

**ANALISIS MODEL PENGEMBANGAN PENGETAHUAN
SDM DALAM MENINGKATKAN PEMAHAMAN KONSEP
KOPERASI SYARIAH PADA KSPPS BAKTI HURIA
SYARIAH KANTOR CABANG PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

HASMITA
16 0402 0022

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**ANALISIS MODEL PENGEMBANGAN PENGETAHUAN SDM
DALAM MENINGKATKAN PEMAHAMAN KONSEP
KOPERASI SYARIAH PADA KSPPS BAKTI HURIA
SYARIAH KANTOR CABANG PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

HASMITA
16 0402 0022

Pembimbing:

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hasmita
Nim : 16 0402 0022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah Syariah
Judul : "Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

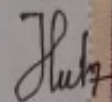
1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggungjawab saya sendiri.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,

Yang membuat pernyataan.



Hasmita

NIM. 16 0402 0022



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo yang ditulis oleh Hasmita, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0022, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, 02 Desember 2022 Miladiyah bertepatan dengan tanggal 08 Jumadil Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 07 Desember 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Ketua Sidang | () |
| 2. Hendra Safri, S.E., M.M. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Penguji I | () |
| 4. Ishak, S.EI., M.EI | Penguji II | () |
| 5. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Pembimbing | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Takdir, S.H., M.H.
NIP. 19790724 200312 1 002

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى

إِلَهْوَصْحَبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan ini meskipun dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Salam dan Shalawat senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan masukan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta almarhumah ibunda Jumrana, ayahanda Muhajirdan ibu sambung Herawati yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik penulis, merawat dengan penuh kasih sayang yang tak kenal putus asa sehingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini, serta dukungan baik moril maupun materi hingga penulis mampu bertahan hingga menyelesaikan

skripsi ini. Oleh sebab itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Takdir, S.H M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.,M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Ilham, S.Ag.,M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Fasiha, S.E.I., M.EI., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah, dan Muzzayyana Jabani, ST.MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah.
3. Hendra Safri S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah beserta para dosen, asisten dosen Prodi Perbankan Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Perbankan Syariah.
4. Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., MA., selaku pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat menyusun skripsi ini.

5. Dr. Adzan Noor Bakri, S,E.Sy., MA.EK., selaku Dosen Penguji Utama (I) dan Ishak S.E., M.EI., selaku Dosen Pembantu Penguji (II).
6. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Madehang, S.Ag.,M.Ag., beserta staff yang telah menyediakan buku-buku/literature untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini dan seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang membantu kelancaran pengurusan berkas-berkas skripsi ini sampai meraih gelas SE.
7. Dr. Rahmawati M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah beserta karyawannya yang telah memberikan izin dan meluangkan waktunya untuk saya selama melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada ketiga orang tua saya tercinta ayah Muhajir, almarhumah ibu Jumrana dan ibu Herawati, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anaknya. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Kepada keluarga tercinta (Irma, Akbar, Risna, Isa, Rina, Kania, Anti, Afzal, Miranti, Herman, Arsyad, Nurliani, Muli, Norma, Nurjannah, Ramlah dan Dg. Palelung) yang memberikan suport sistem terbaik dan mendoakanku.
11. Kepada sahabat seperjuangan 5ibawa (Arga frima, Berliani, Astri Parma Putri dan Nursafitri) yang selalu memberikan semangat, dukungan dan masukan dari sejak dibangku perkuliahan hingga pada tahap penyelesaian skripsi.

12. Kepada Diah Islamiati, Nurannisa, Bangtan Sonyeondan dan Alwis yang memberikan bantuan yang luar biasa pada tahap penyelesaian skripsi.

13. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas PBS B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bantuan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak di sisi Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah SWT menuntun ke arah yang benar dan lurus.

Palopo,

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah

ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaiifa*
هُوْلَ : *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ...	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ...	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t], sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَائِضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِيمَ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ٱ (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalah</i> (bukan <i>az-zalzalah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ	بِاللَّهِ
<i>dīnullāh</i>	<i>billāh</i>

adapuntā'marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

hum fī rahmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

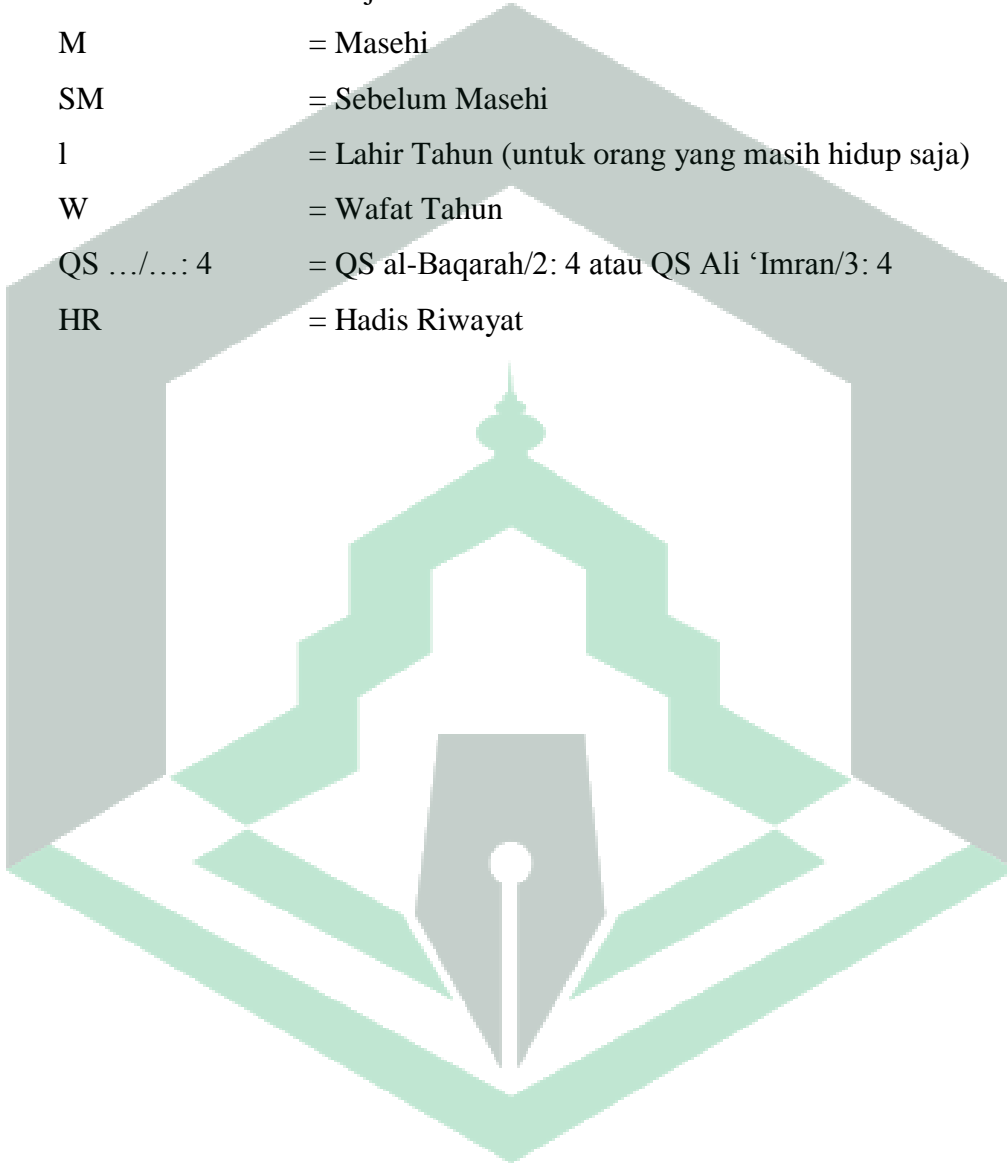
Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd,
Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad
Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan,
Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

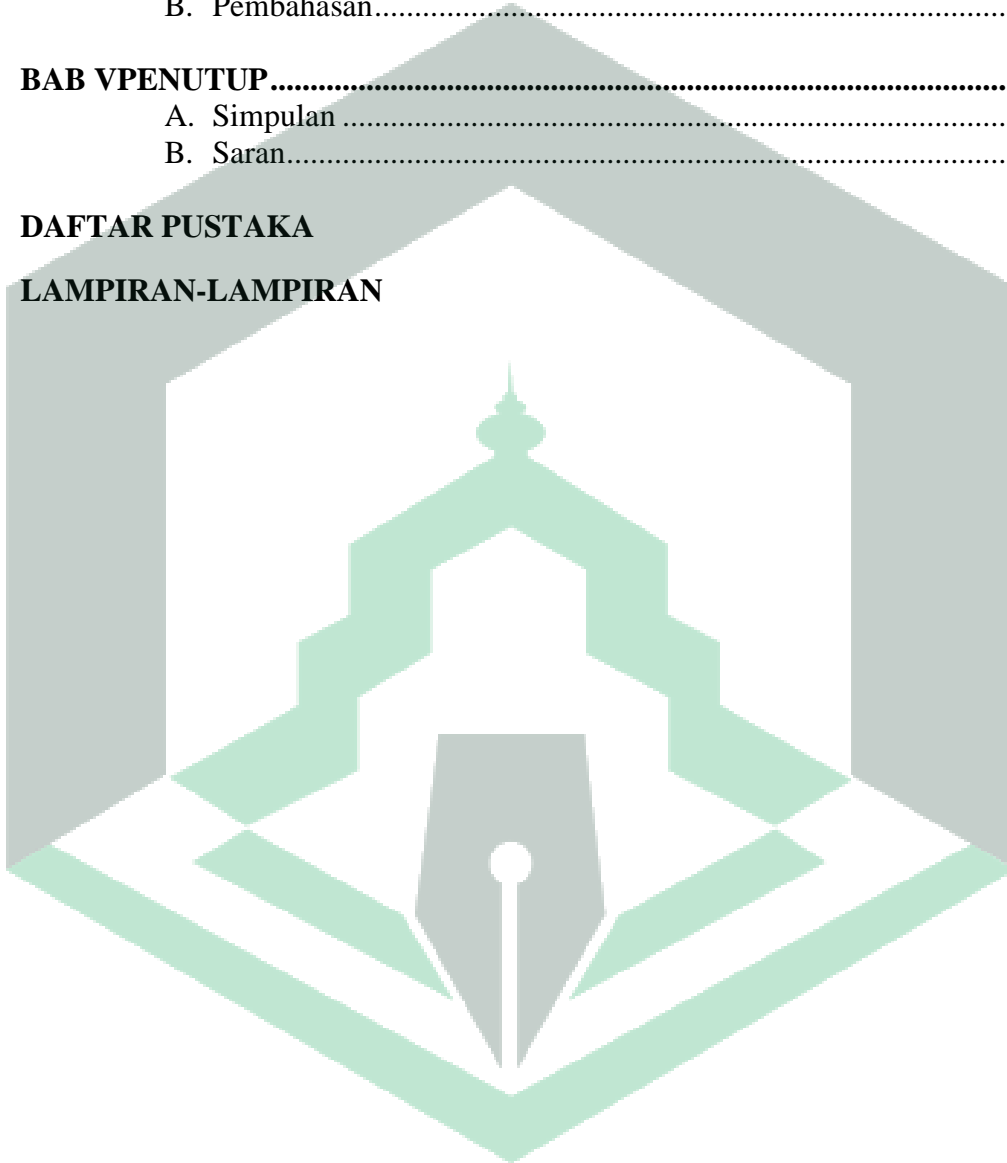
SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	iv
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori.....	17
1. Koperasi Syariah	17
2. Konsep Dasar Koperasi Syariah.....	19
3. Peran Koperasi Syariah	21
4. Tujuan Koperasi Syariah.....	23
5. Fungsi dan Landasan Koperasi Syariah	24
6. Landasan Koperasi Syariah.....	24
7. Prinsip Ekonomi Islam Dalam Koperasi Syariah.....	25
8. Prinsip Syariah dalam Koperasi Syariah.....	26
9. Pengertian Sumber Daya Manusia	26
10. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	27
11. Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM	31
12. Bentuk-Bentuk Pengembangan	33
13. Metode Pengembangan SDM	34
14. Pemahaman Sumber Daya Manusia.....	36
C. Kerangka Pikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Fokus Penelitian	39
C. Definisi Istilah.....	39
D. Desain Penelitian.....	40

E. Data dan Sumber Data	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Teknik Pengumpulan Data.....	43
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Pemeriksaan Keabsahan Data	47
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	48
A. Deskripsi Data.....	48
B. Pembahasan.....	60
BAB VPENUTUP.....	63
A. Simpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat QS. An-Nisa/4:29	25
Kutipan Ayat QS al-Jasiyah/45:13	28



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Data Sumber Daya Manusia.....	4
Tabel 2.1 Mapping Artikel.....	11
Tabel 2.7 Perbedaan Koperasi Syariah dan Konvensional	21
Tabel 3.1 Data Informan	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional	42
Tabel 3.3 Pedoman Penafsiran Terhadap Tingkat Pengetahuan.....	46
Tabel 4.1 Pengetahuan SDM Terkait Konsep Koperasi Syariah	56
Tabel 4.2 Model Pengembangan Pengetahuan SDM.....	63



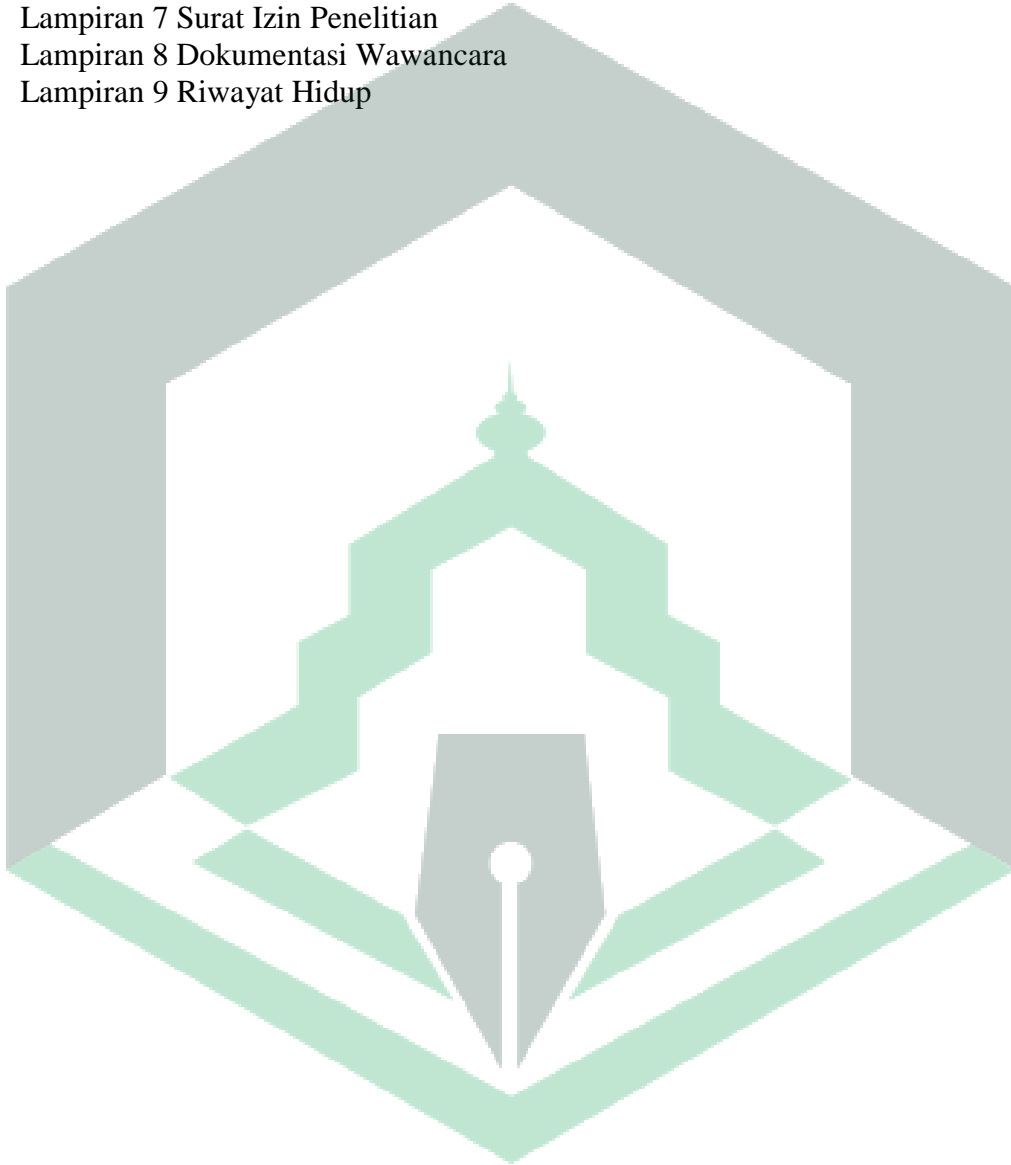
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	38
Gambar 4.1 Srtuktur Organisasi Kantor Cabang Palopo.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Hasil Wawancara
- Lampiran 4 Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 5 Nota Dinas Pembimbing
- Lampiran 6 Halaman Persetujuan Pembimbing
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 9 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Hasmita, 2022. *“Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah”*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Muh. Ruslan Abdullah.

