

**MANAJEMEN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA STUDI KASUS PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH BAITUTTAMWIL
(BTM) MUHAMMADIYAH SURYA UMBULHARJO YOGYAKARTA**



Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Oleh :

MUHAMMAD KHABIBI

NIM: 13240111

Pembimbing :

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.

NIP. 19690227 200312 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2700/Un.02/DD/PP.05.3/12/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**MANAJEMEN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA STUDI KASUS PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH BTM SURYA
UMBULHARJO YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Muhammad Habibi**
NIM/Jurusan : **13240111/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Jumat, 24 Nopember 2017**
Nilai Munaqasyah : **87 (A/B)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si.

NIP 19690227 200312 1 001

Penguji II,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.

NIP 19690401 199403 2 002

Penguji III,

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.

NIP 19630210 199103 1 002

Yogyakarta, 7 Desember 2017

Dekan,

Dr. Hj. Nurjannah, M.Si

NIP 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax.(0274)552230
Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Khabibi
NIM : 13240111
Judul Skripsi : Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui:

Yogyakarta, 22 November 2017

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah,

Pembimbing



Drs. M. Rasyid Ridha, M. Si
NIP. 19670104 199303 1 003

M. Toriq Nurmadiansyah, S. Ag, M.Si
NIP 19690227 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 Fax.(0274)552230
Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Khabibi
NIM : 13240111
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta* adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 20 Oktober 2017

Yang menyatakan,



Muhammad Khabibi
13240111

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



MOTTO

“sesungguhnya Allah Tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa yang ada pada diri mereka”

(Q.S.Ar-Ra'd : 11)¹



¹ Al-Qur'an, 13: 11. Terjemahan ayat Al-Qur'an diambil dari Departement Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Direktorat Jendral Bimas Islam dan Urusan Haji, 1980).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa mencurahkan taufik, rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kita semua, semoga kita semua menjadi hamba-hamba yang taat akan semua perintah-Nya dan larangan-Nya. Shalawat dan salam senantiasa kita sanjungkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang merupakan Nabi akhir zaman dan utusan bagi seluruh umat manusia Syafa'atnya kita nantikan di hari akhir kelak.

Sampai akhirnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) Surya Umbulharjo Yogyakarta” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari do'a bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka peneliti menyampaikan hormat dan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak. Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
4. Bapak Andy Dermawan, M.Ag selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk kelancaran skripsi saya.

5. Bapak M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah bersedia meluangkan waktu, memberi bimbingan dan masukan dari awal pengerjaan sampai dengan selesainya skripsi ini.
6. Para penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Seluruh staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan kemudahan administratif bagi peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan dedikasinya, pengarahan, pengalaman, serta bimbingan kepada peneliti selama perkuliahan.
9. Kedua orang tua saya ayahhanda Bapak Ismail dan Ibunda Ismail sebagai guru kehidupan terbaik saya, terimakasih atas do'a, kesabaran, keikhlasan, perhatian serta cinta dan kasih sayang yang tiada habisnya dipanjatkan untuk saya.
10. Adik-adikku dan keluarga besar saya, terimakasih atas dukungan do'a dan persaudaraan yang indah. Semoga Allah SWT berkenan mengumpulkan kita dalam keluarga yang utuh di *jannah*-Nya.
11. Bapak Iwa Khairuttaqwa, selaku General Manager di KSPPS BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta dan segenap karyawan yang telah bersedia membantu dan memberi informasi kepada peneliti.
12. Buat sahabat Bidikmisi Gold Generation 2013 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih untuk kebersamaan ini, menjalani suka duka bersama.
13. Rekan-rekan praktikum profesi khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah tahun 2016
14. Keluarga KKN Turgo Bawah, Pakem Sleman Yogyakarta terimakasih untuk sharing, masukan, motivasi, bantuan, keceriaan, dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti, semoga tali silaturahmi kita tidak terputus, amin.

15. Pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya skripsi ini adalah hasil dari berprosesnya peneliti yang masih jauh dari Kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga bermanfaat

Yogyakarta, 18 September 2017

Penulis,



Muhammad Habibi
NIM. 13240111

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Abstrak

Muhammad Khabibi

Muhammad Khabibi 13240111, Manajemen Kinerja sumber daya manusia Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta. Skripsi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo merupakan koperasi yang berkonsep syariah (nilai-nilai kaidah islam). Kebutuhan akan manajemen sangatlah dibutuhkan di mana suatu usaha atau organisasi beroperasi. Disinilah pentingnya manajemen kinerja, yaitu untuk mengetahui bagaimana perusahaan atau organisasi menempatkan karyawan sesuai dengan tempatnya di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo. dengan adanya manajemen kinerja yang baik maka sebagai peneliti sangat tertarik dengan penerapan manajemen kinerja kepada sumber daya manusia yang ada di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta. Antara lain yaitu bagaimana penerapan Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta. Oleh karena itu peneliti menganggap penting untuk meneliti tentang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini semoga dapat memberikan sumbang sih ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	4
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Kajian Pustaka.....	10
E. Kerangka Teori.....	12
F. Metode Penelitian.....	22
G. Sistematika Pembahasan	29

BAB II GAMBARAN UMUM

A. Letak Geografis KSPPS BTM Surya Umbulharjo	31
B. Sejarah Berdirinya KSPPS BTM Surya Umbulharjo	31
C. Visi dan Misi KSPPS BTM Surya Umbulharjo	32
1. Visi KSPPS BTM Surya Umbulharjo.....	32
2. Misi KSPPS BTM Surya Umbulharjo.....	33
D. Struktur Organisasi dan Kepengurusan KSPPS BTM Surya Umbulharjo	34
E. Sarana dan Prasarana KSPPS BTM Surya Umbulharjo.....	36
F. Keanggotaan KSPPS BTM Surya Umbulharjo.....	37

BAB III PEMBAHASAN

A. Perencanaan Strategis KSPPS BTM Surya Umbulharjo	48
1. Proses perencanaan Strategis	49
B. Tujuan dan Sasaran KSPPS BTM Surya Umbulharjo	53
1. Tujuan Kinerja	53

2. Integrasi Tujuan.....	55
3. Karakteristik Tujuan Yang Efektif.....	56
4. Sasaran Kinerja.....	58
C. Kesepakatan Kinerja KSPPS BTM Surya Umbulharjo	60
D. Perencanaan Kinerja KSPPS BTM Surya Umbulharjo	60
E. Standar Kinerja KSPPS BTM Surya Umbulharjo	70
1. Standar Kinerja.....	70
2. Standard Kinerja Yang Efektif.....	71
F. Penilaian Kinerja KSPPS BTM Surya Umbulharjo.....	71
G. Evaluasi Kinerja KSPPS BTM Surya Umbulharjo.....	80
H. Perbaikan Kinerja KSPPS BTM Surya Umbulharjo	80
1. Praktis.....	80
2. Orientasi Pada Waktu.....	81
3. Spesifik	81
4. Komitmen.....	81

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran-Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Kepengurusan KSPPS BTM Surya Umbulharjo	34
Tabel 3.1 A Framework of HR Culture.....	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Metode Penelitian	28
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Pengumpulan Data.....	28



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul "**Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia studi kasus pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) Surya Umbulharjo Yogyakarta**" Untuk memahami dan memberikan gambaran yang jelas, berikut dikemukakan istilah-istilahnya.

1. Manajemen Kinerja

Manajemen merupakan pengembangan dari kata asal bahasa latin yaitu *manus* yang memiliki arti tangan, dan kemudian berkembang menjadi *maneggiare* yang berarti menangani.¹ G. R. Terry sebagaimana dikutip oleh Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, Manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.² Sedangkan kinerja sendiri menurut Moeheriono oleh Ma'ruf Abdullah, kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian

¹ Pusat Bahasa Depatemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 909.

² Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 8.

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Manajemen Kinerja menurut Amstrong dan Bacal sebagaimana dikutip oleh Wibowo adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.³ Kutipan pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersamamentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukan, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.⁴

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Ruki dari meldon adalah anggota organisasi atau lembaga seperti Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo, Sumber daya manusia atau modal insani; aset (modal) bagi sebuah

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hlm. 8.

