

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN WARUNG SAYUR BAROKAH  
CONDONG CATUR YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk memenuhi sebagian syarat-syarat  
memperoleh gelar Sarjana Strata 1

Disusun Oleh:  
**Hilful Fudhul**  
**NIM 12240056**

Pembimbing:

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

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1722/Un.02/DD/PP.05.3/08/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

EVALUASI KINERJA KARYAWAN WARUNG SAYUR BAROKAH  
CONDONGCATUR SLEMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hifzul Fudhol  
NIM/Jurusan : 12240056/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 29 Agustus 2019  
Nilai Munaqasyah : 84 (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,

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.  
NIP.19630210 199103 1 002

Penguji III,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP.19670104 199303 1 003

Yogyakarta, 29 Agustus 2019

Dr. Hj. Nurjanah, M.Si  
NIP.19500310 198703 2 001



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan perunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Hilfal Fudhul  
NIM : 12240056  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul proposal : Evaluasi Kinerja Karyawan Warung Sayur Barokah Condonggeatur Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/ Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Sosial,

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*


Yogyakarta, 26 Agustus 2019

Mengetahui,

Ketua Prodi  
Manajemen Dakwah

Pembimbing

  
Rasyid Ridla, M.Si  
NIP 19670104 199303 1 003

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



**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilful Fudhul  
NIM : 12240056  
Jurusan : Manajemen dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: *Evaluasi Kinerja Karyawan Warung Sayur Barokah Condongcatur 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 mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku

Yogyakarta, 26 Agustus 2019

Yang menyatakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Hilful Fudhul  
NIM. 12240056

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Ayah dan Ibunda Tercinta

Almamaterku Tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



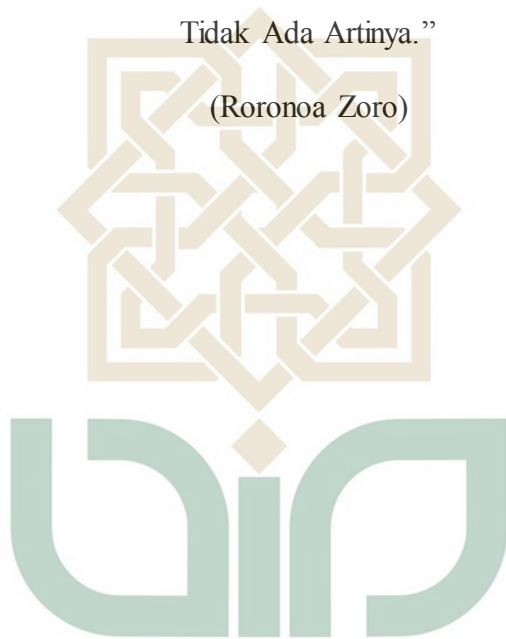
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

”Jika Melindungi Kapten Saja Tidak Bisa, Ambisi Apapun

Tidak Ada Artinya.”

(Roronoa Zoro)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT penggema seluruh alam yang dengan kuasa-Nya Ia ditinggikan derajat manusia dari makhluk-Nya yang lain melalui kecerdasan akal sehingga manusia dapat berpikir dan berkembang. Sholawat dan salamakan selalu tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga keselamatan selalu atas beliau, keluarga dan sahabat serta umatnya yang tetap berpegang teguh pada Islam.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya skripsi ini berkat izin dan rahmat Allah SWT kepada peneliti dengan perantara berbagai pihak yang turut membantu. Untuk itu peneliti sampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. KH. Yudian Wahyudi, M. A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga.
4. Drs. Mokhammad Nazili, M. Pd., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

5. Muhammad ToriqNurmadiansyah, S.Ag, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih telah membimbing dari awal masuk perkuliahan hingga saat ini.
6. Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan waktu luang untuk membimbing, mengarahkan, dan mengoreksi skripsi ini.
7. Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan motivasi dan bimbingan serta ilmu.
8. Nurhidayati, selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah. Terimakasih atas bantuannya yang telah mengurus segala keperluan skripsi.
9. Owner Warung SayurBarokah yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Kedua Orang tua sayadan yang selalu memberikan do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga Besar saya yang tiada hentinya mendukung dan memberi do'a kepada saya untuk menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman ARMADA 2012 (Arek-Arek Manajemen Dakwah) yang turut serta membantu dan mendukung saya agar cepat terselesaikannya skripsi ini.



13. Teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah yang selalu mendukung, terimakasih banyak.
14. Teman-teman seperjuangan PMII Rayon Pondok Syahadat, Ja'a Al pahlevi, Riris Diyah Astuti, Rahmat Hidayat, Arief Hardianto, Mason Haji, Haedar, Fullah Jumainah, Willy, Suhairi, Azip, Arta. Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya.
15. Terimakasih untuk al. Bapak KH. Ahmad Fauzi dan Arina Luthfiana Defi.
16. Teman-teman ku semua yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas *supportnya*.
17. Segenap pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua jasa baik mereka serta memberikan balasan yang lebih sebagai amal sholeh di sisi-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi masih banyak kekurangan. Hal ini dikarenakan pengetahuan yang dimiliki penulis sangatlah terbatas, untuk itu diperlukan saran dan masukan demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca serta

semua pihak yang berkepentingan dengan skripsi ini.

Yogyakarta, 26 Agustus 2019

Peneliti,



**HilfulFudhul**

**NIM. 12240056**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

**Hilful Fudhul (12240056).** Evaluasi Kinerja Karyawan Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam lembaga profit maupun non profit memiliki kesamaan dalam proses pelaksanaan, terutama soal pola mengelola lembaga atau organisasi. Salah satu poin penting dalam mengelola lembaga adalah adanya tahap evaluasi pada setiap hal. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana strategi yang dilakukan yaitu tingkat keberhasilan demi tercapainya setiap target yang diinginkan. Begitupun dengan usaha warung sayur yang sedang ditekuni oleh saudara Hilful Fudhul bersama M. Subhan. Menarik untuk diteliti bagaimana usaha sayur yang bernama “Barokah” dikelola secara bersama-sama tanpa ada tumpang tindih atau sekat terkait pembagian kerja serta keuntungan dalam bisnis.

Banyak yang sudah mengangkat lembaga profit yang dalam pengelolaannya didominasi oleh orang-orang tertentu tanpa melibatkan seluruh karyawan atau pekerja dalam memutuskan strategi, keputusan-keputusan penting dalam mengembangkan usaha. Warung Sayur Barokah dalam pelibatan karyawan turut terlibat memberi masukan kepada pemilik terkait ide-ide segar yang perlu dilakukan untuk pengembangan usaha. Hal ini, yang membuat peneliti perlu mengangkat kegiatan usaha yang dalam pengelolaannya di kelola secara bersama-sama dengan prinsip egaliter dan kekeluargaan, ini yang menjadi kunci karyawan merasa ‘nyaman’ bekerja, tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya serta target yang harus dipenuhi.

Karyawan menjadi sangat penting bagi keberlangsungan usaha yang sehat, selain dari mengejar kenyamanan pelanggan dalam membeli produk yang jelas menguntungkan usaha, selain itu memberi rasa kenyamanan kepada karyawan juga menjadi hal yang tak kalah pentingnya. Rasa kenyamanan ditempat kerja adalah sebuah iklim kekeluargaan yang menjadi utama untuk dibangun antar sesama baik, pemilik, manajer maupun karyawan demi mengembangkan usaha yang sehat dan maju.

**Kata Kunci :** *Evaluasi, Karyawan, Kinerja, Warung Sayur Barokah, Kenyamanan, Kekeluargaan, Egaliter*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	1
C. Rumusan Masalah.....	4

D. Tujuan Penelitian .....	4
E Kegunaan Penelitian.....	5
F. Tinjauan Pustaka.....	6
G. Landasan Teori.....	8
1. Pengertian Kinerja .....	9
2. Pengertian Karyawan.....	9
3. Evaluasi Kinerja.....	10
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sistem Evaluasi.....	13
5. Sistem Evaluasi.....	15
H. Usaha Mikro Kecil dan Menengah .....	22
1. Kriteria UMKM .....	27
2. Klasifikasi UMKM.....	30
3. Peranan UMKM.....	31
4. Karakteristik Usaha Mikro .....	32
5. Masalah UMKM.....	34
I. Syarat-syarat Sistem Evaluasi Kinerja .....	36