Tingkat pengetahuan sumber daya manusia tentang lembaga keuangan syariah di Indonesia masih tergolong minim dan pengembangan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM dalam keberlangsungan hidup lembaga keuangan seperti KSPPS Bakti Huria Syariah. Menurut Hadari, jika tidak terdapat sumber daya manusia yang bersaing maka perusahaan akan mengalami kemerosotan sehingga bisa membuat perusahaan tersebut tersisih yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan menghadapi para pesaingnya.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengetahuan sumber daya manusia (SDM) pada konsep koperasi syariah dan model pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner dengan pengelola KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan sumber daya manusia pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo rata-rata memperoleh dibawah 75% sehingga dikategorikan hanya cukup mengetahui. Sementara model pengembangan pengetahuan sumber daya manusia yang diterapkan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo ada tiga bentuk pengembangan seperti pemberian pelatihan dan motivasi, mengadakan seminar, dan praktik langsung.

Kata Kunci: *Tingkat Pengetahuan, Pengembangan, KSPPS Bakti Huria Syariah*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Fungsi sumber daya manusia untuk perusahaan bukan hanya dari segi hasil produktivitas kerja, namun juga berdasarkan kualitas kerja yang diwujudkan. Sebuah perusahaan dapat tumbuh serta kuat menempuh persaingan yang makin ketat, bila mempunyai sumber daya manusia yang mahir serta berkualitas dibidangnya. Meskipun perusahaan telah memiliki modal, metode dan mesin yang baik serta modern. Tetapi peran sumber daya manusia diartikan sangat penting dan perlu untuk ditingkatkan.

Menurut Hadari, jika tidak terdapat sumber daya manusia yang bersaing, maka perusahaan akan mengalami kemerosotan sehingga bisa membuat perusahaan tersebut tersisih yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan menghadapi para pesaingnya. Keadaan yang demikian mewajibkan perusahaan melaksanakan pembinaan karir atau pemberdayaan pegawainya. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu sebagai pengembangan. Dimana adanya pengembangan sangat bermanfaat bagi para pegawai serta bagi keberlangsungan masa depan suatu perusahaan yang berguna dalam menghindari ataupun meminimalisir terjadinya penurunan kinerja perusahaan pada kemajuan era globalisasi.¹

Masing-masing manusia mempunyai keterampilan, keahlian serta kreativitas yang berbeda-beda. Keterampilan, keahlian serta kreativitas tidak

¹Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gadjadara Universitas Presshadari, 2014), 28.

bekerja secara maksimal apabila tidak diasah dengan pembinaan maupun pelatihan.² Pembinaan sumber daya manusia dibidang koperasi syariah sangat dibutuhkan sebab sebuah keberhasilan pengembangan koperasi syariah juga ditentukan berdasarkan kualitas manajemen serta tingkat pengetahuan dan keterampilan pengelola koperasi. Pada koperasi syariah sumber daya manusia wajib memiliki pemahaman yang luas dalam bidang koperasi serta memiliki komitmen kuat guna mengimplementasikan secara konsisten. Koperasi syariah wajib memiliki metode dalam mengembangkan sumber daya manusia berdasarkan misi sebuah perusahaan agar mencapai hasil yang sesuai dengan target.

Kemampuan setiap pegawai mesti diketahui oleh perusahaan sebelum melaksanakan pembinaan/pelatihan sebab perusahaan wajib mengetahui kemampuan para karyawannya agar perusahaan dapat mengarahkan karyawan ke arah tahapan karir yang cocok dengan potensi yang dimiliki, sehingga bisa menciptakan produktivitas yang maksimal. Hal tersebut bisa dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan serta pengetahuan para tenaga kerja yang direalisasikan melalui beragam bentuk nyata, seperti menyelenggarakan berbagai seminar dan memberikan kursus pelatihan.³

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) untuk organisasi, terdapat suatu peristiwa yang terjadi pada organisasi yaitu terdapat banyak karyawan yang butuh diberikan pembinaan pengembangan baik dari segi

² Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Ed. 2, Cet. 1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 11

³Robbin. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba, 2010), 16.

pengetahuan ataupun segi kemampuan serta keterampilan agar meningkatkan kinerja manajemen organisasi dalam mengelolah sumber daya manusia yang ada.⁴

Seperti yang dikatakan Siagian, dalam penelitian Setiawan Anjar Nur Irvan bahwa karyawan yang telah mempunyai pengalaman juga masih membutuhkan peningkatan pengetahuan, kemampuan, keahlian serta keterampilan sebab selalu ada cara yang jauh lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁵ Tingkat keahlian serta pengetahuan karyawan memberikan pengaruh cukup kuat terhadap tingkat kesuksesan koperasi. Setiap pelanggan pasti merasa puas apabila memperoleh informasi dari pihak koperasi berdasarkan apa yang diinginkan pelanggan. Produk dan konsep koperasi syariah memiliki perbedaan dengan konsep koperas konvensional. Oleh sebab itu, para pelaksana koperasi syariah diuntut mampu memahami tentang bagaimana konsep koperasi syariah dijalankan. Para karyawan juga harus mengetahui produk-produk maupun transaksi yang ada di koperasi syariah.

Koperasi simpan pinjam Bakti Huria merupakan organisasi keuangan yang didirikan oleh pihak atau orang-orang yang memiliki kepentingan bersama. Koperasi ini pun memberi keuntungan atau manfaat timbal balik antar anggotanya ataupun perusahaan koperasi lainnya. Aliran koperasi Bakti Huria adalah aliran sosial sebab merupakan media efektif guna memberikan kesejahteraan bagi masyarakat serta mampu menyatukan rakyatnya serta mengembangkan dan membangun sektor usaha kecil yang produktif. Dimana koperasi Bakti Huria

⁴Sri Gantini. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Bagian Pengadaan Di Depo Pemeliharaan." *Skripsi Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan*, 2017.

⁵Setiawan Anjar Nur Irvan. "Analisis Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Di BMT Al-Ishlah Salatiga." *Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 2018: 2.

memiliki 20 cabang yang tersebar di provinsi Sulawesi Selatan dan salah satunya berada di kota Palopo. Koperasi Simpan Pinjam didirikan sejak 2003 dan mulai menggunakan IT pada proses pelayanan sejak tahun 2007. Koperasi Bakti Huria masih dalam tahap berproses migrasi menjadi syariah sebagai bentuk cara dalam penyesuaian dengan keperluan serta pembiayaan yang ramah kepada masyarakat. Tanggal 27 Januari 2020 Koperasi Bakti Huria telah resmi beralih menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS).⁶

KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo adalah salah satu koperasi syariah yang ada di kota Palopo. Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria sudah menjalankan kegiatan usahanya di kota Palopo sejak tahun 2007 dan resmi beralih menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bakti Huria Syariah pada bulan Januari 2020.

Berikut merupakan jumlah data sumber daya manusia di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Data Sumber Daya Manusia

No	URAIAN	
1	JUMLAH PENGELOLA	9 ORANG
2	JENIS KELAMIN	
	LAKI-LAKI	2 ORANG
	PEREMPUAN	6 ORANG
3	PENDIDIKAN	
	SARJANA	4 ORANG
	SMA/SMK	4 ORANG

Sumber: KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo

⁶<https://www.baktihuria.co.id/sejarah>, (diakses, februari 10, 2021).

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pengelola KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dari jenjang SMA hingga lulusan Sarjana. Walaupun memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda namun KSPPS Bakti Huria Syariah dapat berkembang sampai saat ini.

Menurut hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti pada KSPPS Bakti Huria Syariah kota Palopo ditemukan masih terdapat karyawan yang kurang paham dan tidak memiliki pengetahuan terkait dengan sistem syariah. Hal ini dikarenakan KSPPS Bakti Huria Syariah awalnya merupakan lembaga koperasi yang berlandaskan konvensional. Peralihan koperasi biasa menjadi koperasi syariah membuat karyawan harus mampu mengetahui dan memahami bagaimana konsep koperasi syariah dijalankan agar karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menjelaskan produk dan transaksi yang diterapkan dalam koperasi syariah kepada calon nasabah.

Pengetahuan karyawan terhadap organisasinya tetap menjadi hal penting dalam hal peningkatan kinerjanya. Begitu pula dengan pengetahuan yang dimiliki anggota koperasi syariah mengenai koperasinya. Dengan adanya pengetahuan atau pemahaman yang luas mengenai koperasi syariah, maka karyawan bisa memahami koperasi sesungguhnya dan juga bisa menerapkannya.⁷ Adapun dalam menambah wawasan dan pengetahuan karyawan, KSPPS Bakti Huria Syariah melakukan program pelatihan dan pengembangan pengetahuan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka peneliti mengangkat penelitian yang berjudul **“Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM**

⁷Ketut R Sudiartitha, dkk. “Pengaruh Pengetahuan Anggota Tentang Koperasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Warga Sejahtera, Kelurahan Cipinang Jakarta Timur.” *Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 1 No. 1 (2017): 67.

Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Kota Palopo.”

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan mendalam maka peneliti melihat masalah penelitian yang dilakukan perlu diberi batasan. Olehnya itu, peneliti membatasi dengan hanya yang berkaitan dengan “Model Pengembangan Pengetahuan SDM Koperasi Bakti Huria Syariah dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah”. Model pengembangan pengetahuan yang diterapkan koperasi menjadi tolak ukur apakah pengetahuan SDM mengalami peningkatan atau tidak.

C. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang masalah yang berkaitan, maka bisa dirumuskan dalam suatu pokok permasalahan dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengetahuan sumber daya manusia terkait konsep koperasi syariah pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo?
2. Bagaimana model pengembangan pengetahuan sumber daya manusia tentang konsep koperasi syariah pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengetahuan sumber daya manusia terkait konsep koperasi syariah pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

2. Untuk mengetahui bagaimana model pengembangan yang digunakan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah untuk meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia terhadap konsep koperasi syariah.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberi manfaat bagi organisasi ataupun lembaga dimana terdapat sumber daya manusia yang terampil serta mempunyai pengetahuan luas berupa asset berharga untuk mengembangkan organisasi serta dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia bagi kemajuan organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memperluas pengetahuan mengenai pengembangan/pembinaan sumber daya manusia serta bisa dijadikan sebagai kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, sehingga bisa menambah pengetahuan tentang model pengembangan sumber daya manusia di KSPPS Bakti Huria Syariah Palopo

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan berguna dalam mendapatkan suatu gambaran atau ulasan mengenai letak penelitian ini yang terkait dengan penelitian serupa yang pernah dilaksanakan oleh kalangan akademisi sebelumnya.

Cecep Tedy Irawan, jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2019), yang berjudul **“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di KSPPS BMT TUMANG BOYOLALI”** hasil penelitian ini menyatakan bahwa dalam melakukan rencana pengembangan sumber daya manusia, maka dilaksanakan melalui dua macam pengembangan yaitu pengembangan internal seperti pelatihan awal, pemberian motivasi, pelatihan, pembinaan jiwa dan spiritual akademi manajer serta rotasi kerja. Sedangkan pembinaan eksternal yaitu uji kompetensi juga diklat.⁸

Setiawan Anjar Nur Irvan, jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018), yang berjudul **“Analisis Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Al-Ishlah Salatiga”** hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan serta pembinaan yang di lakukan oleh BMT Al-Ishlah Salatiga dengan memakai tiga pendekatan. Pendekatan internal yaitu pemberian motivasi, memberikan

⁸Cecep Tedy Irawan, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di KSPPS BMT Tumang Boyolali.” *Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 2019.

pendekatan spiritual misalnya membaca Al-Qur'an serta shalat berjamaah sehingga menciptakan SDM yang tersedia untuk berpegang teguh terhadap syariat Islam. Pendekatan eksternal dapat berupa diadakannya seminar serta pembinaan maupun diklat, pendekatan kemitraan berupa pemberian peluang untuk melakukan magang.⁹

R. Ati Haryati, jurusan Administrasi Perkantoran Universitas Bina Sarana Informatika (2019), yang berjudul **“Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta”** hasil penelitiannya diketahui bahwa pengembangan dan pelatihan yang telah dilaksanakan PT Visi Sukses Bersama Jakarta yaitu serangkaian prosedur mulai dari penetapan kriteria peserta, penentuan kebutuhan, pemilihan teknik, pengambilan keputusan serta evaluasi diadakannya pelatihan serta kinerja pegawai dikolaborasikan dalam Model Evaluasi Kirkpatrick.¹⁰

Faris Yahya Zakaria, jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang (2018), yang berjudul **“Pelatihan dan Pengembangan SDM Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Malang”** hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan serta pelatihan yang telah dilaksanakan PT. Bank Syariah Mandiri KCP Malang yaitu untuk calon karyawan PT Bank Syariah Mandiri KCP Batu memakai teknik pembelajaran didalam kelas (*in class*) serta pemberian pelatihan

⁹Setiawan Anjar Nur Irvan, “Analisis Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Di BMT Al-Ishlah Salatiga.” *Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 2018.

¹⁰R. Ati Haryati. “Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta,” *Sekretari dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2019.

dibarengi dengan bekerja (*on the job training*), adapun pada tahapan pengembangan pegawai teknik yang digunakan yaitu teknik rotasi pekerjaan, persiapan guna mengganti serta menggunakan ulang teknik pelatihan *on the training*.¹¹

Lilin Faria Ulfa, Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo (2020), yang berjudul **“Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia DI BRI Syariah KCP Ngawi”** hasil penelitiannya menyatakan bentuk penelitian SDM yang terdapat pada BRI Syariah KCP Ngawi memakai metode diluar pekerjaan dengan menggunakan 2 metode pelatihan yakni presentasi serta simulasi dan metode pada pekerjaan, rotasi pekerjaan SDM yang terdapat di BRI Syariah KCP Ngawi tidak ditempatkan bersama sahabatnya dan tidak pula diajukan pertanyaan mengenai kenyamanan SDM tersebut dalam menjalankan posisinya yang baru, adapun pelatihan jabatan sumber daya manusia memakai beberapa tahap dari berbagai tahapan yang ada dari beberapa yang berbeda yakni BRI Syariah KCP Ngawi pelatihan jabatan dilaksanakan dalam kurun waktu satu hingga tiga bulan saja.¹²

Ayu Tika Ningtias, Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan (2019), dengan judul **“Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Pada PT. Bank Sumut KCS Medan”** hasil

¹¹ Faris Zakaria Yahya. “Pelatihan dan Pengembangan SDM Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Batu,” *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2018.

¹²Lili Faria Ulfa. “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BRI Syariah KCP Ngawi,” *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2020.

penelitiannya menyatakan bahwa teknik pengembangan pengetahuan pegawai yang dilaksanakan oleh PT. Bank Sumut KCS Medan yang pertama adalah dengan memberikan pelatihan serta pendidikan dilandasi oleh teknik-teknik yang sudah ditentukan pada program pengembangan perusahaan, kedua adalah dengan metode *coaching klinik* yaitu metode pendidikan melalui atasan yang mengajarkan keterampilan dan kemampuan kerja kepada para bawahannya dan ketiga dengan metode *counseling* pegawai yaitu metode pendidikan dengan melaksanakan diskusi antar sesama pekerja serta manager tentang hal-hal yang bersifat pribadi misalnya, harapan, ketakutan maupun aspirasi.¹³

Adapun *mapping artikel* dalam penelitian ini, dapat dilihat melalui table dibawah ini:

Tabel 2.1
Mapping Artikel

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Cecep Tedy Irawan	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di KSPPS BMT Tumang Boyolali	Pengembangan (X), Sumber Daya Manusia (Y)	Deskriptif Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian Pengembangan SDM di KSPPS BMT Tumang Boyolali melaksanakan dua jenis pengembangan yaitu pengembangan internal terhadap karyawan berupa pemberian pelatihan awal, pemberian motivasi, pelatihan, pembinaan mental spiritual, akademi namager, serta rotasi kerja. Sedangkan pengembangan eksternal yaitu uji kompetensi ataupun diklat.

¹³Ayu Tika Ningtias. "Analisis Pengembangan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Pada PT Bank Sumut KCS Medan." *Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 2019.