⁴ *Ibid.*, hlm.8.

organisasi bisnis, yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut dalam merealisasikan visi dan strateginya.⁵

3. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Koperasi jasa keuangan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah (KSPPS BTM) didirikan pada hari sabtu, 26 november 2011 bertempat di Auditorium Kampus 3 Universitas Ahmad Dahlan (UAD) jalan Prof. Dr. Soepomo, S.H Janturan Warungboto. Pendanaan koperasi ini bersifat mandiri yaitu bersumber dari simpanan pokok, simpanan sukarela serta simpanan wajib setiap bulannya. Sumber dana koperasi juga berasal dari penyertaan modal dari seluruh unit amal usaha muhammadiyah, mulai dari TK, SD, SMP, SMA hingga perguruan tinggi dan dana dari amal usaha muhammadiyah tersebut nantinya akan dikelola untuk kemajuan bersama. Koperasi simpan pinjam syariah ini bersifat terbuka dan memberikan kesempatan kepada siapa saja untuk bergabung, terutama bagi keluarga besar muhammadiyah. Koperasi syariah memiliki peran yang sangat penting dan ikut andil mengembangkan perekonomian

⁵ Meldona, SE., MM., Ak. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (UIN- Malang Press, 2009), hlm. 17.

masyarakat terutama bagi para anggotanya. Seperti membantu keperluan kredit anggota hanya dengan menggunakan syarat ringan dan menjauhkan anggotanya dari rentenir. selain simpan pinjam para anggota juga bisa mengambil kebutuhan pokok seperti beras dan lainnya di toko milik amal usaha muhammadiyah dengan sistem pembayaran bertempo.⁶

B. Latar Belakang Masalah

Koperasi adalah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama.⁷ Koperasi sendiri melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.⁸ Prinsip koperasi merupakan landasan pokok koperasi dalam menjalankan usahanya sebagai badan usaha dan gerakan ekonomi rakyat untuk membangun koperasi yang efektif dan tahan lama. Didirikannya koperasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya dengan harga yang relatif lebih murah, memberikan kemudahan bagi anggotanya yang membutuhkan modal usaha, memberikan keuntungan bagi anggotanya. Begitu juga dengan koperasi syariah yang ada diindonesia khususnya di Yogyakarta seperti Koperasi

⁶ PCM Umbulharjo, *Homepage Pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syariah BTM Umbulharjo Yogyakarta 2017*, diakses tanggal 27 juli 2017

⁷ (inggris) O'Sullivan, Arthur;Steven M.Sheffrin (2003). *Economics;Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Pearson Prentice Hall.p.202 ISBN 0-13-063085-3

⁸<http://id.m.wikipedia.org/wiki/koperasi> diakses tanggal 28 juli 2017

Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo merupakan koperasi jasa keuangan Syariah, pendirian Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo ini sebagai realisasi dari program kerja yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Umbulharjo khususnya dalam bidang Majelis Ekonomi. dalam jangka panjang, Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo ini diharapkan bisa menjadi amal usaha yang mandiri dan independent, sehingga mampu memberdayakan warga Muhammadiyah khususnya serta pada masyarakat umumnya.⁹

Suatu organisasi atau usaha dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Maka dari itu perlunya suatu manajemen kinerja karena manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manager, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja bacal sebagaimana dikutip oleh wibowo memandang

⁹ PCM Umbulharjo, *Homepage Pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syariah BTM Umbulharjo Yogyakarta 2017* diakses tanggal 28 juli 2017

manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manager, dan karyawan.¹⁰

Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, berbeda dengan Armstrong oleh Wibowo lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.¹¹

Sementara Armstrong dan Baron oleh Wibowo Manajemen Kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Kutipan pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hlm. 8.

¹¹ *Ibid*, hlm. 8.

memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.¹² Schwartz oleh Wibowo memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manager dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manager kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manager, demikian pula dengan penilaian kinerja.¹³

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, tujuannya adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Agar bisa menjadi organisasi atau lembaga yang maju diperlukan seorang anggota atau pegawai yang memiliki kinerja yang mampu bersaing agar menjadikan perusahaan lebih maju. Suatu organisasi dikatakan bisa berhasil apabila jika para anggota bisa bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Seorang pegawai yang unggul akan membawa perubahan terhadap perkembangan organisasi atau lembaga sehingga tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai dengan kinerja yang baik sangat berperan penting untuk memajukan organisasi dengan visi yang ditentukan.