J. Metode Penelitian.....	38
---------------------------	----

K. Sistematika Pembahasan.....	43
--------------------------------	----

## **BAB II GAMBARAN WARUNG SAYUR BAROKAH**

<b>CONDONG CATUR, YOGYAKARTA</b> .....	45
--	----

A. Sejarah Berdirinya Warung Sayur Barokah.....	34
---	----

B. Perkembangan Warung Sayur Barokah.....	46
---	----

1. Pengelolaan Awal.....	46
--------------------------	----

2. Perkembangan Sumber Daya Manusia.....	48
--	----

3. Membuka Cabang.....	49
------------------------	----

4. Visi dan Misi.....	50
-----------------------	----

5. Struktur dan Tugas.....	51
----------------------------	----

6. Sistem Kerja.....	51
----------------------	----

## **BAB III EVALUASI KINERJA** .....

53

A. Implementasi Evaluasi Kinerja.....	53
---------------------------------------	----

1. Menetapkan Tujuan.....	53
2. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan.....	56
B. Kelebihan dan Kekurangan Evaluasi Kinerja.....	78
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	80
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	82
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	86



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Standar penilaian yang digunakan Warung Sayur Barokah (Metode Graphic Rating Scale).....	68
Panduan penilaian kinerja karyawan form A dan B.....	69





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. JUDUL**

Skripsi ini berjudul “Evaluasi Kinerja Karyawan Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta”

### **B. LATAR BELAKANG**

Perkembangan zaman ditandai dengan pesatnya teknologi serta banyaknya informasi yang mudah diakses oleh siapapun. Perkembangan zaman memberikan banyak manfaat bagi setiap orang, dapat membantu seseorang dalam bidang apapun seperti ekonomi, pendidikan, budaya, hukum dan segalanya bisa kita akses.

Kemajuan teknologi juga memberi pengaruh kepada banyak hal terutama dalam bidang bisnis atau usaha. Di era ini anak muda cenderung menggeluti usaha berbasis online yang dapat dilakukan dimanapun dan kapanpun itu. Kecenderungan ini jelas ditandai dengan banyaknya kehadiran toko-toko online seperti Bukalapak, Olx, Shopee, Tokopedia, Lazada dan banyak lagi. Dengan memberika akses yang mudah bagi siapapun untuk berpartisipasi dalam penjualan produk sangat diminati oleh generasi muda saat ini.

Konten bisnis kreatif atau disebut startup ini yang Indonesia sendiri sedang siapkan untuk menjadi panglima dari bisnis anak muda<sup>1</sup>. Startup memungkinkan setiap usaha atau bisnis di digitalisasi, startup adalah perpaduan antara usaha dan teknologi dimana setiap orang tanpa bangunan fisik, tanpa harus ke tempat-tempat penjual, dengan bermodalkan akses internet kita dimudahkan untuk membeli apapun dan barang dengan merk apapun. Dengan maraknya usaha kreatif berbasis digital tidak serta merta menutup peluang usaha manual atau bisnis non digital macam dua orang pemuda (M. Subhan) yang sedang digeluti yaitu usaha warung sayur (klontongan).

Peluang bisnis warung sayur masih sangat berpeluang dan bersaing dengan usaha-usaha lainnya dilihat dari peluang pasar<sup>2</sup>. Warung sayur adalah kegiatan usaha dengan kebutuhan pokok (sayur-mayur, buah-buahan dan sembako) yang memberikan akses mudah bagi siapapun, dengan memilih lokasi yang padat penduduk dan jauh dari akses pasar tradisional yang memang pusat penjualan sayur-mayur.