Persamaan penelitian Cecep Tedy Irwan dan penulis adalah ruang lingkup penelitian mengenai pengembangan SDM dan jenis penelitian, kedua peneliti memiliki kesamaan yakni menggunakan penelitian kualitatif. Adapun perbedaannya yakni pada penelitian Cecep Tedy Irwan melakukan analisis fokus pada pengembangan SDM, sementara penulis melakukan analisis terhadap pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah dan lokasi penelitian terdahulu di KSPPS BMT Tumang Boyolali, sementara penulis mengadakan penelitian di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

Tabel 2.2 *Mapping Artikel*

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Setiawan Anjar Nur Irvan	Analisis Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Al-Ishlah Salatiga	Pengembangan dan Pelatihan (X), Sumber Daya Manusia (Y)	Deskriptif kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian Pengembangan serta Pelatihan di BMT Al-Ishlah Salatiga melakukan tiga pendekatan yaitu pendekatan internal berupa memberikan motivasi, memberikan pendekatan spiritual misalnya membaca Al-Qur'an serta shalat berjamaah sehingga sumber daya manusia yang ada tetap berpegang teguh kepada syariat Islam. Pendekatan eksternal berupa seminar serta pelatihan maupun diklat, pendekatan kemitraan berupa memberikan peluang magang.

Persamaan penelitian Setiawan Anjar Nur Irvan dan penulis adalah ruang lingkup penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia dan jenis penelitian kedua peneliti yakni memakai penelitian kualitatif. Adapun memiliki perbedaan dimana penelitian Setiawan Anjar Nur Irvan melakukan analisa tentang pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, sementara penulis melakukan analisis tentang model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi koperasi syariah. Perbedaan kedua penelitian ini adalah lokasi penelitian, dimana penelitian terdahulu di BMT Al Ishlah Salatiga, sementara penulis di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

Tabel 2.3 *Mapping Artikel*

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
R. Ati Haryati	Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus di PT Visi Sukses Bersama Jakarta	Program Pelatihan dan Pengembangan (X), Karyawan (Y).	Deskriptif Kualitatif dengan pendekatan induktif.	Berdasarkan hasil penelitian pengembangan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT Visi Sukses Bersama Jakarta merupakan serangkaian prosedur mulai dari penetapan kriteria peserta, penentuan kebutuhan, pemilihan metode, pengambilan keputusan serta evaluasi pelaksanaan pelatihan serta kinerja pegawai di kolaborasikan dalam Model Evaluasi Kirkpatrick.

Persamaan penelitian R. Ati Haryati dan penulis yakni pada fokus penelitian yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia serta memiliki kesamaan yaitu memakai jenis penelitian kualitatif. Perbedaan kedua penelitian tersebut adalah penelitian terdahulu melakukan analisis tentang pelaksanaan program

pelatihan dan pengembangan karyawan, sementara penulis melakukan analisis tentang model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah. Perbedaan keduanya juga terletak pada lokasi penelitian. Lokasi penelitian terdahulu di PT Visi Sukses Bersama Jakarta, sementara penulis di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

Tabel 2.4 *Mapping Artikel*

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Faris Yahya Zakaria	Pelatihan dan Pengembangan SDM Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Batu	Pelatihan dan Pengembangan (X), SDM Karyawan (Y)	Metode kualitatif berdasarkan metode pengumpulan berupa wawancara serta observasi.	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan serta pengembangan yang dilaksanakan oleh PT. Bank Syariah Mandiri KCP Malang yaitu untuk calon pegawai PT Bank Syariah Mandiri KCP Batu memakai teknik pelajaran di dalam kelas (<i>in class</i>) serta pelatihan sambil bekerja (<i>on the job training</i>), adapun pada tahapan pengembangan pegawai teknik yang di gunakan yaitu teknik rotasi pekerjaan, persiapan guna pengganti serta menggunakan kembali teknik pembinaan <i>on the training</i>

Persamaan penelitian Faris Yahya Zakaria dan penulis terletak pada fokus penelitian yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia serta sama-sama memakai jenis penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian tersebut ialah: a) Penelitian terdahulu melakukan analisis tentang pelatihan dan

pengembangan SDM, sementara penulis melakukan analisis tentang model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah. b) Lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Batu, sementara peneliti di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo. c) metode yang dipakai dalam pengumpulan data penelitian terdahulu adalah wawancara dan observasi, sementara penulis menggunakan angket, wawancara dan observasi

Tabel 2.5 *Mapping Artikel*

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Lilin Faria Ulfa	Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia DI BRI Syariah KCP Ngawi	Manajemen Pengembangan (X), Sumber Daya Manusia (Y)	Penelitian kualitatif menggunakan metode <i>field research</i>	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa untuk pelatihan sumber daya manusia di BRI Syariah KCP Ngawi memakai teknik di luar pekerjaan melalui dua teknik pelatihan yakni presentasi serta simulasi serta teknik pada pekerjaan, rotasi pekerjaan SDM yang terdapat di BRI Syariah KCP Ngawi tidak ditempatkan bersama sahabatnya dan tidak dilakukan pertanyaan mengenai kenyamanan SDM tersebut dalam menduduki posisinya yang baru, adapun pelatihan jabatan SDM memakai sejumlah tahap dari berbagai proses terdapat beberapa yang bedadi BRI Syariah KCP Ngawi pelatihan jabatan hanya dilaksanakan dalam kurun waktu satu hingga tiga bulan.

Persamaan penelitian Lilin Faria Ulfa dan penulis adalah jenis penelitian kualitatif. Sedangkan letak perbedaannya ada tiga yaitu: a) Penelitian terdahulu melakukan analisis tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia,

sementara penulis melakukan analisis tentang model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah. b) Lokasi penelitian terdahulu di BRI Syariah KCP Ngawi, sementara penulis di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo. c) Peneliti terdahulu menggunakan metode *field research*.

Tabel 2.6 *Mapping Artikel*

Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Ayu Tika Ningtias	Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan dalam Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Pada PT. Bank Sumut KCS Medan	Pengembangan Karyawan (X), Pemahaman Produk (Y).	Pendekatan Kualitatif dengan metode wawancara	Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa metode pengembangan pengetahuan karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang pertama yaitu dengan memberikan pelatihan serta pendidikan yang berlandaskan teknik-teknik yang telah ditentukan pada program pengembangan perusahaan, kedua dengan metode <i>coaching clinic</i> yaitu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian serta keterampilan kerja kepada bawahannya, dan ketiga dengan metode <i>counseling</i> pegawai yaitu metode pendidikan melalui diadakannya diskusi antara pekerja serta manager tentang berbagai hal yang

				bersifat pribadi misalnya harapan, kecemas serta aspirasinya.
--	--	--	--	--

Persamaan penelitian Ayu Tika Ningtias dan penulis yaitu terletak pada fokus penelitian yaitu mengenai model pengembangan pengetahuan SDM serta sama-sama memakai jenis penelitian kualitatif. Adapun letak perbedaan kedua penelitian ini adalah: a) Penelitian terdahulu melakukan analisis tentang model pengembangan pengetahuan pegawai guna memperluas pemahaman produk yang terdapat pada bank syariah, sementara penulis melakukan analisis tentang model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah. b) Lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank Sumut KCS Medan, sementara penulis di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo. c) teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi, sementara penulis menggunakan angket, wawancara dan observasi.

B. Deskripsi Teori

1. Koperasi Syariah

a. Pengertian Koperasi Syariah

Koperasi merupakan badan usaha yang terdiri dari pihak atau badan hukum dimana aktivitas usahanya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai suatu gerakan perekonomian masyarakat berdasarkan asas kekeluargaan.¹⁴ Koperasi syariah didefinisikan sebagai usaha ekonomi yang terlaksana dengan baik, demokratis, otonom partisipatif serta memiliki sifat social dimana penerapannya menggunakan prinsip yang menyungung etika moral dengan

¹⁴Subandi. *Ekonomi Koperasi*. (Bandung: Alfabeta, 2015), 19-20.

memperhatikan halal maupun haramnya usaha yang dijalankan seperti yang diajarkan dalam agama Islam.¹⁵

Berdasarkan teknis koperasi syariah dapat dikatakan sebagai koperasi yang memiliki tujuan, prinsip serta aktivitas usahanya berlandaskan pada syariat Islam yakni Al-Qur'an dan Assunah. Definisi koperasi syariah secara umum merupakan badan usaha yang mengoperasikan usahanya berlandaskan hukum Islam. Jika koperasi mempunyai unit usaha produktif simpan pinjam, sehingga keseluruhan produk serta pengelolaannya mesti dilakukan dengan berlandaskan fatwa yang ditetapkan oleh Dewan Syariah Nasional (DSN) serta Majelis Ulama Indonesia (MUI). Dari penjelasan tersebut, maka koperasi syariah tidak diperbolehkan mengandung unsur maysir, riba ataupun gharar dalam menjalankan usahanya.¹⁶

Menurut Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/IV/KUKM/2004 mengenai pedoman pengoperasian Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah memberikan definisi Koperasi Simpan Pinjam atau KJKS merupakan badan usaha yang mengoperasikan kegiatannya dalam bidang pembiayaan investasi serta simpanan berdasarkan model bagi hasil.¹⁷

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) adalah salah satu yang berwujud keuangan mikro syariah yang ada di Indonesia. Koperasi Simpan Pinjam serta Pembiayaan Syariah (KSPPS) berdiri dari Baitul Maal wat Tamwil (BMT), sehingga untuk melakukan fungsi serta perannya, Koperasi Simpan Pinjam serta Pembiayaan Syariah (KSPPS) mengoperasikan peran ganda

¹⁵Nur S. Buchori. *Koperasi Syariah*. (Bandung: Pustaka Aulia Media, 2012), 12.

¹⁶H.Hendi Suhendi. *Fiqih Muamalah*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2002), 292.

¹⁷ Ahmad Ifham Sholihin. *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*., (Yogyakarta:Gramedia, 2010), 456.

yakni sebagai lembaga bisnis (tamwil) serta disisi lain melakukan peran sosialnya dalam menghimpun, mengelola serta menyalurkan dana zakat, infaq/sedekah dan wakaf.¹⁸

b. Konsep Dasar Koperasi Syariah

Prinsip operasional koperasi secara umum diartikan sebagai membantu dalam mensejahterakan anggota berupa gotong royong. Prinsip ini selaras dengan sudut pandang syariah yakni prinsip gotong royong (*ta'waun ala birri*) serta bersifat *kolektif* (berjamaah) untuk mewujudkan hidup yang mandiri. Koperasi syariah adalah transformasi dari koperasi konvensional dengan menggunakan pendekatan yang selaras dengan hukum Islam serta peneladan ekonomi yang dilaksanakan oleh Rasulullah serta para sahabatnya.¹⁹

Konsep utama koperasi syariah yaitu memakai akad *syirkah mufawadhoh*, merupakan suatu usaha yang berdiri dengan bersama-sama oleh dua pihak maupun lebih, dimana setiap pihak memberikan sumbangsi dana yang sama besarnya serta ikut serta berpartisipasi pada kerja dengan bobot yang sama juga. Setiap partner ikut serta dalam menanggung satu sama lainnya dalam hak dan kewajiban serta tidak diperkenankan bagi salah satu diantaranya mencampuri modal yang lebih banyak dan mendapatkan laba yang lebih banyak jika dibandingkan dengan mitra bisnis lainnya.²⁰

¹⁸Kamaruddin Batubara. *Model BMI Syariah Buku Panduan Simpan Pinjam dan Pembiayaan*. (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2020), 7.

¹⁹Nur S. Buchori, Prayogo P. Harto, Hendro Wibowo. *Manajemen Koperasi Syariah*. Ed. 1, Cet.1. (Depok: Rajawali Pers, 2019), 9.

²⁰Nur S. Buchori, Prayogo P. Harto, Hendro Wibowo, *Manajemen Koperasi Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 10.

Koperasi syariah mempunyai asas usaha berlandaskan konsep gotong royong serta tidak dikuasai oleh salah satu pemilik modal. Sama halnya terkait keuntungan yang didapatkan ataupun kerugian yang dialami wajib dibagi dengan adil serta proporsional. Adapun manajemen usaha dilaksanakan melalui musyawarah dengan sesama anggota didalam sebuah Rapat Anggota Tahunan dengan mengikutsertakan semua kemampuan yang dimiliki oleh para anggotanya. Rapat Anggota Tahunan (RAT) adalah perwujudan kerja sama yang dilaksanakan dengan sukarela serta terbuka. Adapun prinsip sukarela serta terbuka adalah prinsip koperasi yang selaras dengan syariat Islam.²¹

Pada koperasi konvensional lebih mengedepankan dalam hal memperoleh keuntungan/laba guna mensejahterakan para anggotanya baik melalui tunai ataupun membungakan uang kepada anggota dimana anggota yang memperoleh pinjaman tidak dilihat berdasarkan sudut pandang pemakaiannya, melainkan hanya melihat pinjaman wajib dikembalikan dengan ditambah bunga yang tidak dilandaskan terhadap keadaan hasil usaha atas pemakaian uang yang telah dipinjam. Bahkan hal ini bisa terjadi apabila terdapat anggota yang melakukan peminjaman guna mencukupi keperluan hidup sehari-hari (makan dan minum), sehingga pihak koperasi memerlukannya sama dengan pinjaman lainnya yang penggunaannya untuk kebutuhan usaha produktif dengan memberi ketentuan bunga sebagai jasa koperasi.

Hal tersebut tidak dibenarkan didalam koperasi syariah sebab masing-masing transaksi dilandaskan untuk pemakaian yang efektif yakni untuk

²¹Nur S. Buchori, Prayogo P. Harto, Hendro Wibowo, *Manajemen Koperasi Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 11.

pembiayaan maupun mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kedua hal ini diperlakukan dengan berbeda pula. Dimana dalam usaha produktif seperti anggota hendak berdagang sehingga bisa menggunakan prinsip bagi hasil (*musyarakah* atau *mudharabah*) adapun pada pembelian alat transportasi maupun alat-alat lainnya bisa memakai prinsip jual beli maupun murabahah. Perbedaan konsep koperasi syariah dan koperasi konvensional bisa dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.7 Perbedaan Koperasi Syariah dan Konvensional

No	Aspek	Syariah	Konvensional
1	Asas	Al-Qur'an dan Assunah	Keluargaan
2	Pembiayaan	Bagi Hasil	Bunga
3	Pengawasan	Pengawasan Kinerja dan Pengawasan Syariat	Pengawasan Kinerja
4	Penyaluran Produk	Mudharabah (akad jual beli)	Kredit
5	Fungsi	Kesejahteraan Anggota, Penyalur Zakat	Kesejahteraan Anggota

c. Peran Koperasi Syariah

Koperasi konvensional lebih mengedepankan mendapatkan keuntungan guna mensejahterakan anggotanya, baik secara tunai ataupun membungakan uang kepada anggota. Sedangkan koperasi syariah hal itu tidak dibenarkan sebab setiap transaksi (*tasharruf*) dilandasi menurut pemakaian, apakah dipergunakan sebagai pembiayaan ataupun untuk mencukupi keperluan sehari-hari. Berikut adalah peran koperasi syariah diantaranya:²²

²²Nur S. Buchori, Prayogo P. Harto, Hendro Wibowo. *Manajemen Koperasi Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 14-16.

1) Manajer Investasi

Koperasi syariah bisa melakukan fungsinya sebagai penyalur maupun penghubung untuk pemilik modal. Dimana koperasi syariah hendak mendistribusikan kepada calon ataupun anggotanya yang berhak memperoleh pembiayaan yang telah ditetapkan oleh pemilik modal.

2) Investor (*shahibul maal*)

Investor bagi koperasi syariah merupakan sumber dana ataupun modal yang didapatkan dari anggota ataupun pinjaman dari pihak lainnya, dimana selanjutnya dana tersebut dikelola dengan profesional serta akurat tanpa adanya syarat ataupun kriteria khusus yang berasal dari si pemilik modal. Koperasi syariah juga mempunyai hak terbuka untuk mengelola dengan berlandaskan program-program yang telah ada. Prinsip pengelolaan modal bisa disebut sebagai *Mudharabah Mutlaqah*, yang diartikan sebagai investasi dana yang dikumpulkan dari berbagai anggota ataupun pihak lainnya dengan bentuk investasi yang selaras dengan hukum Islam, diantaranya mencakup akad jual beli melalui tunai, sewa-menyewa serta penyertaan modal secara keseluruhan. Dimana laba ataupun keuntungan yang didapatkan akan dibagi secara proporsional (berdasarkan persetujuan nisbah) kepada pihak yang berkontribusi dana misalnya, anggota yang mempunyai jenis simpanan tertentu serta ditentukan untuk memperoleh hak berupa bagi hasil serta sisa usaha.