¹² *Ibid.*, hlm. 8.

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hlm. 9.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa kemajuan suatu organisasi bagaimana perusahaan manage kinerja para anggotanya karena pada kenyatannya kinerja anggota yang dapat memberikan perubahan berkembang atau tidaknya sebuah organisasi.

Namun yang menjadi permasalahan peneliti adalah bagaimana lembaga manage kinerja para sumber daya manusia agar bisa meningkatkan kualitas kerja yang maksimal dan optimal supaya menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan agar bisa memberikan hasil yang sebaik-baiknya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti terdorong untuk mengetahui bagaimana lembaga manage kinerja anggota yang diterapkan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mendeskripsikan manajemen kinerja Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi peneliti yang lain serta bisa menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca, terutama dalam hal mengatur kinerja anggota yang diterapkan dalam sebuah lembaga atau organisasi baik profit maupun non-profit sehingga sesuatu yang akan dicapai sebuah lembaga atau organisasi dapat terwujud karena hasil kinerja yang maksimal.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang berguna kepada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja anggota atau pegawai.

F. Kajian Pustaka

Peneliti melihat karya-karya terdahulu sebagai perbandingan, dimaksudkan agar lebih memperjelas bahwa permasalahan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang terdahulu. Sejauh ini yang meneliti terkait dengan judul penelitian “Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia diKoperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian yang ditulis junaidi maulana 2011, di perseroan terbatas Nur Ramadhan wisata sleman yogyakarta yang berjudul “ Manajemen Kinerja diPerseroan terbatas Nur Ramadhan Wisata Sleman Yogyakarta”, penelitian ini membahas tentang bagaimana Manajemen Kinerja pada pegawai atau karyawan di PT. Nur Ramadhan Wisata Sleman Yogyakarta. Hasil tersebut menyatakan bahwa denganperencanaan kerja, disiplin kerja, evaluasikinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Selanjutnya hasil penelitian yang ditulis Inayah Elfira 2006, BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang berjudul “ Pengukuran Kinerja Manajemen Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yoyakarta Tahun 2000-2004 “ Penelitian ini menjelaskan tentang Bagaimana Kinerja dari Perspektif Keuangan, Nasabah, Proses Bisnis Internal, Perspektif Pembelajaran dan

¹⁴ Junaidi Maulana, “ *Manajemen Kierja di Perseroan Terbatas Nur Ramadhan Wisata Sleman Yogyakarta*”, Skripsi, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2011.)

Pertumbuhan BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta tahun 2000-2004. Hasil tersebut menyatakan bahwa bila ditinjau dari empat perspektif secara garis besar dapat menunjukkan kinerja yang baik.¹⁵

Selanjutnya hasil penelitian yang ditulis Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan, I Gedhe Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, 2012 Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali” Penelitian ini menjelaskan tentang Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.¹⁶

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah pada letak bahasannya, penelitian ini lebih mengupas mengenai manajemen kinerja sumber daya manusia yang dapat diaplikasikan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta, cara *manage* anggota koperasi yang digunakannya, beserta hasil dari manajemen kinerja kepada anggota atau pegawai.

¹⁵ Inayah Elfira, “*Pengukuran Kinerja Manajemen Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*”, Skripsi, (Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Fakultas Syari’ah Jurusan Keuangan Islam, 2006)

¹⁶ A.A Ngurah Bagus Dermawan, “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali*” Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.6.No.2 Agustus 2012

G. Kerangka Teoritik

1. Manajemen Kinerja

Schwartz sebagaimana dikutip Oleh Wibowo Manajemen Kinerja gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manager dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manager kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manager, demikian pula penilaian kinerja.¹⁷

Hakikat dari manajemen kinerja sendiri adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manfaat manajemen kinerja itu sendiri bukan hanya bagi organisasi akan tetapi manager individu. Manfaat manajemen kinerja sendiri bagi organisasi antara lain; menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan, dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya. Riani tahun 2011, mengenai kompensasi, sistem manajemen kinerja adalah proses untuk

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hlm. 9.

mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan oleh Amstrong dan murlis,2003. Definisi lain mengenai manajemen kinerja adalah proses yang mengkonsolidasi penetapan tujuan, penilaian kinerja, dan pengembangan sistem tunggal yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai mendukung dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan oleh Dessler tahun 2005.¹⁸

Manajemen kinerja sangat diperlukan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya manusia organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian hakikat

¹⁸ Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 63.

manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manager, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.