Menyediakan kebutuhan pokok dengan target mahasiswa serta ibu-ibu rumah tangga dengan akses lokasi yang mudah dan tentu dengan

---

<sup>1</sup> <https://www.ukmriau.com/inspirasi-bisnis/trend-bisnis-yang-diminati-anak-muda-jaman-sekarang/>

<sup>2</sup> <https://www.ideusaha.top/peluang-usaha-sayuran/>

harga yang terjangkau merupakan peluang bisnis yang menggiurkan<sup>3</sup>. Akan tetapi, sebagai sebuah kegiatan usaha sebagaimana usaha papun baik manual maupun berbasis online tentu dalam pengelolaan memiliki kesamaan. Seperti, setiap usaha tentu memiliki strategi serta capaian yang ingin diraih yaitu memajukan usaha dengan profit yang besar. Banyak langkah yang bisa dilakukan salah satunya ialah langka evaluasi terhadap usaha dan target yang ingin dicapai.

Tentu pula, setiap usaha memiliki karyawan yang menjalankan bisnis dengan tugas masing-masing. Setiap usaha menuntut karyawan untuk kerja ekstra dengan berbagai tuntutan dari atasan (pemilik usaha), maka karyawan adalah bagian penting dalam sebuah kegiatan usaha. Penting kiranya, dalam setiap usaha evaluasi terhadap karyawan dilakukan demi tercapainya sebuah tujuan<sup>4</sup>.

Usaha yang menyediakan banyak kebutuhan harus ditunjang dengan kreatifitas karyawan, karyawan perlu mengetahui setiap visi dan misi usaha ditempat ia bekerja. Usaha yang sehat tidak serta merta dilihat dari profit yang didapatkan, tetapi juga kenyamanan sebuah

---

<sup>3</sup> <https://www.pengusaha sukses.com/peluang-bisnis-lontong-sayur-dan-analisa-usahanya/>

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, ( Bandung : Refika Aditama, 2005 ), hlm 16.

usaha agar setiap yang terlibat baik konsumen maupun karyawan sama-sama merasakan kenyamanan.

Dengan paparan latarbelakang diatas, peneliti menganggap penting untuk mengangkat judul mengenai evaluasi kinerja karyawan. Kegiatan evaluasi ini jelas penting untuk dijalankan oleh setiap lembaga maupun organisasi demi tercapainya target yang diinginkan.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka masalah pokok yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana penerapan evaluasi kinerja karyawan warung sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta?
2. Bagaimana efektifitas pasca evaluasi dalam memperoleh keuntungan lebih?

### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan Sistem kinerja karyawan yang diterapkan oleh warung sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui efektifitas dalam memperoleh keuntungan lebih pasc evaluasi?

#### **E. KEGUNAAN PENELITIAN**

Kegunaan penelitian ini adalah:

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai konsep-konsep dalam menjalankan usaha atau bisnis, terutama bagi kaum muda yang sedang minat akan dunia bisnis. Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana kaum muda mengelola usaha yang jelas membutuhkan tenaga (fisik) dan menguras pikiran.

Pada penelitian ini pula dapat memberikan sedikit pengalaman kaum muda bergelut diusaha non online yang langsung beerhadapan dengan produsen (Petani), Distrbutor dan Konsumen serta hal-hal yang perlu dilakukan dalam menghadapi berbagai dinamika pasar.

##### **2. Secara Praktif**

Secara praktis penelitian ini memberikan nuansa pengalaman dalam mencoba setiap hal yang perlu dilakukan dalam mengelola usaha. Lewat suguhan berbagai hal dalam penelitian ini kiranya dapat memberikan informasi kepada penggiat usaha sejenis untuk tetap berani mengambil sikap dan siap menghadapi segala resiko yang kemungkinan akan terjadi.

Penelitian ini pula adalah motivasi bagi mahasiswa-mahasiswa khususnya jurusan Manajemen Dakwah untuk terlibat dalam dunia bisnis. Mengacu pada statemen Bob Sadino “sekecil apapun usahamu, kamu adalah bosnya dan sebesar apapun jabatanmu di instansi kamu tetaplah anak buah”. Sebab menjadi pemuda haruslah menjadi garda terdepan dalam memberikan setiap peluang kerja kepada masyarakat, itu adalah pengabdian abadi yang dapat dilakukan ditengah-tengah masyarakat. Ini adalah prinsip pemilik usaha warung sayur Barokah Congdongcatun Sleman Yogyakarta.