3) Fungsi sosial

Konsep koperasi syariah mewajibkan untuk memberi pelayanan sosial baik terhadap anggota yang memerlukan ataupun kepada masyarakat dhu'afa. Bagi anggota yang memerlukan pinjaman secara darurat bisa diberikan pinjaman kebajikan melalui pengembalian pokok sumber dananya berasal dari anggota ataupun keuntungan yang dikumpulkan. Dimana anggota tidak diberikan beban bunga serta lainnya yang terdapat pada koperasi konvensional. Sementara untuk anggota masyarakat dhu'afa bisa diberikan pinjaman kebajikan dengan maupun tanpa pengembalian pokok (*Qordhul Hasan*) yang asal dananya dari ZIS (zakat, infaq, serta sodaqoh). Pinjaman *Qordhul Hasan* ini diutamakan sebagai modal usaha untuk masyarakat miskin jika usahanya terjadi kemacetan, sehingga tidak perlu dibebani dengan pengembalian pokoknya. Peran tersebut jugalah yang menjadi pembeda antara koperasi syariah dengan koperasi konvensional, dimana konsep tolong-menolong sangat kental berlandaskan syariah Islam.

d. Tujuan Koperasi Syariah²³

- 1) Memajukan kesejahteraan ekonomi anggotanya selaras dengan nilai-nilai serta moral Islam, yakni melalui upaya yang halal serta meninggalkan yang haram.
- 2) Menjalin persaudaraan serta keadilan antar anggota.
- 3) Penyaluran penghasilan serta kekayaan yang merata ke sesama anggota menurut kontribusinya.
- 4) Kebebasan pribadi bagi kemaslahatan sosial.

²³Burhanuddin. *Koperasi Syariah Dan Pengaturannya Di Indonesia*. Cet. 1, (Malang: UIN-Malik Press, 2012), 11.

e. Fungsi dan Landasan Koperasi Syariah²⁴

- 1) Membangun serta mengembangkan keterampilan dan keahlian para anggotanya serta masyarakat yang pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan social perekonomian.
- 2) Memperkuat kualitas sumber daya manusia para anggotanya guna menjadi lebih amanah, profesional (*fathonah*), konsisten serta konsekuen (*istiqomah*) didalam pengimplementasian berbagai prinsip ekonomi Islam serta prinsip syariat Islam.
- 3) Berusaha merealisasikan serta terus mengembangkan ekonomi nasional yang berupa usaha milik bersama berlandaskan pilar kekeluargaan serta demokrasi ekomoni.
- 4) Sebagai penghubung bagi penyandang dana dan pengguna dana sehingga mencapai pemanfaatan harga secara optimal.
- 5) Memperkuat golongan anggota sehingga dapat bekerjasama melaksanakan kontrol terhadap koperasi secara efektif.
- 6) Mengembangkan serta memperbesar kesempatan kerja.
- 7) Menumbuhkembangkan usaha-usaha produktif anggota.

f. Landasan Koperasi Syariah

- 1) Berlandaskan pancasila dan UUD 1995
- 2) Berazaskan kekeluargaan

²⁴ Zaenuddin A. Naufal. *Fiqih Muamalah Klasik & Kontemporer*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 152.

- 3) Berlandaskan hukum Islam berupa Al-Qur'an dan As-sunah dengan saling tolong menolong serta menguatkan. Didalam Islam kerjasama serta tolong menolong sangat dianjurkan sebagaimana dijelaskan pada QS.An-Nisa: 29

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ

تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا

Terjemahan:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”²⁵

- 4) Berdasarkan Fatwa DSN-MUI/VII/2012

Mengenai pengimplementasian prinsip Islam bahwa Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang melakukan pendistribusian dana wajib menegaskan bahwa akad yang dipakai pada pendistribusian tersebut harus berdasarkan syariah serta tidak diperbolehkan mengandung riba.

²⁵ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Diponegoro, 2018), 83.

g. Prinsip Ekonomi Islam dalam Koperasi Syariah²⁶

- 1) Percaya bahwa kekayaan yang dimiliki ialah suatu amanah dari Allah yang tidak bisa dimiliki oleh siapapun secara mutlak.
- 1) Kebebasan bermuamalah diberikan kepada manusia sepanjang masih berlandaskan dengan syariah Islam.
- 2) Manusia adalah khalifah Allah serta pemakmur bumi.
- 3) Menjunjung tinggi keadilan serta menolak seluruh bentuk ribawi dan pemusatan sumber daya ekonomi terhadap sekelompok orang.

h. Prinsip Syariah Islam dalam Koperasi Syariah

- 1) Keanggotaan bersifat transparan dan sukarela.
- 2) Keputusan ditentukan dengan musyawarah serta dilaksanakan dengan konsisten serta istiqomah.
- 3) Pengelolaan dilaksanakan dengan transparan serta profesional.
- 4) Pembagian sisa bagi usaha dilaksanakan dengan adil, berdasarkan tingginya jasa usaha tiap-tiap anggotanya.
- 5) Pemberian balas jasa modal dilaksanakan dengan terbatas serta profesional berdasarkan sistem bagi hasil.
- 6) Jujur, amanah serta mandiri.
- 7) Mengembangkan sumber daya manusia, mengembangkan sumber daya ekonomi serta sumber daya informasi secara optimal.
- 8) Memperkuat serta menjalin kerjasama antar anggota, koperasi dan dengan lembaga lain.

²⁶ Ninik Widyanti. *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Adi Aksara, 2003), 5.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum dalam sebuah perusahaan. Seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran serta manajemen operasi. Sumber daya manusia menjadi bidang penting dalam perusahaan karena masalah yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja dan produksi saja. Tetapi masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi pihak yang menjalankan dan mengelolah faktor-faktor produksi sekaligus menjadi tujuan dari kegiatan perusahaan.

Menurut Rivai (2005) dalam Blog Grahamedia Digital sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan mengurus sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif, produktif serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan usaha guna mengembangkan potensi teknis, imajiner moral pegawai berdasarkan keperluan jabatan ataupun pekerjaan dengan pendidikan ataupun pelatihan.²⁷ Pengembangan sumber daya manusia adalah teknik efektif guna melewati berbagai rintangan, termasuk ketertinggalan SDM yang terdapat pada komunitas ataupun organisasi. Sastradipoetra (2002:51) pengembangan meliputi pendidikan dengan peningkatan pemahaman serta wawasan umum dan lingkungan keseluruhan ataupun pelatihan guna memperluas

²⁷Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi, Cet. 5. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002)

keahlian dalam melaksanakan tugas yang spesifik.²⁸ Peralatan tidak dapat beroperasi dengan efisien bila sumber daya manusianya tidak terampil. Pengembangan bisa dilihat sebagai perkembangan keahlian yang telah jauh melewati apa yang telah dituntut pekerjaan, hal tersebut tentu mewakili usaha dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia guna menyelesaikan berbagai jenis tugas.²⁹

Penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggungjawabnya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan. Apabila karyawan telah dilatih dan mahir dalam bidang kerjanya, mereka tetap memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggungjawab mereka dimasa mendatang.³⁰

Sumber daya manusia adalah asset dari semua segi pengelolaan terutama yang berkaitan dengan ekistensi komunitas.³¹ Kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan agar produktivitas kerja setiap individu dapat meningkat,

²⁸ Saputri Muflikhati, "Analisis Pengembangan Karyawan Dalam meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera", *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga*, 2018.

²⁹ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Refika Aditama: Bandung, 2017): 8.

³⁰ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (PT Bumi Aksara: Jakarta, 2001), 89.

³¹ Dewi Irawati. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Meningkatkan Kinerja Organisasi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 2.

sehingga kesejahteraan hidup dapat tercapai dengan kualitas yang dimiliki. Sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai jenis barang dan jasa. Hasil kreativitas tersebut yang nantinya dapat menuntun seseorang menempati posisi yang sesuai pada suatu perusahaan. Terkait hal tersebut, Sadli Samsuddin berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.³²

Pada hakikatnya SDM adalah suatu kekuatan besar untuk pengelolaan segala *resources* yang terdapat muka bumi. Pada dasarnya segala yang diciptakan Allah dimuka bumi ini semua diciptakan guna kemaslahatan umat manusia.³³ Hal ini sangat jelas diterangkan Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jasiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُونَ

Terjemahan:

*“Dan dia menundukkan apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sungguh, dalam hal demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.”*³⁴

³² Sadli Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (CV Pustaka Setia: Bandung, 2006), 21.

³³ Dicki Hartanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016), 5.

³⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Diponegoro, 2018), 499.

Menjadi sumber daya manusia syariah, asas yang paling utama yaitu iman kepada Allah, sadar bahwa segala aktivitas serta perilaku dalam bekerja senantiasa diawasi oleh Allah serta tujuan utamanya hanya untuk Allah, disaat iman dijadikan sebagai landasan atau dasar seseorang untuk bekerja serta berorganisasi, maka keimanan tersebut menimbulkan beberapa hal, Diantaranya:

- 1) Cenderung memilih yang halal bukan yang haram.
- 2) Cenderung menjauhi syubhat.
- 3) Cenderung terhadap norma-norma kebaikan.
- 4) Menghormati bawahan serta pimpinan.
- 5) Beretos kerja tinggi serta memperhatikan norma-norma kebaikan.
- 6) Memperhatikan etika serta nilai dalam mengelola organisasi ataupun perusahaan.

Selain iman, sumber daya manusia syariah juga harus mempunyai akhlak serta moral seperti Nabi Muhammad saw. Beliau mempunyai sifat *amanah*, *fathanah*, *tabligh* serta *siddiq*. *Amanah* merupakan sikap dapat dipercaya pada mengembangkan tanggungjawab yang diberikan. *Fathanah* merupakan sikap profesional untuk melaksanakan pekerjaannya. *Tabligh* yaitu sikap transparan serta bertanggungjawab terhadap hal yang diberikan kepadanya. *Shiddiq* didefinisikan sebagai setiap sumber daya manusia syariah wajib untuk meyakini hingga dapat diandalkan untuk melaksanakan pekerjaan.³⁵

Andrew F Sikula mengemukakan pengembangan sumber daya manusia berpatokan terhadap keperluan staf serta pasukan yang terdapat pada organisasi.

³⁵ Abu Fahmi. *HRD Syariah:Teori*. (Bandung: Alfabet, 2015), 184.

Pengembangan sumber daya manusia adalah tahapan pembelajaran jangka panjang dengan memakai tahapan sistematis serta terorganisir, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual serta teoritis yang kemudian di implementasikan untuk mengembangkan SDM. Pengembangan sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kegiatan menjaga serta mengembangkan kompeten sumber daya manusia dalam mewujudkan organisasi yang efektif.³⁶

Flippo mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sistem dari pelatihan serta pendidikan:

1) Pendidikan

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin B. Flippo, pendidikan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan umum serta pemahaman terhadap lingkungan kita secara keseluruhan. Ruky mengemukakan bahwa pendidikan maupun belajar (*learning*) merupakan sikap yang dilaksanakan oleh pihak pegawai sebagai cara untuk menguasai, keahlian, pengetahuan, serta sikap tertentu yang menyebabkan terjadinya perubahan secara realif bersifat selamanya sebagai upaya perilaku kerja mereka. Adapun pendidikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 merupakan usaha sadar dalam menyajikan peserta didik dengan memberikan bimbingan, pembelajaran maupun pelatihan yang berperan pada masa mendatang.³⁷

³⁶ Andrew F Sikula. *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), 12.

³⁷ Ahmad S Ruky. *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Real Pendekatan Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 160.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa pendidikan yaitu suatu usaha guna membina kepribadian serta mengembangkan SDM dengan melakukan bimbingan, pengajaran maupun pelatihan guna terus meningkatkan pemahaman umum serta pengetahuan terhadap lingkungan secara keseluruhan. Ada dua tingkatan utama yang wajib memperoleh perhatian terhadap sector pendidikan, yakni manager organisasi atau komunitas serta tenaga kerja.

2) Pelatihan

Robert dan Jackson mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu cara dimana orang-orang menggapai tujuan organisasi dengan tahapan penilaian, penerapan serta evaluasi.³⁸ Menurut Brnadin & Ruseel yang dikutip oleh Gomes menyatakan pelatihan sebagai usaha guna memperbaiki kinerja pegawai dalam suatu pekerjaan tertentu yang tengah menjadi tanggung jawabnya maupun pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaannya.³⁹ Adapun menurut Mondy pelatihan ialah kegiatan yang dibentuk sebagai tujuan pembelajaran, pemahaman serta keahlian yang diperlukan bagi pekerjaan dimasa kini.⁴⁰ Bisa disimpulkan bahwa tujuan pengembangan karir merupakan kenaikan status pegawai.

b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM

Tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggungjawab karyawan

³⁸ Robert, Mathis L dan Jackson, John H. *Management Resource*. (Jakarta: PT. Gramedia Jakarta Utama, 2006), 5.

³⁹ Gomes Cardoso Fausino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. III, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 5.

⁴⁰ Wayne Mondy, Op, Cit., 210

sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Andrew E. Sikula menyebutkan delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:⁴¹

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas personel dan organisasi)
- 2) *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
- 3) *Human resource planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)
- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggungjawab personel)
- 5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- 6) *Health and safety* (memelihara kesehatan dan fisik)
- 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
- 8) *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel)

Manfaat pengembangan sumber daya manusia menurut John H. Proctor dan William M. Thorton dalam bukunya *Training a Handbook for Line Managers*, yang dikutip dalam bukunya *Manajemen Personalia*, menyebutkan terdapat 13 manfaat pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kepuasan para karyawan.
- 2) Pengurangan pemborosan.
- 3) Mengurangi ketidakhadiran pegawai.
- 4) Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- 5) Meningkatkan tingkat penghasilan.

⁴¹Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (CV Pustaka Setia : Bandung, 2019), 109.

- 6) Mengurangi biaya-biaya lembur.
- 7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
- 8) Mengeurangi keluhan pegawai.
- 9) Mengurangi kecelakaan kerja.
- 10) Memperbaiki komunikasi.
- 11) Meningkatkan pengetahuan pegawai.
- 12) Memperbaiki moral pegawai.
- 13) Menimbulkan kerja sama yang baik.

3. Bentuk- Bentuk Pengembangan

Program pengembangan mesti berprinsip dalam meningkatkan efektifitas serta kemampuan kerja setiap pegawai terhadap jabatan yang diemban. Program pengembangan organisasi harusnya diinformasikan dengan terbuka kepada seluruh pegawai maupun anggota agar menyiapkan dirinya masing-masing. Pola pengembangan dikelompokkan berdasarkan pengembangan formal dan informal. Berikut uraian penjelasan kedua macam pengembangan tersebut.⁴²

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan informal diartikan sebagai pegawai terhadap harapan maupun usaha pribadi dalam mengasah serta mengembangkan diri melalui pembelajaran buku-buku literature yang memiliki kaitan dengan pekerjaan maupun jabatan yang diembannya. Pengembangan informal memperlihatkan bagaimana pegawai tersebut memiliki kemauan besar memajukan perusahaan melalui peningkatan potensi yang dimilikinya. Hal tersebut tentunya memberikan

⁴²Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Refika Aditama: Bandung, 2017), 124

manfaat untuk perusahaan sebab produktifitas kerja pegawainya makin besar, efisiensi serta produktifitasnya juga makin baik.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal diartikan sebagai pegawai yang ditugaskan oleh perusahaan guna mengikuti pendidikan maupun pelatihan baik yang dilaksanakan oleh perusahaan ataupun yang diadakan lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan dilaksanakan diperusahaan sebab adanya suatu tuntutan pekerjaan masa kini maupun masa mendatang.

Tujuan pengembangan wajib sebagai peningkatan keahlian teknis, konseptual, teori, serta moral para pegawai sehingga produktifitas kerjanya semakin baik serta memperoleh hasil yang diharapkan.

4. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Diadakannya pengembangan harus berlandaskan teknik-teknik yang sudah diteguhkan pada rencana pengembangan perusahaan. Dimana suatu rencana pengembangan ditentukan oleh penanggungjawab pengembangan yakni manajer personalia serta sistem. Pada program pengembangan sudah ditetapkan sasaran, proses, waktu, serta teknik pengoperasiannya. Berikut beberapa metode yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan program pelatihan dan pengembangan:⁴³

a. *Job Instruction Training*

Pada teknik ini peserta program pelatihan diberikan pelatihan secara langsung ditempat kerja yang berada dibawah intruksi *trainer, supervisor,*

⁴³Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Pertama, Cet. 2, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 116-119.

maupun pegawai senior yang berpengalaman. Teknik tersebut dipakai dalam mengajar pegawai melatih pekerjaan mereka.

b. *Job Rotation*

Pelatihan ini dilaksanakan melalui pemindahan karyawan dari pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya. Dengan dilaksanakan teknik tersebut, diharapkan para peserta program bisa mengetahui serta memahami tugasnya masing-masing.

c. *Apprenticeship*

Metode ini mengajarkan karyawan untuk belajar dari pegawai lain yang lebih berpengalaman.

d. *Coaching*

Metode pelatihan ini dimana supervisor memberi bimbingan serta contoh kepada pegawai dalam pengoperasian pekerjaan rutin mereka.

e. *Lecture*

Metode ini lebih menekankan terhadap pemberian teori melalui lisan serta diorganisasikan secara formal.

f. *Video Presentation*

Metode ini memiliki kesamaan dengan pemberian mata kuliah namun pada metode ini memakai televisi, film serta sebagainya.

g. *Vestibul Training*

Pada metode ini pelatihan dilakukan pada lokasi yang khusus terpisah dari lokasi yang sesungguhnya sehingga tidak menghalangi proses operasional perusahaan.

h. *Case Study*

Pada metode ini mempelajari keadaan realitas suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu serta bagaimana berperilaku pada kondisi demikian. Disamping itu para peserta program tersebut diminta mengetahui berbagai masalah, menganalisa keadaan serta merancang penyelesaian dengan alternatif. Penggunaan metode ini karyawan bisa memperluas kemampuan didalam pengambilan keputusan.

i. *Simulation*

Metode ini berupaya menghasilkan tempat yang sama dengan kondisi tempat kerja yang sebenarnya. Terdapat dua pola simulasi diantaranya *mechanical simulation* serta *computer simulation*. Metode ini memiliki tujuan agar para peserta yang mengikuti program dapat lebih mengenal serta terbiasa dengan tempat, keadaan, situasi serta peralatan dimana mereka bekerja.

5. Pemahaman Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pemahaman

Menurut Ahmad Susanto, pemahaman adalah keterampilan dalam menjelaskan serta mengintreprestasikan sesuatu, ini berarti bahwa seseorang yang sudah mengerti sesuatu ataupun sudah mendapatkan pemahaman maka dapat menjelaskan kembali apa yang sudah mereka pelajari. Selain itu, teruntut mereka yang sudah memahami hal tersebut, maka dapat memberi intreprestasi atau mendefinisikan secara luas berdasarkan kondisi yang terdapat disekelilingnya, sehingga seorang tersebut dapat mengaitkan dengan keadaan yang ada sekarang serta masa mendatang.⁴⁴ Adapun peralatan yang dipakai untuk berpikir yakni akal serta hasil dari pemikiran tercipta berdasarkan bahasa serta bisa pula berupa

⁴⁴Ahmad Susanto. *Teori Belajar dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 7.

intelenjensi. Intelejensi diartikan sebagai kemampuan menyelesaikan diri berdasarkan keperluan baru memakai alat-alat berpikir yang berdasarkan tujuannya.⁴⁵

Dari gagasan diatas indikator pemahaman hakikatnya sama yakni dengan memahami sesuatu berarti individu mampu menjelaskan, menafsirkan juga menerapkan pengetahuan yang telah didapatkan. Pada penelitian ini sumber daya manusia di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo memiliki kemampuan guna menjelaskan bagaimana konsep koperasi syariah yang diterapkan oleh koperasi tersebut mampu menafsirkan akad-akad syariah yang dipakai untuk pemberian pembiayaan dan mampu menerapkan konsep syariah pada produk-produk yang terdapat dalam koperasi tersebut.

b. Indikator Pemahaman

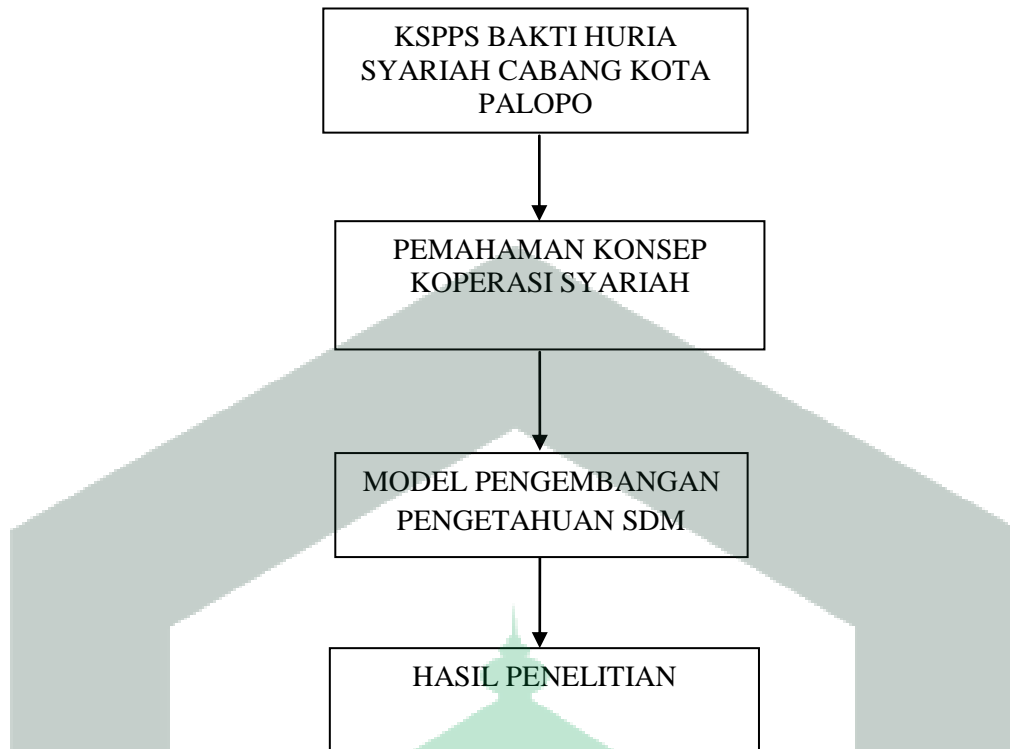
Pemahaman mempunyai kriteria diantaranya:⁴⁶

- 1) Pemahaman lebih tinggi tingkatannya daripada pengetahuan.
- 2) Pemahaman tidak hanya mengingat peristiwa, namun juga berkaitan dengan menerangkan maksud maupun konsep.
- 3) Mampu mengartikan, dapat menjelaskan.
- 4) Dapat menerjemahkan, mendeskripsikan secara variabel.
- 5) Pemahaman eksplorasi, dapat membuat estimasi.

⁴⁵Susilo Rahardjo. *Pemahaman Individu: Teknik Nontes*.(Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013), 2.

⁴⁶Wina Sanjaya. *Kurikulumdan Pembelajaran Teori Dan Praktek Pengembangan KTSP*. (Jakarta: Kencana, 2008), 45.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah suatu penjelasan sementara dalam permasalahan yang hendak diteliti pada sebuah penelitian. Kerangka berpikir pada penelitian ini memuat tentang apa yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu pemahaman konsep koperasi syariah. Kemudian dari pemahaman konsep koperasi syariah tersebut pihak perusahaan memiliki model pengembangan pengetahuan SDM yang diterapkan. Dengan demikian, dari pemahaman konsep koperasi syariah akan diteliti terkait model pengembangan pengetahuan apa saja yang diterapkan koperasi dalam meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan efektif atau tidaknya model pengembangan yang diterapkan dalam mengembangkan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah.

BAB III METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Pengertian penelitian kualitatif ialah penelitian yang dipakai guna mendapatkan informasi berkenaan tentang keadaan menurut situasi yang ada saat sedang melakukan penelitian.⁴⁷ Peneliti memakai metode penelitian kualitatif karena ilmu yang ditimbulkan bersifat objektif. Hal tersebut disebabkan oleh data yang diperoleh lebih lengkap, mendalam serta bermakna maka dapat dicapai tujuan penelitian.

2. Fokus Penelitian

Guna mempertajam penelitian, peneliti menentukan fokus penelitian yakni mengetahui model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah.

3. Definisi Istilah

1. Pengembangan Pengetahuan SDM

Sumber daya manusia ialah aset penting untuk perusahaan sebab memiliki peran berupa objek pengeoperasian kebijakan serta aktivitas pelaksana perusahaan. Pengembangan pengetahuan SDM di KSPPS Bakti Huria Syariah dapat memberikan manfaat kepada para pegawai agar mampu

⁴⁷ Bagong Suyanto & Sutinah. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Edisi 1 (Cet.III; Jakarta: Kencana, 2007), 166.

menghadapi persaingan yang makin ketat dari masa ke masa. Dengan adanya pengembangan SDM kemampuan, keahlian dan kreativitas karyawan dapat terlatih dengan baik.

2. Konsep Koperasi Syariah

Koperasi syariah merupakan bentuk koperasi yang mempunyai tujuan, prinsip serta kegiatan usahanya berlandaskan hukum Islam berupa Al-Qur'an serta Assunah. Setiap koperasi syariah dalam konsep utamanya ialah memakai akad *syirkah mufawadhoh*.

4. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana kerja yang terstruktur sedemikian rupa agar hasil penelitian dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan studi kasus yang merupakan salah satu jenis pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan secara mendalam terhadap suatu individu, lembaga atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambar luas serta mendalam.

Dalam studi kasus ini digunakan teori sebagai acuan dalam penelitian baik dalam menentukan arah, konteks maupun posisi hasil penelitian dan menempatkan objek penelitian sebagai kasus yaitu fenomena yang sedang terjadi maupun telah terjadi akan tetapi masih memiliki dampak yang dapat dirasakan.

5. Data dan Sumber Data

Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Data Primer

Pada penelitian ini data primer didapatkan melalui hasil wawancara serta pemberian koesioner langsung kepada informan terkait informasi mengenai model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah.⁴⁸

Pada penelitian ini yang menjadi informan wawancara ini dianggap lebih memahami tentang fokus penelitian yang akan diteliti serta bisa mempermudah untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian mengenai “Model Pengembangan Pengetahuan SDM”.

Tabel 3.1 Data Informan Wawancara

No	Nama	Jabatan
1	Kahar	Pimpinan Cabang
2	Nur Ilmi	Staff Kasir
3	Ade Pratiwi	Funding Officer

Sedangkan pihak yang dijadikan sebagai informan kuesioner ini adalah seluruh karyawan KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan melalui sumber yang sudah ada. Dimana data tersebut didapatkan dari dokumen ataupun data yang memiliki kaitan terhadap masalah yang sedang diteliti dan dipercaya kebenarannya dengan melakukan pengambilan gambar dimana selanjutnya dijadikan sebagai bukti nyata dari suatu peristiwa sebagai sebuah laporan pertanggung jawaban

⁴⁸ Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana meneliti dan Menulis Tesis*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2009), 178.

dimana pada dasarnya berisi kejelasan gambar kegiatan dan struktur organisasi koperasi.⁴⁹

6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini memakai angket dengan variabel model pengembangan pengetahuan (X) dan variabel pemahaman konsep syariah (Y). Pertanyaan angket diturunkan dari indikator-indikator variabel misalnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Teori	Indikator
1	Pengembangan Pengetahuan SDM	Sastradipoetra (2002:51) pengembangan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan umum serta secara keseluruhan ataupun pelatihan guna mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang khusus. ⁵⁰	Pelatihan
2	Pemahaman Konsep Syariah	Sudijono (2003:50) menyatakan bahwa pemahaman memiliki pengertian kemampuan seseorang dalam menjelaskan atau menguraikan informasi yang diketahui dengan menggunakan kalimatnya sendiri. ⁵¹	a. Menjelaskan b. Menafsirkan c. Menerapkan

⁴⁹ Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana meneliti dan Menulis Tesis*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2009), 180.

⁵⁰ Saputri Muflikhati, "Analisis Pengembangan Karyawan Dalam meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera", *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga*, 2018.

⁵¹ Djali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 77.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket/Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui mengajukan daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden untuk dijawab.⁵² Angket dibutuhkan untuk mengetahui pengetahuan SDM KSPPS Bakti Huria Syariah terhadap konsep koperasi syariah. Angket ini diperlukan dalam penelitian sebagai pendukung data wawancara.

b. Wawancara (Interview)

Metode dengan melaksanakan tanya jawab dengan responden maupun narasumber untuk memperoleh informasi mengenai model pengembangan pengetahuan SDM dalam meningkatkan pemahaman konsep koperasi syariah.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu cara dalam menemukan ataupun menata dengan teratur catatan hasil wawancara serta lain sebagainya guna memperluas pemahaman peneliti mengenai permasalahan yang hendak diteliti serta menyajikannya sebagai penemuan untuk orang lain. Pada penelitian kualitatif, analisis data merupakan suatu proses mengatur serta menemukan dengan teratur atau berurutan transkrip wawancara, catatan lapangan, serta bahan-bahan lain yang sudah didapatkan maupun dikelompokkan oleh peneliti kemudian melaksanakan cara pengambilan data dari lapangan.⁵³ Analisis data yang dipakai pada penelitian ini:⁵⁴

⁵²Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009): 142

⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. (Bandung: Alfabeta cv, 2013), 332.

⁵⁴Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), 247-25.

1. Reduksi Data

Data didapatkan melalui hasil wawancara serta observasi di lapangan selanjutnya dilaksanakan analisis data dengan melakukan reduksi data yakni suatu cara untuk menemukan serta menyusun dengan teratur, data yang dikumpulkan melalui wawancara, catatan lapangan maupun sumber lainnya, sehingga bisa dipahami dengan mudah. Mereduksi data dalam konteks ini untuk merangkum, memilih hal-hal pokok, memusatkan terhadap hal yang penting. Sehingga data yang direduksi dapat menghasilkan representasi yang lebih jelas.

2. Penyajian Data

Setelah dilakukan pereduksian data, maka selanjutnya dilaksanakan penyajian data. Dimana penyajian data bisa dilaksanakan berupa bentuk penjelasan singkat. Ini dimaksudkan untuk memperjelas apa yang dialami dan perencanaan kerja berikutnya menurut apa yang diteliti.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahapan terakhir yang dilakukan pengolahan serta analisis data yakni penyimpulan. Pemberian kesimpulan ini merupakan aktivitas memberikan kesimpulan terhadap penerjemahan atau jawaban yang terkait dengan rumusan masalah peneliti.

4. Analisis Deskriptif Persentase

Data yang didapatkan dari hasil penyebaran angket dilapangan selanjutnya dilaksanakan analisa data dengan analisis deskriptif persentase. Analisis data ini dipakai dalam mengetahui tingkat pengetahuan sumber daya

manusia mengenai konsep koperasi syariah. Analisis deskriptif persentase merupakan teknik yang dilaksanakan guna menafsirkan setiap variable yakni pengembangan model pengetahuan SDM terhadap pemahaman konsep koperasi syariah di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo. Dalam kebutuhan sebuah analisis kualitatif penelitian maka peneliti memberi empat alternatif tanggapan kepada responden melalui skor 1 hingga 4 berdasarkan panduan sebagai berikut:

Sangat mengetahui	: skor 4
Mengetahui	: skor 3
Cukup mengetahui	: skor 2
Tidak mengetahui	: skor 1

Data yang terdapat dalam angket penelitian termasuk data kuantitatif yang hendak dilaksanakan analisis deskriptif persentase melalui tahapan-tahapan berasarkan Riduan diantaranya.⁵⁵

- Menghitung jumlah responden sertasetiap komponen maupun sub variabel.
- Merangkum nilai
- Menghitung nilai rata-rata
- Menghitung persentase menggunakan rumus:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

DP = Deskripsi Persentase (%)

n = Skor yang didapatkan

⁵⁵ Riduan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. (Bandung: Alfabeta, 2004). 71-95.

N = Skor ideal dalam setiap komponen pertanyaan

Dalam menetapkan model deskriptif persentase yang didapatkan dari setiap indikator pada variabel serta perhitungan deskriptif persentase selanjutnya di tafsirkan berupa kalimat.