Manfaat manajemen kinerja bagi manager antara lain berupa: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non-finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

Sementara itu, manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Menurut Costello sebagaimana dikutip oleh Wibowo manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manager pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung memengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi.

Apabila pekerja jelas memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, harga diri dan motivasinya akan meningkat. Dengan demikian, manajemen kinerja memerlukan kerjasama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi

kinerja organisasi untuk mencapai tujuan sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat konsensus dan kerjasama serta terjadi komunikasi dua arah sebagai berikut prinsip dasar dalam manajemen kinerja :

a. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang.

b. Perumusan tujuan

manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi

c. Perencanaan

Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas.

d. Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus.

e. Pengukuran

Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi, untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia.

f. Perbaikan kinerja

Kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan.

g. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus-menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, dimana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik.

h. Menciptakan budaya

Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

i. Pengembangan

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi.

j. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur di antara manager, pekerja, dan rekan kerja.

k. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap *stakeholder*, yaitu pekerja, manager, pemilik, dan pelanggan.

l. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dibelakang pengembangan kinerja.

m. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain.

n. Rasa kasihan

Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa manager memahami dan empati terhadap orang lain.

o. Konsensus dan kerjasama

Manajemen kinerja mengandalkan pada konsensus dan kerjasama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan.

p. Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan.

3. Sumber Daya Manusia

- a. Ndraha sebagaimana dikutip oleh ma'ruf abdullah sumber daya manusia (*human resaouces*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampumemberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*.
- b. Hadari Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi atau perusahaan.
- c. Wirawan, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa Sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur (*Idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa rumusan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan atau sumber daya manusia itu mempunyai potensi yang luar

biasa yang mengalahkan sumber daya organisasi lainnya, karena ia mempunyai :

- a. Kemampuan fisik, yang dapat digunakannya untuk menggerakkan, mengerjakan, atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya atau faktor produksi lainnya.
- b. Kemampuan psikis, yang dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas, inovasi dan profesionalisme dalam bekerja.
- c. Kemampuan karakteristik, yang dapat membangkitkan kecerdasan (intelektual, emosional, spiritual, dan sosial) yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
- d. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan, yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukannya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pengalaman hidupnya, yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang menyangkut pekerjaannya.

Sumber daya manusia dalam perspektif historis diskursus tentang sumber daya manusia (SDM), seiring dengan kemapanan perspektif pegawai sebagai aset dan bukan sekedar menjadi faktor produksi. Pergeseran perspektif tersebut sangat bermakna, khususnya dalam mengangkat martabat dan nilai-nilai kemanusiaan dalam organisasi

publik maupun swasta. Sudut pandang bahwa manusia sebagai faktor produksi telah menempatkan status dan harkat kemanusiaan setara dengan alat produksi lain, seperti material, alat, mesin, modal, dan lain-lain. Sedangkan dengan perspektif manusia sebagai aset menempatkan pegawai lebih berharga dibandingkan dengan alat produksi. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensi, keahlian, keteampilan, *human relations*.

Menurut H. Hadari Nawawi tahun 2000 Sumber Daya Manusia meliputi tiga pengertian yaitu :

- a. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- b. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata

(*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.¹⁹

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan, karena data yang diperoleh langsung dari objek, dalam hal ini adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk membangun teori dari suatu data, dimana desain dari metode kualitatif bersifat umum, fleksibel, dan berkembang dalam proses penelitian. Oleh karena itu analisa data yang digunakan penulis adalah deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²⁰

2. Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan pekerjaan peneliti yang tidak dapat dihindari dalam kegiatan penelitian. Hubungan kerja antara peneliti atau kelompok peneliti dengan subjek penelitian hanya berlaku untuk pengumpulan data dengan melalui kegiatan atau teknik

¹⁹ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia : Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 11.

