bias terlepas dari suatu permasalahan baik dari manajemen, operasional, pemasaran, keuangan dan lain sebagainya. Tidak terkecuali dengan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera ini merupakan koperasi syariah yang sudah memiliki kurang lebih 107 kantor cabang yang tersebar di seluruh pulau jawa ini.

Perlu ditegaskan kembali mengenai permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang terjadi di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera dengan di tandainya pemberian SP (Surat Peringatan) kepada karyawannya. Banyaknya karyawan yang mendapat SP (Surat Peringatan) terdapat 410 karyawan atau 50% dari seluruh karyawan yang ada. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi KSPPS Nusa Ummat Sejahtera, apabila terjadi secara terus menerus maka akan berdampak negative bagi perusahaan. Dengan ini perlu adanya pemahaman mengenai Islamic Human Capital Development di dalam penerapan kinerja karyawan. Pada dasarnya bekerja dengan menerapkan Islamic Human Capital Development berarti memadukan prinsip-prinsip Islam dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan ini kinerja karyawan akan berpegang teguh terhadap nilai-nilai islam misalnya, dengan memiliki integritas, kejujuran, keadilan, dan komitmen terhadap etika Islam.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terkait dengan penerapan Islamic human capital development terhadap kinerja karyawan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera maka, upaya yang harus dilakukan KSPPS Nusa Ummat Sejahtera adalah sebagai berikut :

a. Motivasi

Berikan motivasi dengan komunikasi yang efektif dan secara terbuka. Komunikasikan tujuan, harapan, dan umpan balik

dengan jelas, sehingga karyawan memahami tugas mereka dan bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik.

b. Insentif

IHCD mengakui konsep pahala dalam Islam sebagai motivasi yang kuat. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menerapkan sistem insentif yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti penghargaan dan pengakuan berdasarkan prestasi, upaya tambahan, dan kontribusi yang bermanfaat.

c. Pelatihan

IHCD mendorong pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menyediakan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam

7.2 Rekomendasi Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis pada bab VI pada KSPPS Nusa Ummat Sejahtera serta berdasarkan data dan hasil wawancara dengan narasumber terkait maka, penulis merekomendasikan sebagai berikut :

1. Memperkuat pemahaman dan penerapan Islamic Human Capital development dalam pekerjaan sehari-hari sehingga mampu menciptakan karyawan yang akan berpegang teguh pada prinsip-prinsip Islam dalam melakukan segala aktivitasnya. Komunikasi yang terbuka nantinya, akan membantu memperkuat pemahaman karyawan terhadap prinsip-prinsip Islam dalam penerapan Islamic Human Capital Development.
2. Kesejahteraan karyawan juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat berupa insentif ataupun penghargaan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan berdasarkan kebijakan untuk mempertahankan dan kondisi kinerja

dan produktifitas kerjanya meningkat. Dengan hal tersebut tentunya mempunyai tujuan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih produktif, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan dan timbul loyalitas terhadap pekerjaan.

7.3 Rekomendasi Untuk KSPPS Nusa Ummat Sejahtera

Diharapkan untuk KSPPS Nusa Ummat Sejahtera untuk bias mengoptimalkan penerapan Islamic Human Capital development dalam meningkatkan kinerja agar penurunan kinerja yang tidak terjadi secara terus menerus. KSPPS Nusa Ummat Sejahtera perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan yang berbasis islami, yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Dengan adanya pelatihan berbasis islami ini nantinya, akan meningkatkan pemahaman mengenai prinsip-prinsip islam dalam penerapan Islamic Human Capital Development. Kemudian, perlunya penghargaan terhadap kerja keras karyawan dengan pemberian insentif sebagai wujud apresiasi untuk karyawan. Diharapkan KSPPS Nusa Umat Sejahtera akan terus meningkatkan kinerja pegawainya untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas dan tetap memiliki daya saing dibandingkan dengan lembaga keuangan lainnya.