Cara menetapkan tingkat kriteria sebagai berikut:

b) Menetapkan angka persentase tinggi

Skor maksimal x 100%

$$\frac{4}{4} \times 100\%$$

c) Menetapkan angka persentase rendah

Skor minimal x 100%

$$\frac{1}{4} \times 100\%$$

Dalam mengetahui tingkat karakteristik, kemudian skor yang telah didapatkan berupa persen (%) melalui analisis deskriptif persentase dikonsultasikan melalui tabel berikut:

Tabel 3.3 Pedoman Penafsiran Tingkat Pengetahuan

No.	Persentase	Kriteria
1	1% - 25%	Tidak Mengetahui
2	25% - 50%	Cukup Mengetahui
3	50% - 75%	Mengetahui
4	75% - 100%	Sangat Mengetahui

9. Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data dimaksudkan guna memperoleh tingkat keyakinan yang berkaitan dengan seberapa tinggi tingkat kesuksesan hasil penelitian, mengemukakan serta menafsirkan data dengan memakai fakta yang terpercaya di lapang. Pemeriksaan keabsahan data yang dipakai dalam penelitian ini berupa uji kredibilitas data ataupun keyakinan akan hasil penelitian yang dilaksanakan melalui triangulasi menurut Denzim dalam bukunya Sugiyono dengan judul *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* mengatakan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif sebagai metode pemeriksaan yang memanfaatkan pemakaian sumber, metode, serta waktu.⁵⁶

1. Triangulasi sumber dipakai dalam meninjau data melalui beberapa sumber berbeda guna mendapatkan informasi tentang metode yang digunakan dalam meningkatkan pengetahuan karyawan tentang konsep koperasi syariah.
2. Triangulasi teknik dipakai dalam meninjau keakuratan data yang didapatkan melalui sumber terpercaya dengan metode wawancara dan penyebaran angket kemudian di cek kembali dengan teknik dokumentasi.
3. Triangulasi waktu kerap memengaruhi kredibilitas data. Data yang dirangkum berdasarkan metode wawancara data pagi hari ketika narasumber masih segar sehingga dapat menyajikan data yang valid sehingga lebih kredibel.

⁵⁶Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009), 267.

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Koperasi Bakti Huria Kota Palopo

Koperasi Bakti Huria berdiri pada 23 Desember 2003 berawal dari dasar bujet 14/BH/DH/UKM.20.3/XII/2003, lalu bertujuan mengembangkan serta memajukan perdagangan UMKM. Ketika diadakan rapat mengenai anggota pembentukan koperasi simpan pinjam pada 29 September 2003 ialah singkatan dari "*Center For Human Rights in Action*" yang merupakan organisasi mampu membantu masyarakat kecil maupun menengah yang bergerak pada usaha simpan pinjam yang bertujuan guna mencukupi modal kerja. Dalam rapat tersebut menghasilkan Koperasi Simpan Pinjam Bakti Churia yang mengubah nama membentuk Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria pada 30 Juni 2006.

Dari peristiwa yang terjadi di Sulawesi Selatan dimana usaha mikro yang terdapat di desa serta pesisir yakni sebanyak 70%. Dengan demikian, lembaga keuangan mikro wajib untuk diperkenalkan dan lagi dalam pengoperasian UMKM. Bisa dilihat bahwa pemahaman atau pengetahuan mengenai fungsi lembaga keuangan mikro telah dianggap sebagai pemberantas kemiskinan terlebih pada negara berkembang. Di Indonesia UMKM merupakan anggota pelaksana ekomoni paling besar, pada perekomonian yang krisis menerpa pun bisa bertahan.

Modal Koperasi Bakti Huria Syariah sejak tahun 2003 sebanyak Rp.500.000.00 bentuk usaha yang pertama dirangkum jadi simpanan berjangka serta simpanan beranggota. Ada pula produk pinjaman berupa usaha modal kerja. Dengan sistem pengembalian yang terbilang mudah berdasarkan kondisi sesuai dengan keadaan usaha anggota, koperasi simpan pinjam memberikan pilihan kepada pelaku usaha misalnya pinjaman dengan model angsuransi harian, mingguan, bulanan maupun waktu tertentu. Koperasi simpan pinjam bakti huria memberikan solusi khususnya kepada UMKM dalam mengatasi masalah kerja ataupun usaha dengan motto “solusi tepat usaha Anda”. Keadaan usaha kecil kerap mengalami gangguan ataupun kendala walaupun memiliki kemampuan yang besar, seperti terkendala pada kegiatan modal kerja bagi usaha yang besarnya tidak banyak.

Koperasi simpan pinjam bakti huria sudah 11 tahun membantu pengelolaan usaha mikro serta terus memberi pelajaran kepada pihak pelaksana UMKM dan terus menemani. Koperasi simpan pinjam ini sejak beroperasi kerap melaksanakan hal-hal baru serta terus memajukan pelayanan di usaha simpan pinjam dan terus menumbuhkan beberapa cabang. Bisa dilihat dari semangat masyarakat dalam meyakini serta memakai produk koperasi simpan pinjam makin terlihat berdasarkan banyangknya permintaan membuka pinjaman ataupun tabungan dan tabungan berjangka .

Koperasi Bakti Huria Kota Palopo berproses menjadi KSPPS Bakti Huria Syariah pada awal tahun 2020. Usaha tersebut dilakukan agar masyarakat yang sesuai dengan keperluan serta keadaan mereka dan tahun 2021 KSPPS BHS kota

Palopo resmi memakai sistem bagi hasil dalam produk tabungan serta pembiayaannya.⁵⁷

2. Visi dan Misi Koperasi Bakti Huria Syariah Kota Palopo

a. Visi Koperasi Bakti Huria Syariah Kota Palopo

Pandangan koperasi bakti huria syariah kota palopo ialah menciptakan koperasi yang selalu dibanggakan dan selalu memberikan penilaian yang baik bagi masyarakat.

b. Misi Koperasi Bakti Huria Syariah Kota Palopo

- 1) Menjalankan pilar dasar koperasi yang beralaskan teknologi baru.
- 2) Mendorong kepatuhan kontribusi anggota untuk kebebasan.
- 3) Membangun mutu sumber daya manusia dan kenyamanan bersama.

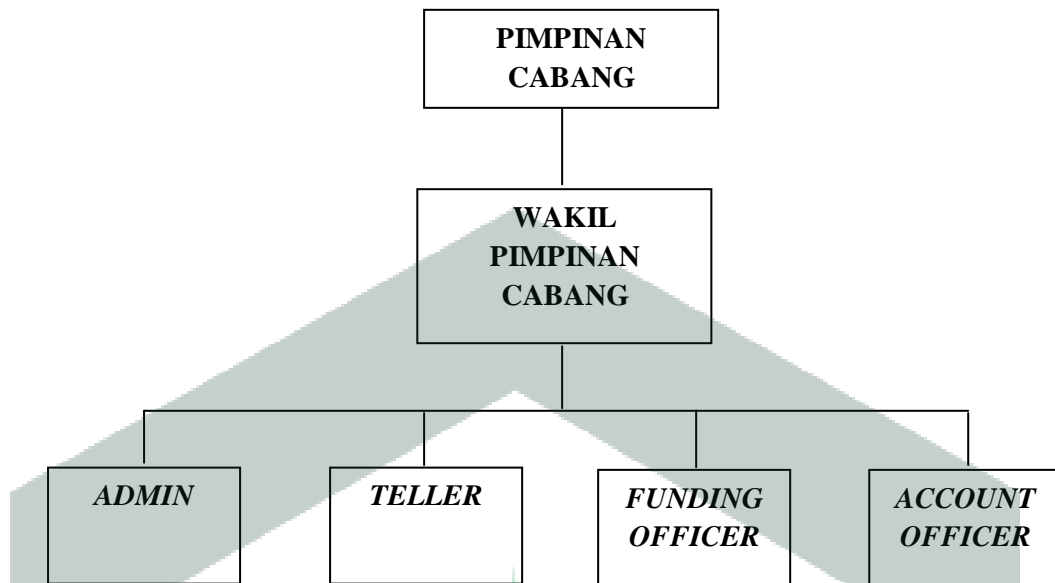
3. Struktur Organisasi Koperasi Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Kota Palopo

Untuk mempermudah tugas koperasi bakti huria syariah kota palopo membutuhkan struktur organisasi guna menerangkan seperti apa proses pegawai dalam bekerja dimana berada di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang kota Palopo. Adapun struktur organisasi koperasi Bakti Huria Syariah Kota Palopo.

- a. Pimpinan Cabang : Kahar
- b. Wakil Pimpinan Cabang : Ishak
- c. *Account Officer* (AO) : Hamiddin, Heriyandi, Sugeng
- d. *Funding Officer* (FO) : Hijrawati dan Ade Pratiwi
- e. Staf Kasir : Nur Ilmi

⁵⁷ www.baktihuria.co.id, diakses pada Tanggal 8 Januari 2022

f. Admin : Aprianti



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang Palopo

Sumber : *KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo*

Agar sistem kerjasama dapat berjalan dengan baik, maka dibutuhkan penjelasan mengenai pembagian kerja, tugas-tugas serta wewenang pada masing-masing individu didalamnya. Adapun pemaparan tugas-tugas berdasarkan struktur organisasi yang masih berlaku pada KSPPS Bakti Huria Kantor cabang palopo:

a. Pimpinan Cabang

Memiliki wewenan dan tugas sebagai perwakilan manajemen kantor cabang dalam mengkordinir semua pegawai dan memimpin jalannya operasional serta mengatur strategi kantor dalam menggapai target yang ditentukan oleh kantor pusat.

b. Wakil Pimpinan cabang

Tugas dan wewenangnya adalah membantu pimpinan untuk mengelola atau menjalankan aktivitas usaha koperasi terkhusus mengenai tugas yang

dilakukan unit kerja berdasarkan struktur organisasi pada lingkup pengawasan dan pengelolaan.

c. Admin

Memiliki wewenang dan tugas yaitu pusat informasi pada penghimpunan semua data yang terkait nasabah maupun yang memiliki hubungan dan penetapan akad yang terjadi dalam transaksi dikerjakan oleh admin.

d. Teller

Tugas dan wewenangnya yaitu memberikan pelayanan kepada nasabah yang hendak melaksanakan penyetoran serta penarikan uang baik yang dilakukan secara tunai ataupun non tunai dan melakukan pengimputan transaksi kas masuk dan keluar.

e. Account Officer

Memiliki wewenang dan tugas yaitu mencari nasabah pembiayaan, melakukan survey lokasi usaha serta beberapa yang berkaitan dengan calon nasabah yang akan diberikan pembiayaan untuk usahanya serta menindak lanjuti pembiayaan nasabah yang mengalami kemacetan.

f. Funding Officer

Memiliki tugas dan wewenang yaitu mengumpulkan data nasabah tabungan ataupun deposito, melakukan pencarian nasabah deposito dan bertugas sebagai DPK (Dana Pihak Ketiga) pada proses pengelolaan dana.

4. Produk-Produk KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo

a. Produk Simpanan

1) Simpanan Mikro

Simpanan mikro merupakan simpanan yang diberikan kepada pelaku usaha mikro dengan saldo awal sebesar Rp 20.000, dan simpanan tersebut dapat ditarik kapan saja si pemilik menghendaki. Pemilik dana tidak berhak menuntut hasil apapun dari koperasi bakti huria syariah. Produk simpanan mikro menggunakan akad wadiah yad al-dhamanah (titippan).

2) Simpanan Pelajar

Simpanan pelajar merupakan simpanan yang diperuntukkan bagi para pelajar yang akan mempersiapkan dana untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Penyetoran awal pada simpanan ini sebesar Rp 20.000 dan penarikan simpanan hanya dapat dilakukan setiap tahun. Produk simpanan pelajar menggunakan akad mudharabah (kerjasama).

3) Simpanan Berjangka (Deposito)

Simpanan berjangka merupakan simpanan dana pihak ketiga baik perorangan, lembaga pendidikan, masjid dan lain-lain yang besar dan jangka waktu ditentukan. Penarikan hanya boleh dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Produk simpanan deposito menggunakan akad mudharabah (kerjasama).

b. Produk Pembiayaan

1) Mikro Prima

Mikro prima terdiri dari dua jenis pemberian modal usaha yaitu pemberian modal untuk memulai usaha dan pemberian tambahan modal usaha. Untuk modal memulai usaha menggunakan akad mudharabah, sedangkan untuk tambahan modal usaha menggunakan akad musyarakah.

2) Mikro Pinisi

Mikro Pinisi merupakan pemberian pembiayaan yang diperuntukkan untuk pegawai negeri sipil (PNS) dengan jaminan SK Kepegawaian. Nominal pemberian pembiayaan dilihat dari gaji dan usia nasabah dengan metode pembayaran angsuran pembiayaan melalui pemotongan gaji. Pada produk ini akad yang diterapkan adalah akad murabahah.

3) Mikro Pintas

Mikro pintas merupakan pemberian pinjaman jangka pendek dengan pelunasan pinjaman maksimal 30 hari sampai 45 hari. Pada produk ini akad yang diterapkan adalah akad qard.

Dari beberapa produk koperasi Bakti Huria syariah diatas penerapan akad-akad yang digunakan dalam beberapa produk diatas telah digunakan seperti yang dikatakan oleh ibu Nur Ilmi sebagai teller:

“beberapa produk yang ada di Bakti Huria Syariah telah menggunakan akad dan sudah diterapkan”⁵⁸

Dan dibuktikan oleh salah satu nasabah Bakti Huria Syariah menyatakan bahwa:

“waktu saya ditawarkan pinjaman dari salah satu karyawan koperasi disitu saya berminat karena pada saat itu saya ingin menambah modal usaha yang sudah saya jalankan, dan saat saya mau mengajukan pinjaman disitu koperasi ada akad yang dijelaskan diawal”⁵⁹

Berdasarkan hasil penelitian diatas akad-akad yang digunakan pada produk di koperasi Bakti Huria Syariah telah diterapkan sesuai dengan prinsip syariah.

⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Nur Ilmi selaku Staff Kasir pada tanggal 20 September 2022.

⁵⁹ Wawancara dengan salah satu nasabah pinjaman KSPPS Bakti Huria Syariah pada tanggal 21 September 2022

5. Pengetahuan SDM Terkait Konsep Koperasi Syariah

Suatu perusahaan akan berkembang jika memiliki kemampuan SDM yang baik. Dengan demikian, SDM yang menjadi salah satu faktor pendukung guna memengaruhi keahlian suatu lembaga mencapai tujuannya. Seperti yang telah diketahui dengan adanya peralihan koperasi bakti huria dari konvensional ke syariah menuntut para SDM untuk mampu mengetahui dan memahami penerapan konsep syariah pada produk-produk yang ada di KSPPS Bakti Huria Syariah.

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui tingkat pengetahuan SDM terkait konsep koperasi syariah memiliki tiga komponen yang digunakan diantaranya menjelaskan, menafsirkan, serta menerapkan. Dari ketiga komponen tersebut terdapat 15 pertanyaan dengan menggunakan metode kuesioner. Menurut data yang telah diperoleh dari lapangan, bisa diketahui pengetahuan dari 9 responden terkait konsep koperasi syariah rata-rata memperoleh hasil dibawah 75% sehingga dapat dikategorikan hanya cukup mengetahui. Hasil penelitian tersebut bisa dilihat dalam 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Pengetahuan SDM Terkait Konsep Koperasi Syariah

No.	Pemahaman Konsep Syariah															Σ	%	K
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15			
1	4	4	4	2	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	4	41	68,33333333	Cukup Mengetahui
2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	32	53,33333333	Cukup Mengetahui
3	3	2	3	1	2	3	2	2	4	1	2	2	4	1	3	35	58,33333333	Cukup Mengetahui
4	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	29	48,33333333	Cukup Mengetahui
5	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	26	43,33333333	Cukup Mengetahui
6	3	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	28	46,66666667	Cukup Mengetahui
7	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	28	46,66666667	Cukup Mengetahui
8	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	3	31	51,66666667	Cukup Mengetahui
9	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	30	50	Cukup Mengetahui
Total	25	23	23	14	12	19	19	16	29	9	18	12	24	12	25	31,11111111	51,85185185	Cukup Mengetahui
Rata-rata																		

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengetahuan tertinggi karyawan KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo mengenai konsep koperasi syariah berada pada pertanyaan ke P9 dengan skor 29 mengenai penerapan akad wadiah pada produk simpanan, P1 mengenai kelembagaan koperasi syariah dan P13 mengenai akad qard. Sementara pengetahuan terendah karyawan berada pada pertanyaan P5 dengan skor 12 mengenai ayat koperasi syariah, P10 dengan skor 9 mengenai penerapan akad mudharabah pada produk simpanan dan P12 dengan skor 12 mengenai perbedaan akad mudharabah dan musyarakah.

6. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo

Pengembangan pengetahuan sumber daya manusia merupakan cara efektif dalam menekan ketertinggalan, termasuk konsep pemahaman syariah pada KSPPS Bakti Huria Syariah. Kegiatan pengembangan pengetahuan memberi keuntungan bagi karyawan serta perusahaan yakni berupa kemampuan serta keahlian yang kemudian dapat menjadi aset berharga untuk perusahaan.