²⁰ Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, Cet Ke 17, 2002), hlm. 126.

pengumpulan data melalui teknik observasi partisipan, wawancara yang mendalam dengan informan atau subjek penelitian, pengumpulan dokumen dengan melakukan penelaahan terhadap berbagai referensi-referensi yang memang relevan dengan fokus penelitian.

a. Observasi

Metode observasi atau pengamatan merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Metode observasi merupakan cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan atau ruang, waktu dan keadaan tertentu.²¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi non-partisipan dan terstruktur, artinya penulis tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Peneliti mencatat, menganalisis, dan selanjutnya membuat kesimpulan tentang perilaku. Pengumpulan data dengan observasi non-partisipan ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna. Observasi dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo. dalam observasi terstruktur

²¹ Ida Bagoes Mantra, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 79.

penulis melakukan pengamatan dengan membuat catatan lapangan agar lebih mudah dalam menganalisis data penelitian. catatan lapangan merupakan catatan tertulis mengenai apa yang didengar, dilihat, dialami dan dipikirkan dalam rangka mengumpulkan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.²²

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bebas terpimpin, yaitu penulis mengajukan pertanyaan kepada informan berdasarkan pedoman *interview* yang telah disiapkan secara lengkap dan cermat, dengan suasana tidak formal dalam wawancara jenis ini lebih harmonis dan tidak kaku.²³ Penelitian ini adalah pimpinan Koperasi dan beberapa pegawai Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo. Pendukung yang digunakan peneliti adalah buku catatan. Dalam menggali hasil yang maksimal penulis butuh informan yang banyak informasi dalam penelitian.

²² *Ibid.*, hlm. 153.

²³ Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002), hlm. 33-34.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran-pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesengajaan untuk menyiapkan atau meneruskan keterangan-keterangan peristiwa, dan bila perlu dilengkapi dengan lampiran foto-foto dokumentasi penelitian.²⁴ Dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah foto-foto yang menunjukkan bukti wawancara dan data-data yang sangat diperlukan dalam penelitian.

3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo Yogyakarta. Beberapa komponen lain yang mendukung subjek penelitian ini adalah pengeloladi Koperasi. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah manajemen kinerja koperasi yang diterapkan dikoperasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dikoperasi simpan pinjam dan pembiayaan Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Umbulharjo, karena usaha ini berbasis koperasi yang mensejahterakan ekonomi umat yang berada dibawah naungan ormas islam di Indonesia Muhammadiyah,

²⁴ Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 135 – 136.

khususnya di bidang Majelis Ekonomi karena sesuai untuk diteliti peneliti jurusan Manajemen Dakwah.

4. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis interaktif yang dikemukakan oleh Huberman & Miles terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.²⁵ Adapun penjelasan lebih rinci sebagai berikut :

- a. Reduksi data adalah proses pemilihan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan. Proses ini merupakan sebuah proses yang berulang selama proses penelitian kualitatif berlangsung. Karena tujuan dilakukannya proses ini adalah untuk lebih menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang bagian data yang tidak diperlukan serta mengorganisasi data. Maka hal tersebut dapat memudahkan penulis untuk melakukan penarikan kesimpulan.
- b. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melalui hal tersebut, penulis akan lebih memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

²⁵ M. Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: UII Press, 2007), hlm. 150-152.

- c. Penarikan kesimpulan adalah dimulai dari permulaan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Hal tersebut merupakan langkah terakhir dari analisis data peneliti kualitatif.