## **F. TINJAUAN PUSTAKA**

Sebagai sebuah penelitian, tinjauan pustaka sangat diperlukan dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai dasar pemikiran peneliti dalam skripsi ini.

1. Skripsi Nanik Ustadiyatun, *Evaluasi Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa At Tamwil Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta*, skripsi ini berfokus pada evaluasi kinerja karyawan pada BMT Mitra Usaha Ummat yang berada di Ngemplak Sleman Yogyakarta serta melihat keunggulan dan kendala pada penerapan system evaluasi yang dilakukan oleh BMT Mitra Usaha Ummat<sup>5</sup>.
2. Skripsi Bambang Trisebekti, *Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)*, Skripsi ini, fokus pada pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pada karyawan bank, skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif yang mencoba mengolah data melalui SPSS tentang pengaruh kinerja karyawan<sup>6</sup>.
3. Skripsi Iswatul Khairah, *Evaluasi Kinerja Zakat (Study Kasus Manajemen Evaluasi di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)*. Skripsi ini

---

<sup>5</sup>Nanik Ustadiyatun, *Evaluasi Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa At Tamwil Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta*, Skripsi (tidak diterbitkan). (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2008).

<sup>6</sup>Bambang Trisebekti, *Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada Bank Pengkreditan Rakyat Syari'ah Margirizki Bahagia Yogyakarta)*, (Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2014).

mengangkat soal manajemen evaluasi dalam menganalisis kinerja zakat di daerah Yogyakarta<sup>7</sup>.

4. Skripsi Ida Cahaya, *Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur*, Skripsi ini mengangkat manajemen evaluasi kerja yang diterapkan oleh kantor urusan agama, menelitik evaluasi-evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya<sup>8</sup>.

Berdasarkan pengamatan peneliti melihat dan membaca skripsi, jurnal penelitian terutama yang telah dipaparkan diatas, tidak ada yang mengangkat objek serta subjek penelitian yang akan diangkat oleh skripsi ini. Yaitu, penelitian yang mengangkat objek kajian mengenai efektifitas evaluasi kinerja dalam meraih keuntungan lebih, melalui judul skripsi “Evaluasi Kinerja Karyawan Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta.

## **G. LANDASAN TEORI**

---

<sup>7</sup>Iswatul Khairah, *Evaluasi Kinerja Zakat (Study Kasus Manajemen Evaluasi di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)*.(Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2011).

<sup>8</sup>Ida Cahaya, *Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur*,(Lampung : Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah, 2017 ).



## 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya<sup>9</sup>.

## 2. Pengertian Karyawan

Kata karyawan berasal dari bahasa sansekerta, yakni karya, yang berarti bekerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya<sup>10</sup>. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, definisi karyawan adalah “orang yang bekerja pada suatu lembaga

---

<sup>9</sup>Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 7.

<sup>10</sup>Buchari Zainun, 1990, Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia, Gunung Agung, Jakarta, hal. 7

(kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah)”.Jadi, karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja oleh si pemberi kerja (manajer) dari sebuah organisasi/lembaga untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.

Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi/lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, karyawan disebut sumber daya manusia<sup>11</sup>. Karena adanya sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi/lembaga sama seperti organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup. Karena ada manusia sebagai sumber daya memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang mampu menghasilkan apa-apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi/lembaga tersebut<sup>12</sup>.

### 3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penilaian untuk menilai kinerja dengan cara membandingkan

---

<sup>11</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2005, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ed. 3 cet. 3, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 511

<sup>12</sup>Soekarno K., 1983, Himpunan Soal-Jawab Kepegawaian Negeri Sipil, MISWAR, Jakarta, hal. 56.

kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerja dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun<sup>13</sup>.