7.4 Rekomendasi Untuk Program Studi

Magang MBKM ini dilakukan di saat pandemic Covid-19, dimana saat dilakukannya sosialisasi pelaksanaan magang MBKM banyaknya mahasiswa yang tidak mengikuti sosialisasi tersebut, sehingga banyak dari mahasiswa yang tertinggal informasi mengenai magang MBKM ini. Kemudian, bagi mahasiswa yang tadinya memilih tempat magang yang akan dicarikan oleh fakultas tidak ada kejelasan informasi sedangkan waktu yang di tentukan sudah mepet dan akhirnya banyak mahasiswa yang mencari perusahaan sendiri. Dan ketika sudah mendapatkan tempat magang, baru ada informasi dari fakultas. Keterlambatan informasi ini yang menjadi kendala bagi mahasiswa, semoga untuk kedepannya ini bisa

menjadi sebuah pembelajaran dan nantinya bisa lebih mempersiapkannya lagi.

BAB VIII

REFLEKSI

8.1 Hal Positif Yang Diterima Saat Magang

Selama kurang lebih 4 bulan menjalani program magang MBKM di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera. Melalui kegiatan magang MBKM ini banyak hal positif yang penulis dapatkan, terutama penulis bisa secara langsung merasakan suasana di ruang lingkup kerja itu seperti apa. Yang mungkin belum pernah dirasakan oleh penulis sebelumnya. Hal tersebut tentunya memberikan pengalaman baru bagi penulis, agar nantinya penulis bisa lebih mempersiapkan diri ketika akan terjun ke dunia kerja. Disini penulis juga belajar untuk bisa mengasah diri untuk beradaptasi dengan lingkungan. Karena, di dunia pekerjaan terdapat banyak sekali sudut pandang yang berbeda dan juga pola pikir yang berbeda. Dari pengalaman magang ini penulis bisa belajar bahwasannya bekerjasama secara tim dan berbagi ilmu itu sangatlah membantu dalam suatu pekerjaan. Selama magang di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera, penulis mendapatkan banyak ilmu dan pengalaman baru. Pengalaman yang penulis dapatkan ketika magang di KSPPS Nusa Ummat Sejahtera, bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh supervisor dan bagaimana caranya untuk bertanggungjawab dengan apa yang telah ditugaskan. Ada satu hal yang mungkin tidak ditemukan di unit kerja yang lain, yaitu rasa kekeluargaan sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman. Pengalaman selama magang penulis ditempatkan pada posisi staff HRD-GA dimana penulis di ajarkan oleh supervisor HRD-GA dalam melaksanakan tugas untuk mengkoordinir para karyawan serta

pendistribusian perlengkapan ATK yang dibutuhkan di setiap kantor cabang.

8.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Dan Kekurangan *Soft-Skills*

Dengan mengikuti program MBKM ini, tentunya bisa menjadikan wadah bagi penulis untuk bisa mengembangkan soft skills yang dimiliki. Dimana selama magang ini penulis bisa merasakan langsung dunia kerja itu seperti apa. Penulis mampu beradaptasi dengan lingkungan baru yang mungkin didalamnya memiliki sudut pandang dan pola pikir yang berbeda-beda. Selama magang MBKM ini penulis merasa adanya perkembangan pada diri penulis, seperti kemampuan dalam berkomunikasi, dan juga bekerja sama dengan tim dalam hal untuk membantu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Tak hanya itu, selama magang ini kita selalu dibimbing untuk bisa memecahkan suatu masalah yang ada (problem solving), dengan ini penulis bisa belajar untuk membangun critical thinking. Namun, terkadang penulis masih kurang percaya diri ketika ingin memberikan pendapat dalam pemecahan masalah tersebut. Dan penulis masih kurang percaya diri ketika berhadapan langsung dengan pimpinan perusahaan. Hal inilah yang menjadi kekurangan skills pada diri penulis. Kurangnya rasa percaya diri ini perlu diperhatikan oleh penulis untuk bisa diperbaiki lagi untuk kedepannya.