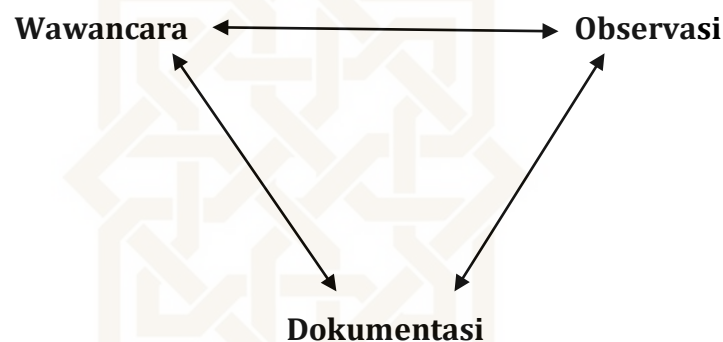
5. Keabsahan Data

Data yang di peroleh dianalisis secara kualitatif Analisis data kualitatif didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa saja yang dipelajari dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain. Pendekatan ini terutama digunakan untuk memperoleh pemahaman (*Insight*) yang menyeluruh dan tuntas mengenai aspek-aspek yang relevan dengan tujuan penelitian

Pada tahap analisis data, penulis melakukan serangkaian proses analisis data kualitatif pada interpretasi data yang telah diperoleh, tujuannya agar data yang diperoleh *valid* dan *reliabel*. Releabilitas prosedur penelitian kualitatif diupayakan melalui beberapa cara antara lain sesuai dengan pendapat Nasution yaitu melakukan pencatatan dan dokumentasi data secara teliti dan terbuka, *transparasi* mengenai prosedur di lapangan dan hal-hal yang di ungkap, dan membandingkan

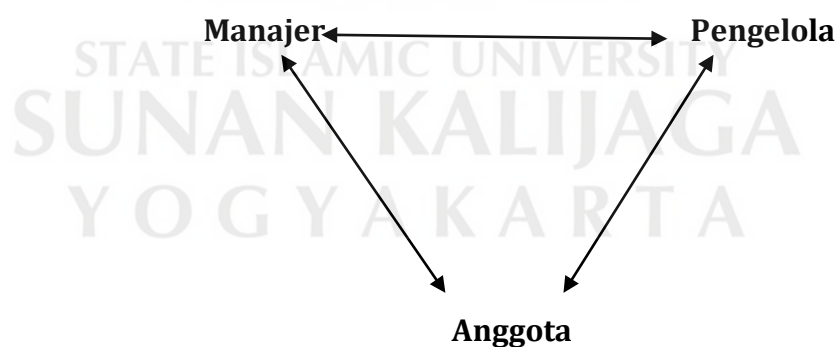
hal-hal yang dicapai melalui metode wawancara dan observasi serta meneliti kepada para subjek.²⁶Pengecekan data dengan menggunakan triangulasi metode didapat dari metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya.

Gambar 1.1 Triangulasi Metode ²⁷



Pengecekan data dengan menggunakan triangulasi metode didapat dari metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya.

Gambar 1.2 Triangulasi Sumber²⁸



²⁶ *Ibid.*, hlm. 164.

²⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif , R&D, hlm.372.

²⁸ *Ibid.*, hlm 40.

Sedangkan triangulasi sumber data, dilakukan dengan pengecekan derajat kepercayaan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sama. Dalam hal ini, peneliti mengecek derajat kepercayaan sumber dengan melakukan wawancara pada informan yang berbeda-beda.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan di dalam pembahasan, maka peneliti akan menguraikan sistematika pembahasn sebagai berikut :

- BAB I Pendahuluan yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.
- BAB II Membahas tentang gambaran umum Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta yang meliputi Sejarah singkat berdirinya dan perkembangannya, letak geografis, visi-misi, program kerja, serta struktur lembaga.
- BAB III Pada bab ini merupakan inti dari penelitian yakni membahas tentang manajemen kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah BTM Surya Umbulharjo dari penelitian lapangan.

BAB IV Penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan, hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran, daftar pustaka serta di akhiri dengan lampiran-lampiran.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan peneliti terkait Manajemen Kinerja Sumber daya Manusia di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta tahun 2017 maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

Penerapan Manajemen Kinerja di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta dengan menggunakan manajemen kinerja yakni menggabungkan beberapa metode yang didasarkan pada prinsip syariah potensi yang dimiliki oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta, baik Sumber Daya Manusia maupun anggaran, fasilitas, penyusunan kinerja, semua didasarkan pada regulasi kementerian agama, PCM Muhammadiyah khususnya di bidang Majelis Ekonomi dan para anggota koperasi.