Hadari Nawawi mengatakan bahwa evaluasi kinerja adalah kegiatan mengukur/ menilai pelaksanaan pekerjaan yang hasilnya dijadikan umpan balik (*feed back*) untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Keputusan tersebut tidak sekedar berpengaruh, tetapi juga menentukan masa depannya dalam bekerja, yang akan menjadi baik dan menyenangkan jika hasil evaluasi kinerjanya dinilai berhasil, atau sebaliknya akan menjadi buruk apabila dinilai gagal, yang tidak mustahil akan memperoleh sanksi/ hukuman, bahkan mungkin akan mengalami pemutusan hubungan kerja<sup>14</sup>.

Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya dilakukan oleh penilai yang hierarkinya langsung diatas karyawan yang bersangkutan. Hasil penilaian tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik

---

<sup>13</sup>Siswanto B. Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*, hlm.231

<sup>14</sup>Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja : Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm.144

yang berhubungan dengan pribadi karyawan yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.

Landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual.

Masukan atas rencana kenaikan kompensasi dan jenis imbalan lainnya adalah dari sistem penilaian yang mengharapkan agar penilai mengadakan penilaian yang subjektif tentang kinerja masing-masing karyawan. Dikatakan penilaian kinerja subjektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara objektif. Hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual karyawan secara rinci.

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi<sup>15</sup>. Evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain:

1. Pengembangan dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu diberikan pelatihan dan membantu evaluasi hasil pelatihan tersebut.
2. Pemberian reward
3. Motivasi karyawan
4. Komunikasi
5. Menentukan besarnya kompensasi terhadap karyawan
6. Perencanaan SDM

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Evaluasi

Melaksanakan evaluasi kinerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah. Berbedanya lingkungan dan bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilai dalam melakukan evaluasi dapat mempengaruhi evaluasi yang dilakukan sehingga dapat mengakibatkan

---

<sup>15</sup>Surya Dharma, *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori Dan Penerapannya*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 14-15

bias dalam evaluasi, apalagi ukuran-ukuran yang digunakan bersifat kualitatif .<sup>16</sup>

## 1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam melaksanakan aktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi.

## 2. Faktor Lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola

---

<sup>16</sup> AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, ( Bandung : Refika Aditama, 2005), hlm.16.

komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai dan lain- lain. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Tetapi lingkungan organisasi tersebut dapat diubah bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu bagi dirinya dalam berprestasi di dalam organisasinya.

## 5. Sistem Evaluasi

Di lingkungan sebuah organisasi setiap dan semua karyawan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal/ strategik yang ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efisien harus dilaksanakan sebagai suatu sistem.

Untuk itu diperlukan sistem evaluasi kinerja agar berfungsi secara maksimal dalam membina karyawan yang kinerjanya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi<sup>17</sup>. Tetapi seberapa jauh sistem tersebut

---

<sup>17</sup>Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : Gramedia, 2005), hlm. 44

berjalan sedikit banyak tergantung pada seberapa baik orang bekerja sama ketika memutuskan apa yang harus dievaluasi, kapan harus melakukan penilaian dan siapa yang harus mengevaluasi kinerja.

## 1. Unsur-unsur yang dievaluasi

### a. Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan menaati dan melaksanakan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya<sup>18</sup>.

### b. Prestasi Kerja

Kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja tersebut akan dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

### c. Tanggung Jawab

---

<sup>18</sup>Siswanto B. Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*, hlm. 235



Kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

d. Kejujuran

Ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

e. Kerja Sama

Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f. Prakarsa

Kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah- langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya

#### g. Kepemimpinan

Kemampuan seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.

#### 2. Waktu Evaluasi

Penetapan waktu pengukuran kinerja juga harus mencerminkan pertimbangan strategis. Sebagian besar organisasi membutuhkan *season* peninjauan kinerja formal dengan interval enam bulan sampai satu tahun. Periode evaluasi ini mungkin juga tergantung pada tujuan penilaian<sup>19</sup>. Untuk tujuan komunikasi dan evaluasi, fokusnya harus pada kinerja karyawan saat ini selama satu periode kinerja. Untuk keputusan promosi jabatan dan pelatihan, pengujian kinerja selama beberapa periode penilaian mungkin bermanfaat. Jika kinerja meningkat, promosi mungkin dibenarkan. Jika kinerja tetap tetap rendah mungkin diadakan pelatihan.