8.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Dan Kemampuan Kognitif Mahasiswa

Selama kurang lebih 4 bulan menjalani magang MBKM penulis diajarkan berbagai pekerjaan yang ada di perusahaan. Penulis bisa menerapkan teori-teori yang sudah dipelajari didalam kelas yang

kemudian di praktekkan langsung melalui magang MBKM ini. Disini penulis ditempatkan pada bagian staff HRD-GA dimana penulis diajarkan bagaimana untuk bisa mengkoordinir karyawan. Kemudian penulis juga diarahkan untuk menginput dan pencatatan data keluar masuk perlengkapan ATK yang nantinya akan didistribusikan ke setiap kantor cabang Penulis juga diajarkan untuk membuat surat peringatan bagi karyawan yang melanggar. Tak hanya itu, penulis juga diajarkan bagaimana menginterview calon karyawan. Hal ini tentunya menjadikan suatu pengalaman baru dan ilmu baru bagi penulis. Walaupun hanya 4 bulan waktu yang diberikan untuk magang, namun banyak sekali manfaat dan ilmu yang didapatkan oleh penulis. Kegiatan magang ini mengajarkan penulis untuk bisa berfikir luas dengan sudut pandang yang berbeda. Penulis juga diajarkan bagaimana komunikasi yang baik dengan sesama karyawan. Dapat disimpulkan bahwasannya di dunia kerja tak hanya semata-mata menyelesaikan tugas dengan baik saja, tetapi juga bisa menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya. Sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Hal ini juga menjadi pembelajaran dan sekaligus ilmu baru bagi penulis yang belum pernah penulis dapatkan sebelumnya.

8.4 Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang

Menurut penulis, magangnya selama hampir empat bulan di kantor pusat KSPPS Nusa Ummat Sejatera Semarang membuahkan hasil karena kejujuran dan kemampuannya untuk memikul tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Setiap individu harus memiliki sifat kejujuran dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Salah satunya adalah rekan kerja yang dapat dipercaya. Ketulusan menumbuhkan rasa saling percaya antar pihak. Bahkan di dalam Islam, umat Islam diajarkan untuk selalu jujur. Hadits menjelaskan bahwa kejujuran mengarah pada kebajikan dan bahwa belas

kasihan dihargai di surga. Untuk mencapai kebajikan di dunia ini dan di akhirat, kita harus selalu bertindak dengan integritas.

8.5 Rencana Perbaikan Atau Pengembangan Diri, Karir Dan Pendidikan

Untuk rencana kedepannya yang akan penulis perbaiki yaitu dalam meningkatkan rasa percaya diri dalam diri penulis. Mengingat pentingnya rasa percaya diri apalagi ketika akan memasuki dunia kerja. Menurut penulis rasa percaya diri di dalam dunia kerja sangatlah penting karena, apabila kita tidak mempunyai rasa kepercayaan diri pada diri kita maka ketika kita melakukan suatu pekerjaan akan terhambat. Kemudian, untuk rencana kedepannya yang akan penulis perbaiki ialah public speaking karena, penulis merasa kemampuan public speaking penulis masih sangat rendah. Hal ini, tentunya berkaitan dengan rasa kepercayaan diri penulis. Maka dari itu, untuk kedepannya penulis ingin belajar lebih mengenai public speaking. Kemudian penulis akan lebih mengembangkan potensi pada diri penulis serta lebih banyak belajar lagi guna untuk mempersiapkan bekal sebelum memasuki dunia kerja. Tak hanya itu. Ilmu-ilmu yang sudah penulis dapatkan selama perkuliahan maupun selama magang akan penulis kembangkan lagi dan juga menjadikan bekal bagi penulis ketika memasuki dunia kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini tentunya memberikan kebermanfaatan bagi penulis sendiri maupun lingkungan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan ke 2, Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan SP Malayu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar A.A.P.2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan, cetakan kelima*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, cetakan kedua, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Ruky, Achmad S. 2003, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PR. Eresco.
- Noor Shakirah Mat Akhir, & Muhammad Azizan Sabjan. (2014). Nilai-nilai Pembangunan Modal Insan Dari Prespektif Kerohanian Agama: Islam Sebagai Focus. *Journal Of Islamic Human Capital Development* *جامعنا سلطان اجمع الاسلاميه*
- Prasojo, L. D., Mukimin, A., & Mahmudah, F.N (2017). *Capital Dalam Pendidikan*
- Massie, R., Tewel, B. and Sendow, G. (2015) Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05),
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H., (1996) *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Edisi ke 5, Jilid 2, Penerbit Erlangga, PT. Glora Aksara Pratama, Jakarta
- Sugiyono,(2011).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Abu Fahmi, Syariah: *Teori Dan Implementasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014).