Secara keseluruhan penerapan manajemen kinerja berjalan dengan efektif dan efisien dalam program-program yang ada di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syaiah BTM Surya Umbulharjo Yogyakarta. Namun ada beberapa kendala yang ditemui terutama dalam faktor internal Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan SyariahBTM Surya Umbulharjo yang berjalan kurang efektif. Akan tetapi dengan adanya

fungsi evaluasi sebagai titik ukur keberhasilan dari pelaksanaan program, maka masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan secara khusus bagi pelaksana pengelolaan manajemen kinerja yang akan peneliti sampaikan pada penulisan saran.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran dari hasil temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja seharusnya lebih sering dilakukan untuk mengukur seberapa sukses dan tidaknya suatu program-program yang telah dibuat apakah sudah diimplementasikan dengan baik, dengan adanya evaluasi program akan dapat mempermudah perbaikan terhadap pelaksanaan program manajemen kinerja sehingga nanti akan menghasilkan kinerja yang baik bagi koperasi.
2. Bagi pengurus perlu membuat strategi pengenalan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo dengan memanfaatkan beberapa media seperti mengaktifkan web, blog, membuat edaran brosur, banner, dan spanduk. Sehingga masyarakat bisa dengan mudah mengakses Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo untuk bergabung menjadi anggota koperasi.
3. Hasil dari penelitian ini peneliti mengharapkan supaya pengelola Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BTM Surya Umbulharjo dapat terus melaksanakan program yang telah dibuat oleh

pihak yang berwenang dengan melaksanakan program lebih progresif. Sehingga anggota bisa mendapatkan manfaat ketika dalam pelaksanaan setelah program berjalan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Dudung, *Pengantar Metodologi Penelitian* Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002.
- Al-Qur'an, 13: 11. Terjemahan ayat Al-Qur'an diambil dari Departement Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Direktorat Jendral Bimas Islam dan Urusan Haji, 1980).
- Arthur, O'Sullivan, dan Steven M. Sheffrin (2003). *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey 07458: Pearson Prentice Hall. p. 202 ISBN 0-13-063085-3
- Arsip Koperasi SPPS BTM Surya UH Yogyakarta, diakses tanggal 11 september 2017
- Bagus Dermawan, A.A Ngurah, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali" *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6. No. 2 Agustus 2012.
- Brosur KSPPS BTM Surya UH Yogyakarta, diakses tanggal 18 september 2017.
- <http://id.m.wikipedia.org/wiki/koperasi>, diakses tanggal 28 juli 2017.
- Elfira, Inayah, " *Pengukuran Kinerja Manajemen Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*", Skripsi, Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Fakultas Syari'ah Jurusan Keuangan Islam, 2006
- Laksmi, Asri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Maulana, Junaidi, " *Manajemen Kierja di Perseroan Terbatas Nur Ramadhan Wisata Sleman Yogyakarta*", Skripsi, Yogyakarta: Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2011.
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN- Malang Press, 2009
- Moelong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, Cet Ke 17, 2002.
- PCM Umbulharjo, *Homepage Pendirian Koperasi Jasa Keuangan Syariah BTM Umbulharjo Yogyakarta* 2017

Pusat Bahasa Depatemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif , R&D*

Sulistiyani, Ambar Teguh, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia : Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009

Wawancara dengan Iwa Khoirutaqwa, General Manajer KSPPS BTM Surya UH Yogyakarta, 11 september 2017.

Wawancara dengan anggota KSPPS BTM Surya UH Yogyakarta, 15 September 2107.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.







STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Muhammad Khabibi
Tempat/Tgl. Lahir : Magelang, 8 Mei 1994
Alamat : Kebrokan, UH, No 4/675 Pandean,
Yogyakarta
Nama Ayah : Ismail
Nama Ibu : Umi Nur Aeni
No Handpone : 08995465068
Email : muhammadkhabibi876@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Ma'arif Candiretno Secang, Magelang, Tahun Lulus 2007
2. SMP Negeri 9 Magelang, Tahun Lulus 2010
3. Madrasah Aliyah Darul Falah Bodean Pringsurat Temanggung,
Tahun Lulus 2013

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 31 Oktober 2107



Muhammad Khabibi