Pada jangka pendek kebutuhan sumber daya manusia bisa diatasi dengan merekrut sumber daya manusia dengan beragam latar belakang pendidikan kemudian memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia kepada mereka yang membutuhkan. Sehingga diharapkan dapat mengetahui teori dan praktik ekonomi syariah yang terintegrasi dan terencana dengan baik. Pengembangan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan koperasi.

Kegiatan pengembangan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab dengan baik. Apabila pengetahuan sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik maka sumber daya manusia dapat memiliki kualitas yang buruk sehingga akan berimbas disegala sektor yang minim akan produktifitas dan kemampuan yang profesional.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Kahar sebagai pimpinan cabang mengatakan bahwa:

“Pengembangan adalah suatu cara yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan keahlian, pengetahuan dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.”⁶⁰

Kegiatan pengembangan tersebut merupakan usaha yang ditempuh oleh KSPPS Bakti Huria Syariah Palopo untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam pekerjaannya maupun diluar dari pekerjaannya. Pelatihan adalah salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang mejadi strategi untuk meningkatkan pengetahuan karyawan di KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo. Karyawan akan mendapatkan banyak manfaat dari program tersebut terutama dalam meningkatkan mutu kinerjanya karena ditengah persaingan bisnis seperti sekarang ini, koperasi syariah memang diharuskan untuk meningkatkan kinerjanya agar tidak tertinggal dari para pesaingnya.

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak Kahar Selaku Pimpinan Cabang pada Tanggal 04 Januari 2022.

Program pengembangan memiliki banyak manfaat bagi karyawan serta pihak Bakti Huria Syariah sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ade Pratiwi mengatakan bahwa:

“Dengan melakukan pengembangan kepada karyawan akan membantu kami sebagai karyawan dalam memperbaiki kinerja dan pengetahuan yang selama ini belum sepenuhnya didapatkan ketika sudah menjadi karyawan Bakti Huria Syariah. Kami juga dibekali motivasi agar bekerja dengan maksimal dan menekankan bahwa bekerja juga merupakan bagian bentuk ibadah kepada Allah SWT. manfaat pengembangan itu sendiri bagi perusahaan yaitu akan memperoleh aset yang berkualitas.”⁶¹

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pengembangan yang diberikan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menambah wawasan para karyawan tentang bagaimana koperasi syariah itu sendiri. Selain itu pengembangan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meng-*update* diri dan ilmu agar pekerjaan tidak hanya berjalan datar dan menjadi karyawan yang lebih kompeten.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang menjelaskan bahwa pada dasarnya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi. Tujuan lain dari pengembangan sumber daya manusia adalah mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.⁶²

⁶¹ Wawancara dengan Ibu Ade Pratiwi selaku Funding Officer pada Tanggal 04 Januari 2022.

⁶² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 62.

Berdasarkan data yang telah diperoleh di lapangan dengan menggunakan teknik wawancara kepada sejumlah pihak dari KSPPS Bakti Huria Cabang Palopo model pengembangan pengetahuan yang diterapkan yang dikemukakan oleh Bapak Kahar sebagai Pimpinan Cabang mengatakan bahwa:

“pelatihan merupakan model pengembangan pengetahuan yang penting untuk meng-*upgrade* ilmu. Pelatihan ini diadakan oleh kantor pusat dan biasanya karyawan secara bergilir mendapat kesempatan untuk pelatihan tersebut karena tergantung tema yang akan disampaikan dan disesuaikan dengan jabatan atau pekerjaan dibidang masing-masing.”⁶³

Kemudian hasil wawancara dengan Bapak Ishak sebagai wakil pimpinan cabang mengatakan bahwa:

“pelatihan awal setelah perubahan dari KSP koperasi bakti huria menjadi KSPPS bakti huria syariah kami mengikuti kegiatan pelatihan tentang perubahan koperasi konvensional menjadi koperasi syariah yang diadakan oleh kantor pusat selama tiga hari dan pelatihan berikutnya yang diberikan biasanya seperti pelatihan tentang cara memberikan pelayanan diatas standar yang diharapkan untuk bagian teller, strategi mempromosikan produk untuk bagian marketing, peningkatan SDM dalam pengelolaan keuangan koperasi syariah bagian *Teller*. Pelatihan ini dilakukan selama dua sampai tiga hari pertiga bulan.”⁶⁴

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang diberikan oleh kantor pusat diberikan secara bergilir sesuai dengan tema yang akan dibahas.

Kegiatan pengembangan pengetahuan dengan seminar dan rapat dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan keahlian, kecakapan karyawan untuk menilai dan memberikan saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain.

⁶³ Wawancara dengan Bapak Kahar Sela ku Pimpinan Cabang pada Tanggal 04 Januari 2022.

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Ishak Selaku Wakil Pimpinan Cabang pada Tanggal 04 Januari 2022.

Seminar dan rapat ini diisi oleh pimpinan pusat atau karyawan lain yang memiliki ilmu atau keterampilan yang dapat dibagikan kepada karyawan lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Nurilmi sebagai *Teller* mengatakan bahwa:

“kegiatan seminar ini diadakan setiap tahun sebanyak tiga kali oleh kantor cabang perwilayah secara bergiliran dan setiap karyawan pernah ikut tapi kadang dipisah sesuai pekerjaannya misalnya saya ini sebagai teller pernah ikut seminar tentang meningkatkan kemampuan dalam penyusunan laporan keuangan yang akuntabel. Namun yang paling sering mengikuti seminar itu bagian marketing. Kegiatan rapat diadakan setiap awal bulan selama satu hari dikantor pusat.”⁶⁵

Model pengembangan praktik langsung yang diberikan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah dilakukan oleh orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang sudah terlatih. Dengan metode praktik langsung karyawan akan mendapatkan instruksi-instruksi dari karyawan senior yang sudah berpengalaman dan dapat menciptakan hubungan kerjasama antar karyawan dan atasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kahar sebagai pimpinan cabang mengatakan bahwa:

“metode praktek langsung ini diberikan khusus kepada karyawan baru dan karyawan yang kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan ini diberikan sesuai posisi pekerjaannya. Jika karyawan tersebut bagian lapangan maka senior yang membimbingnya adalah senior yang ada di kantor cabang wilayah tersebut selama satu bulan. Namun jika karyawan tersebut bagian kantor maka harus dibimbing langsung oleh karyawan di kantor pusat selama tiga hari agar dapat mengetahui sistem yang digunakan oleh kantor.”⁶⁶

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara praktik langsung diberikan khusus untuk karyawan baru dan karyawan yang kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya .

⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Nurilmi Selaku Teller pada Tanggal 04 Januari 2022.

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Kahar Selaku Pimpinan Cabang pada Tanggal 04 Januari 2022.

Melalui pelatihan dan pengembangan diatas diharapkan para karyawan KSPPS Bakti Huriia Syariah Cabang Palopo dapat bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah dan berinisiatif untuk mengembangkan ilmu yang dimiliki.

Selain mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh pihak kantor para karyawan KSPPS Bakti Huria Syariah juga mengembangkan dirinya sendiri melalui mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan jabatannya. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Nurilmi selaku teller mengatakan bahwa:

“sebagai karyawan yang bekerja pada koperasi syariah, kami tidak hanya mengandalkan pemberian materi dari pelatihan yang diadakan oleh perusahaan karena koperasi bakti huria syariah ini masih tergolong baru dalam perkoperasian syariah. Jadi untuk menambah wawasan tentang koperasi syariah kami membaca buku dan mencatat hal-hal penting menurut kami yang berkaitan dengan pekerjaan kami.”⁶⁷

B. Pembahasan

1. Tingkat pengetahuan SDM

Berdasarkan data pada tabel diketahui bahwa pengetahuan responden terkait konsep koperasi syariah rata-rata memperoleh hasil dibawah 75% sehingga dikategorikan hanya cukup mengetahui. Hasil penelitian memperlihatkan rendahnya tingkat pengetahuan sumber daya manusia KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo tentang koperasi syariah dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan karyawan. Keseluruhan karyawan KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Nurilmi Selaku Teller pada Tanggal 04 Januari 2022.

Palopo mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah akan pengetahuan atau pemahaman terkait lembaga keuangan syariah.

Penelitian yang sama dilaksanakan oleh Rahma Delvita berjudul *Tingkat Pengetahuan Karyawan Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar mengenai Bank Syariah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan karyawan Kementerian Agama di Kabupaten Tanah Datar mengenai berbagai akad yang terdapat di bank syariah presentase rata-ratanya sebesar 18% termasuk pada kategori cukup rendah.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan teori yang dinyatakan oleh Natoajmadjo dalam teori *over behavior* yang mengemukakan bahwa pengetahuan sangatlah penting dipakai untuk menentukan perilaku-perilaku seseorang. Artinya jika pengetahuan karyawan tentang koperasi syariah semakin tinggi maka karyawan tersebut dapat memberikan pemahaman serta edukasi tentang produk serta jasa yang dipakai ataupun akad yang ada di KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo.

2. Model Pengembangan Pengetahuan Sumber Daya Manusia di KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo

Pengembangan pengetahuan sumber daya manusia ialah elemen dari manajemen perusahaan. Menjadi komponen yang memberikan pengaruh kuat kepada perusahaan, hal tersebut tentunya tidak dapat dianggap mudah. Sehingga setiap organisasi harus terus menyiapkan generasi tangguh serta siap bereksplorasi dengan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya. Kemampuan yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia mesti dikembangkan sehingga kemampuan tersebut dapat berkontribusi besar bagi perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia di KSPPS Bakti Huria Syariah adalah salah satu langkah yang bisa dilakukan dalam menciptakan karyawan yang memiliki integritas tinggi serta keterampilan. Dengan sumber daya manusia yang baik maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Dalam hal ini model pengembangan pengetahuan sumber daya manusia di KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo sebagai berikut:

Tabel 4.2 Model Pengembangan Pengetahuan SDM

No.	Program Pengembangan SDM	Keterangan
1.	Pelatihan	Setiap tahun kegiatan pelatihan diadakan sebanyak tiga kali di kantor pusat KSPPS Bakti Huria Syariah Makassar dan masa pelaksanaan pelatihan diadakan selama dua hari sampai tiga hari.
2.	Praktik langsung	Pelatihan pegawai baru diberikan sesuai posisi pekerjaan. Pelatihan pegawai baru bagian lapangan akan diberikan oleh kantor cabang masing-masing selama satu bulan. Sementara pegawai baru bagian kantor akan dibimbing langsung oleh senior di kantor pusat selama tiga hari untuk mengetahui sistem yang digunakan oleh kantor.
3.	Mengadakan Seminar	Kegiatan rapat diadakan setiap awal bulan selama satu hari di kantor pusat. Sementara kegiatan seminar diadakan setiap tahun sebanyak tiga kali yang diadakan oleh kantor cabang perwilayah secara bergantian.

Hasil penelitian selaras dengan teori yang dinyatakan oleh Sedarmayanti, 2017 dalam bukunya dengan judul *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan SDM* mengatakan bahwa pengembangan diartikan sebagai proses pendidikan

jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis serta teorganisasi, begitu juga pimpinan akan terus belajar berbagai ilmu pengetahuan, konseptual serta teoritis guna tergapainya tujuan yang jauh lebih lebih besar.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemahaman sumber daya manusia pada KSPPS Bakti Huria Syariah terhadap konsep koperasi syariah dalam kategori cukup mengetahui dengan persentase dibawah 75%.
2. Model pengembangan pengetahuan yang diberikan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah dalam meningkatkan pengetahuan karyawannya dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi, praktik langsung dan seminar.

B. Saran

Berkenaan dengan seluruh hal yang berkaitan dengan penelitian ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dianggap perlu, diantaranya:

1. Bagi pihak KPSPPS Bakti Huria Syariah diharapkan dapat menambahkan program-program pengembangan pengetahuan yang dirasa sangat berpotensi dapat meningkatkan kualitas SDM KSPPS Bakti Huria Syariah seperti melakukan pelatihan-pelatihan mengenai lembaga keuangan syariah, membuka pusat pendidikan lembaga keuangan syariah atau memberikan kursus singkat lembaga keuangan syariah. Kemudian kegiatan pengembangan hendaknya dilakukan setiap bulan untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

2. Perlu dilakukan program evaluasi atau pemantau secara langsung terhadap perubahan kinerja karyawan ditempat kerja setelah mengikuti program pelatihan agar dapat diketahui sejauh mana karyawan dapat menyerap ilmu dan mengimplementasikan kedalam pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Ed. 2, Cet. 1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009).
- Anjar, Setiawan Nur Irvan, "Analisis Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Di BMT Al-Ishlah Salatiga." *Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 2018.
- Ati, R. Haryati. "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta," *Sekretari dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2019.
- Batubara, Kamaruddin. *Model BMI Syariah Buku Panduan Simpan Pinjam dan Pembiayaan*. (Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2020).
- Burhanuddin. *Koperasi Syariah Dan Pengaturannya Di Indonesia*. Cet. 1, (Malang: UIN-Malik Press, 2012).
- Cardoso, Gomes Fausino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. III, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002).
- Departemen RI, Op. Cit., 500
- Djali. *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).
- Dosen Pendidikan. "Koperasi Syariah", 28 Septembrer 2020, <https://www.dosenpendidikan.co.id/koperasi-syariah> (diakses Februari 8, 2021).
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009)
- Fahmi, Abu. *HRD Syariah:Teori*. (Bandung: Alfabet, 2015).
- Faria, Lili Ulfa. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BRI Syariah KCP Ngawi," *SkripsiProgram Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2020.
- Gantini, Sri. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Bagian Pengadaan Di Depo Pemeliharaan." *Skripsi Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan*, 2017.

- Hartanto, Dicki. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016).
- Hendi, H. Suhendi. *Fiqih Muamalah*. (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2002).
- <https://www.baktihuria.co.id/sejarah>, (diakses, februari 10, 2021).
- Ifham, Ahmad Sholihin. *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah.*, (Yogyakarta:Gramedia, 2010).
- Irawati, dan Akramus. “Pengetahuan Masyarakat Tentang Riba Terhadap Perilaku Utang Piutang Di Kecamatan Anreapi Polewali Mandar”,: Jurnal Ekonomi Islam, (2018).
- Irawati, Dewi. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Meningkatkan Kinerja Organisasi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008).
- Juni, Doni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Ketut R Sudiartitha, dkk. “Pengaruh Pengetahuan Anggota Tentang Koperasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Warga Sejahtera, Kelurahan Cipinang Jakarta Timur.” *Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 1 No. 1 (2017): 67.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana meneliti dan Menulis Tesis*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2009).
- . *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana meneliti dan Menulis Tesis*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2009).
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi, Cet. 5. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002).
- Muflikhati, Saputri. “Analisis Pengembangan Karyawan Dalam meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT Taruna Sejahtera”, *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga*, 2018.
- Naufal, Zaenuddin A. *Fiqih Muamalah Klasik & Kontemporer*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012).
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gadjadara Universitas Presshadari, 2014).
- Nur S. Buchori, Prayogo P. Harto, Hendro Wibowo, *Manajemen Koperasi Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Depok: Rajawali Pers, 2019).

- . *Manajemen Koperasi Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Depok: Rajawali Pers, 2019).
- . *Manajemen Koperasi Syariah*. Ed. 1, Cet.1. (Depok: Rajawali Pers, 2019).
- . *Manajemen Koperasi Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Depok: Rajawali Pers, 2019).
- Nur S. Buchori. *Koperasi Syariah*. (Bandung: Pustaka Aufia Media, 2012).
- Pristiyanto. "Kelembagaan Dan Usaha Koperasi Syariah", 10 Juni 2019, <https://www.slideshare.net/mobile/pristiyanto/kelembagaan-dan-usaha-koperasi-syariah> (diakses Februari 8, 2021).
- Rahardjo, Susilo. *Pemahaman Individu: Teknik Nontes*. (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013).
- Rahma Delvita. "Tingkat Pengetahuan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar Tentang Bank Syariah", *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Batusangkar*, 2021.
- Riduan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. (Bandung: Alfabeta, 2004).
- Robbin. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba, 2010).
- Robert, Mathis L dan Jackson, John H. *Management Resource*. (Jakarta: PT. Gramedia Jakarta Utama, 2006).
- Ruky, Ahmad S. *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Real Pendekatan Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006).
- Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran Teori Dan Praktek Pengembangan KTSP*. (Jakarta: Kencana, 2008).
- Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Refika Aditama: Bandung, 2017).
- . *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Refika Aditama: Bandung, 2017).
- . *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Refika Aditama: Bandung, 2017).
- . *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Refika Aditama: Bandung, 2017).

Setiawan Anjar Nur Irvan. “Analisis Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Di BMT Al-Ishlah Salatiga.” *Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 2018.

Sikula, Andrew F. *Sistem Manajemen Kinerja*. Edisi Terjemahan, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007).

Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Pertama, Cet. 2, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).

Subandi. *Ekonomi Koperasi*. (Bandung: Alfabeta, 2015).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. (Bandung: Alfabeta cv, 2013).

—. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009).

—. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009).

—. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009).

Susanto, Ahmad. *Teori Belajar dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013).

Suyanto, Bagong & Sutinah. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Edisi 1 (Cet.III; Jakarta: Kencana, 2007).

Tedy, Cecep Irawan, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di KSPPS BMT Tumang Boyolali.” *Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 2019.

Tika, Ayu Ningtias. “Analisis Pengembangan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Pada PT Bank Sumut KCS Medan.” *Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 2019.

Wayne Mondy, Op, Cit.

Widyanti, Ninik. *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. (Jakarta: PT Bina Adi Aksara, 2003).

www.baktihuria.co.id, diakses pada Tanggal 8 Januari 2022.

Zakaria, Faria Yahya. “Pelatihan dan Pengembangan SDM Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Batu,” *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2018.

L

A

M

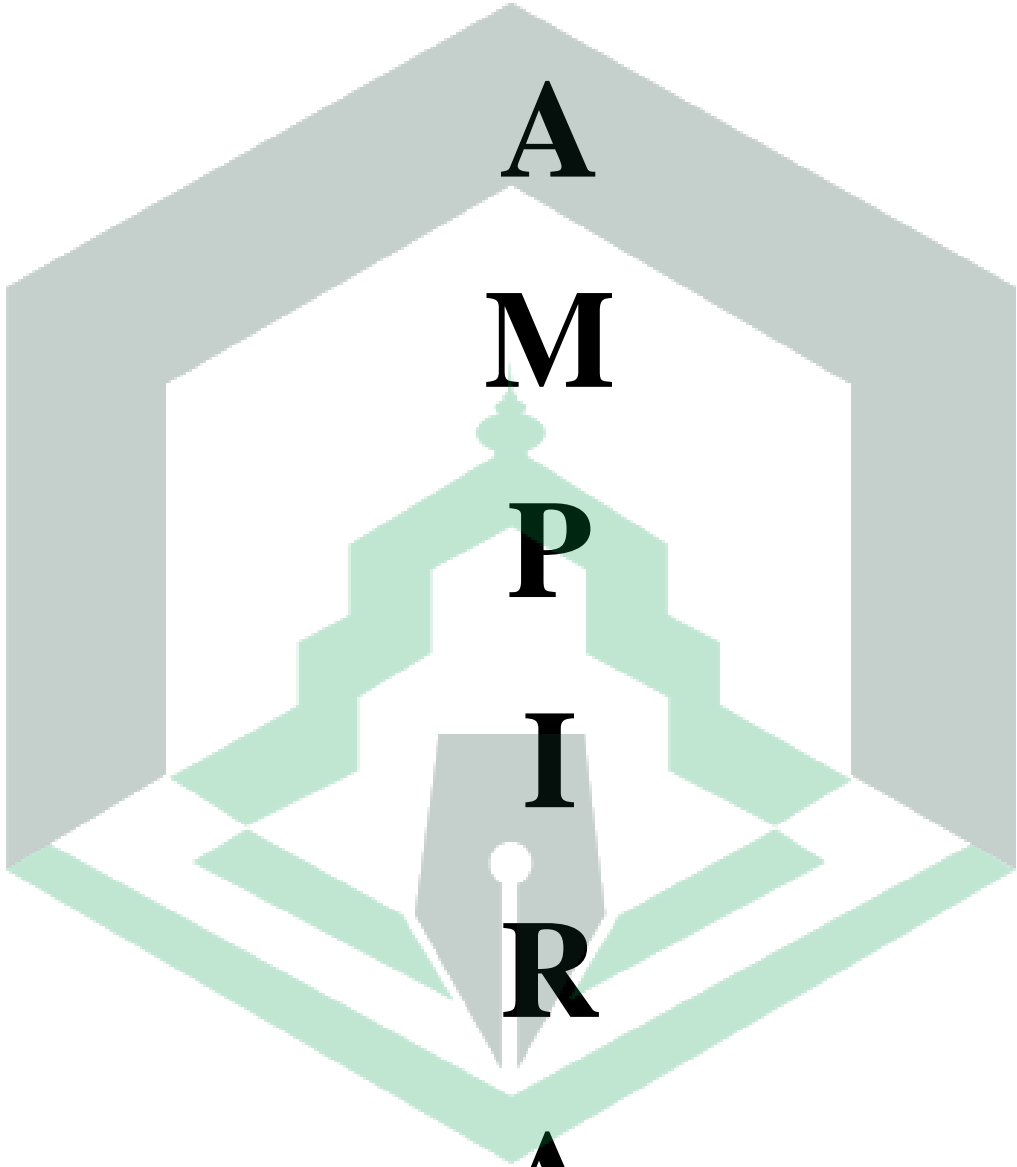
P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan :

No.	Pertanyaan	Menjelaskan	Menafsirkan	Menerapkan
1	Apa yang Anda ketahui tentang koperasi syariah?			
2	Menurut Anda apa perbedaan koperasi syariah dan koperasi konvensional?			
3	Menurut Anda apakah sistem bagi hasil sama dengan penerapan sistem bunga pada konvensional?			
4	Apa dasar hukum koperasi syariah?			
5	Ayat tentang koperasi syariah?			
6	Apakah Anda mengetahui macam-macam prinsip <i>wadi'ah</i> pada produk simpanan?			
7	Apa yang dimaksud prinsip <i>mudharabah</i> ?			
8	Apakah Anda mengetahui bahwa prinsip <i>wadi'ah</i> terbagi menjadi dua?			
9	Apakah prinsip <i>wadi'ah</i> diterapkan pada produk simpanan di KSPPS Bakti Huria Syariah?			

10	Apakah prinsip <i>mudharabah</i> diterapkan pada produk simpanan di KSPPS Bakti Huria Syariah?			
11	Apakah produk Galeri Investasi Syariah (GIS) di KSPPS Bakti Huria Syariah menggunakan akad <i>mudharabah/musyarakah</i> ?			
12	Menurut Anda apa perbedaan akad <i>mudharabah</i> dan <i>musyarakah</i> pada penyaluran dana Investasi?			
13	Apakah Anda mengetahui akad <i>Qard</i> ?			
14	Apakah Anda mengetahui perbedaan akad <i>Qard</i> dengan akad <i>Al Qardhul Hasan</i> ?			
15	Akad apa yang diterapkan pada produk pinjaman di KSPPS Bakti Huria Syariah?			

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Kota Palopo

Identitas Narasumber

Nama :

Umur :

Jabatan :

Alamat :

Tanggal wawancara :

Pihak KSPPS Bakti Huria Syariah

1. Bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di KSPPS Bakti Huria Syariah?
2. Apa tujuan dari program pengembangan yang dilakukan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah?
3. Apa manfaat dari program pengembangan ini bagi karyawan dan KSPPS Bakti Huria Syariah?
4. Apakah program pengembangan di KSPPS Bakti Huria Syariah dapat meng-upgrade pengetahuan SDM?
5. Bagaimana dampak dari program pengembangan yang diterapkan?
6. Apa faktor penghambat dari program pengembangan SDM?
7. Bagaimana cara pihak koperasi menerapkan konsep syariah di KSPPS Bakti Huria Syariah?
8. Bagaimana pihak koperasi meningkatkan pengetahuan karyawan tentang koperasi syariah?

HASIL WAWANCARA

Wawancara pada tanggal 04 Januari 2022 di KSPPS Bakti Huria Syariah Cabang Palopo

1. Bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di KPPS Bakti Huria Syariah?

Kahar : Model pengembangan di bakti huria terdapat tiga yaitu memberikan pelatihan dan motivasi, melakukan metode praktik langsung dan mengadakan seminar.

Ishak : pelatihan awal setelah perubahan dari KSP koperasi bakti huria menjadi KSPPS bakti huria syariah kami mengikuti kegiatan pelatihan tentang perubahan koperasi konvensional menjadi koperasi syariah yang diadakan oleh kantor pusat selama tiga hari dan pelatihan berikutnya yang diberikan biasanya seperti pelatihan tentang cara memberikan pelayanan diatas standar yang diharapkan untuk bagian teller, strategi mempromosikan produk untuk bagian marketing, peningkatan SDM dalam pengelolaan keuangan koperasi syariah bagian *Teller*. Pelatihan ini dilakukan selama dua sampai tiga hari pertiga bulan.

Ade Pratiwi : kegiatan seminar ini diadakan setiap tahun sebanyak tiga kali oleh kantor cabang perwilayah secara bergiliran dan setiap karyawan pernah ikut tapi kadang dipisah sesuai pekerjaannya misalnya saya ini sebagai teller pernah ikut seminar tentang meningkatkan kemampuan dalam penyusunan laporan keuangan yang akuntabel. Namun yang paling sering mengikuti seminar itu bagian marketing. Kegiatan rapat diadakan setiap awal bulan selama satu hari dikantor pusat.

Kahar : metode praktek langsung ini diberikan khusus kepada karyawan baru dan karyawan yang kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan ini diberikan sesuai posisi pekerjaannya. Jika karyawan tersebut bagian lapangan maka senior yang membimbingnya adalah senior yang ada di kantor cabang wilayah tersebut selama satu bulan. Namun jika karyawan tersebut bagian kantor maka harus dibimbing langsung oleh karyawan di kantor pusat selama tiga hari agar dapat mengetahui sistem yang digunakan oleh kantor.

Nur Ilmi : sebagai karyawan yang bekerja pada koperasi syariah, kami tidak hanya mengandalkan pemberian materi dari pelatihan yang diadakan oleh perusahaan karena koperasi bakti huria syariah ini masih tergolong baru dalam perkoperasian syariah. Jadi untuk menambah wawasan tentang koperasi syariah kami membaca buku dan mencatat hal-hal penting menurut kami yang berkaitan dengan pekerjaan kami.

2. Apa tujuan dari program pengembangan yang dilakukan oleh KSPPS Bakti Huria Syariah?

Kahar : Tujuannya agar KSPPS Bakti Huria Syariah menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas yang bagus, memperbaiki keterampilan kinerjanya dan mengembangkan keahlian karyawan.

3. Apa manfaat dari program pengembangan ini bagi karyawan dan KSPPS Bakti Huria Syariah?

Kahar : Pengembangan ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menambah wawasan tentang bagaimana koperasi syariah itu sendiri. Selain itu, pengembangan juga sebagai motivasi bagi karyawan untuk meng-update diri dan ilmu pengetahuan supaya pekerjaan tidak hanya berjalan datar dan menjadikan karyawan lebih kompeten dan memahami strategi bisnis yang sedang berkembang.

Ade Pratiwi: Dengan melakukan pengembangan kepada karyawan akan membantu kami sebagai karyawan dalam memperbaiki kinerja dan pengetahuan yang selama ini belum sepenuhnya didapatkan ketika sudah menjadi karyawan Bakti Huria Syariah. Kami juga dibekali motivasi agar bekerja dengan maksimal dan menekankan bahwa bekerja juga merupakan bagian bentuk ibadah kepada Allah SWT. manfaat pengembangan itu sendiri bagi perusahaan yaitu akan memperoleh aset yang berkualitas.

4. Apakah program pengembangan di KSPPS Bakti Huria Syariah dapat meng-upgrade pengetahuan SDM?

Kahar: Alhamdulillah program pengembangan ini sangat meng-upgrade pengetahuan karyawan karena dilihat dari keseluruhan pembiayaan mengalami peningkatan.

5. Bagaimana dampak dari program pengembangan yang diterapkan?

Kahar: Dampak dari program pengembangan ini alhamdulillah bagus karena dalam suatu perusahaan itu pemahaman sumber daya manusia sangat penting untuk bisa melakukan pekerjaannya lebih baik lagi.

6. Apa faktor penghambat dari program pengembangan SDM?

Kahar : Faktor penghambat dalam program pengembangan biasanya pada karyawan baru. Kebanyakan dari mereka yang diikutsertakan dalam pengembangan setelah kegiatan pengembangan itu selesai mereka kesulitan menerapkan hasil dari kegiatan pengembangan.

7. Bagaimana cara pihak koperasi menerapkan konsep syariah di KSPPS Bakti Huria Syariah?

Nur Ilmi: Penerapan konsep syariah di KSPPS Bakti Huria Syariah sebelum briefing kami melakukan tadarrus bersama dan setiap hari jumat di adakan risalah dikantor.

8. Bagaimana pihak koperasi meningkatkan pengetahuan karyawan tentang koperasi syariah?

Kahar: Dengan pengembangan yang sudah disebutkan tadi, hanya saja setiap pegawai yang melakukan pengembangan secara informal memiliki cara sendiri untuk memperbaharui pengetahuannya karena setiap manusia memiliki cara yang berbeda dalam belajar.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kahar

Jabatan : Pimpinan Cabang KSPPS Bakti Huria Syariah Palopo

Alamat : DSN . TAKKALALA

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

Nama : Hasmita

Nim : 16 0402 0022

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

Alamat : Jl. Andi Djemma, Kec. Wara Timur, Kel. Surutanga, Kota Palopo

Benar telah melakukan wawancara pada tanggal 04 Januari 2022 dan menggali lebih mendalam informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi data dalam menyusun skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Palopo,

Yang membuat pernyataan



A handwritten signature in black ink, appearing to be the name "Kahar", is written over the bottom right portion of the official stamp.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Ilmi

Jabatan : Staff Kasir

Alamat : BTP BOGAR BLOK HO-196-A

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

Nama : Hasmita

Nim : 16 0402 0022

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.**

Alamat : Jl. Andi Djemma, Kec. Wara Timur, Kel. Surutanga, Kota Palopo

Benar telah melakukan wawancara pada tanggal 04 Januari 2022 dan menggali lebih mendalam informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi data dalam menyusun skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Palopo,

Yang membuat pernyataan



[Handwritten signature]

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ade Pratiwi

Jabatan : Funding Officer

Alamat : Jl. A. DJEMMA

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

Nama : Hasmita

Nim : 16 0402 0022

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.**

Alamat : Jl. Andi Djemma, Kec. Wara Timur, Kel. Surutanga, Kota Palopo

Benar telah melakukan wawancara pada tanggal 04 Januari 2022 dan menggali lebih mendalam informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi data dalam menyusun skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Palopo,

Yang membuat pernyataan



NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo,

Lamp : -

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa, maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Hasmita

NIM : 16.0402.0022


Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian ujian *munaqasyah*. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb

Pembimbing


Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA.

Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

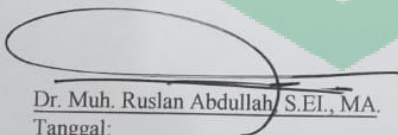
Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul : *Analisis Model Pengembangan Pengetahuan SDM Dalam Meningkatkan Pemahaman Konsep Koperasi Syariah Pada KSPPS Bakti Huria Syariah Kantor Cabang Palopo.*

yang ditulis oleh :

Nama : Hasmita
NIM : 16 0402 0022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.
Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing


Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA.
Tanggal:



1 2 0 2 1 1 9 0 0 9 1 0 0 9

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasym No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 1009/IP/DPMPTSP/XII/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 28 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Palimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : HASMITA
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Andi Djemma Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 1604020022

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

ANALISIS MODEL PENGEMBANGAN PENGETAHUAN SDM DALAM MENINGKATKAN PEMAHAMAN KONSEP KOPERASI SYARIAH PADA KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH KANTOR CABANG PALOPO

Lokasi Penelitian : KSPPS BAKTI HURIA SYARIAH PALOPO
 Lamanya Penelitian : 24 Desember 2021 s.d. 24 Februari 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 24 Desember 2021
 plh. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 NIP : 19780611 199612 1 001

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo;
3. Danramil 1203 SVK;
4. Kapolres Palopo;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Insan Kerja Umum melaksanakan penelitian

DOKUMENTASI WAWANCARA





HASIL CEK PLAGIASI

Skripsi Hasmita

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

A list of primary sources contributing to the similarity index, ranked by percentage. The list is overlaid on a large green watermark of a building with a fountain.

Rank	Source	Percentage
1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	5%
2	repository.metrouniv.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal.stiesyariahbengkalis.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

RIWAYAT HIDUP



Hasmita, lahir di Palopo pada tanggal 01 Januari 1998. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan seorang ayah Muhajir dan ibu Jumrana. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Andi Djemma Kecamatan Wara Timur, Kelurahan Surutanga, Kota Palopo. pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 79 Tappong. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 4 Palopo hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Palopo. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu di prodi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Berkat motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha serta usaha dan disertai doa kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan pengerjaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Contact person penulis: hasmita_mhs@iainpalopo.ac.id