Meminta bawahan memberikan penilaian kepada atasannya. Demikian juga dalam rangka meningkatkan pelayanan atau guna semaksimal mungkin memberi kepuasan kepada pelanggan dan

---

<sup>19</sup>Suyadi Prawirosentono, *MSDM: Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : BPPE, 1999), hlm. 212

masyarakat pada umumnya, mereka diminta memberikan penilaian atas pelayanan yang di berikanya oleh perusahaan, unit kerja dan atau individu.

### 3. Pelaku (Penilai) Evaluasi

Di lingkungan sebuah organisasi evaluasi kinerja mutlak dilaksanakan, baik terhadap karyawan secara individu maupun terhadap tim (kelompok) kerja, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Dengan melaksanakan evaluasi kinerja akan diketahui kondisi kinerja pihak yang dievaluasi yang harus dipergunakan sebagai informasi untuk melaksanakan manajemen kinerja guna peningkatan kinerja dalam rangka mewujudkan efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan organisasi<sup>20</sup>. Hal terpenting dalam menentukan siapa yang harus melaksanakan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilai dengan orang yang dievaluasi.

Kuantitas dan kualitas pengetahuan tugas mungkin bervariasi sesuai dengan tingkat organisasi, demikian juga dengan kedekatan pekerja dengan pemberi *rating*. Gagasan pentingnya adalah bahwa tidak ada seorangpun (karyawan sekalipun) mempunyai informasi

---

<sup>20</sup>Siswanto B. Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*, hlm. 239

lengkap<sup>21</sup>. Seorang pekerja mungkin tahu apa yang mereka lakukan, tetapi tidak sadar akan akibat perilaku tersebut terhadap reaksi pelanggan atau keuntungan bersihnya. Pada umumnya yang melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah atasan langsung.

Evaluasi kinerja unit atau bagian organisasi adalah kepala unit itu sendiri. Sebagai bahan pelengkap penilaian, akhir-akhir ini sudah mulai banyak perusahaan yang jugameminta bawahan memberikan penilaian kepada atasannya. Demikian juga dalam rangka meningkatkan pelayanan atau guna semaksimal mungkin memberi kepuasan kepada pelanggan dan masyarakat pada umumnya, mereka diminta memberikan penilaian atas pelayanan yang di berikannya oleh perusahaan, unit kerja dan atau individu.

#### 4. Metode Evaluasi

##### a. Metode *Graphic Rating Scale*

Metode *Graphic Rating Scale* (GRS) adalah salah satu metode yang memfokuskan penilaian pada orang yang melakukan pekerjaan, bukan pada hasil kerjanya. Pada dasarnya sejumlah karakteristik yang dianggap “mutlak” menentukan sukses

---

<sup>21</sup>Sindu Muliando, DKK, *Panduan lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syari'ah*, ( Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007), hlm. 20

seseorang harus diidentifikasi dan uraian ringkas tentang karakteristik-karakteristik tersebut harus dibuat agar terdapat keseragaman dalam pengertian. Kemudian dalam setiap karakteristik harus mempunyai skala penilaian yang bisa bersambung atau tidak.

Atas dasar pedoman ini seorang atasan yang menjadi penilai membandingkan bawahan yang dinilainya dengan patokan-patokan tersebut dan menetapkan penilaiannya dengan melingkari angka (*point*). Setelah semua karakteristik atau faktor yang ditetapkan diberi skor, jumlah skor untuk setiap karyawan kemudian dihitung. Penggunaan skor ini memberikan kemungkinan bagi penilai untuk membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam satu unit kerja.

Angka-angka tersebut kemudian dijadikan standar untuk apakah seorang karyawan akan mendapat kenaikan upah/gaji atau mendapat bonus atau tidak. Ini adalah salah satu sebab mengapa cara ini cukup populer dan banyak digunakan, terutama bila tujuan penerapan penilaian prestasi kinerja memang khusus untuk menjadi dasar kenaikan upah/gaji atau pembagian bonus.

## H. Usaha Micro Kecil dan Menengah

Di Indonesia, definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM.<sup>22</sup> Pasal 1 dari UU tersebut, dinyatakan bahwa Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan anak cabang yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

Sedangkan usaha mikro adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM

<sup>23</sup>Tulus T.H. Tambunan, *UMKM di Indonesia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2009), hal.16

Di dalam Undang-undang tersebut, kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan UMKM seperti yang tercantum dalam Pasal 6 adalah nilai kekayaan bersih atau nilai aset tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau hasil penjualan tahunan. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Usaha mikro adalah unit usaha yang memiliki aset paling banyak Rp. 50 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dengan hasil penjualan tahunan paling besar Rp.300juta.
2. Usaha kecil dengan nilai aset lebih dari Rp. 50 juta sampai dengan paling banyak Rp.500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.300 juta hingga maksimum Rp.2.500.000,dan.
3. Usaha menengah adalah perusahaan dengan nilai kekayaan bersih lebih dari Rp.500 juta hingga paling banyak Rp.100 milyar hasil penjualan tahunan di atasRp.2,5 milyar sampai paling tinggi Rp.50milyar.<sup>24</sup>

Selain menggunakan nilai moneter sebagai kriteria, sejumlah lembaga pemerintahan seperti Departemen Perindustrian dan Badan

---

<sup>24</sup>Undang-Undang Nomor tahun 2008 tentang UMKM, Bab IV pasal 6.

Pusat Statistik (BPS), selama ini juga menggunakan jumlah pekerja sebagai ukuran untuk membedakan skala usaha antara usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar. Misalnya menurut Badan Pusat Statistik (BPS), usaha mikro adalah unit usaha dengan jumlah pekerja tetap hingga 4 orang, usaha kecil antara 5 sampai 19 pekerja, dan usaha menengah dari 20 sampai dengan 99 orang. Perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja di atas 99 orang masuk dalam kategori usahabesar.

Usaha mikro kecil dan menengah merupakan pemain utama dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. masa depan pembangunan terletak pada kemampuan usaha mikro kecil dan menengah untuk berkembang mandiri. Kontribusi usaha mikro kecil dan menengah paada GDP di Indonesia tahun 1999 sekitar 60%, dengan rincian 42% merupakan kontribusi usaha kecil dan mikro, serta 18% merupakan usaha menengah.

Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sangat penting dan strategis dalam mengantisipasi perekonomian kedepan terutama dalam memperkuat struktur perekonomian nasional. Adanya krisis perekonomian nasional seperti sekarang ini sangat mempengaruhi stabilitas nasional, ekonomi dan politik yang imbasnya



berdampak pada kegiatan-kegiatan usaha besar yang semakin terpuruk, sementara UMKM serta koperasi relatif masih dapat mempertahankan kegiatannya.

Secara umum, tujuan atau sasaran yang ingin dicapai adalah terwujudnya Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang tangguh dan mandiri yang memiliki daya saing tinggi dan berperan utama dalam produksi dan distribusi kebutuhan pokok, bahan baku, serta dalam permodalan untuk menghadapi persaingan bebas.

UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Pada prinsipnya, pembedaan antara Usaha Mikro (UMI), Usaha Kecil (UK), Usaha Menengah (UM), dan Usaha Besar (UB) umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun, atau jumlah pekerja tetap. Namun definisi UMKM berdasarkan tiga alat ukur ini berbeda menurut negara. Karena itu, memang sulit membandingkan pentingnya atau peran UMKM antarnegara.<sup>25</sup>

Usaha Kecil dan Menengah disingkat UKM adalah sebuah istilah

---

<sup>25</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-Isu Penting*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hal. 11

yang mengacu ke jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan usaha yang berdiri sendiri.

Menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat.”<sup>26</sup>

Beberapa keunggulan UKM terhadap usaha besar antara lain adalah sebagai berikut.

1. Inovasi dalam teknologi yang telah dengan mudah terjadi dalam pengembangan produk.
2. Hubungan kemanusiaan yang akrab di dalam perusahaan kecil.
3. Kemampuan menciptakan kesempatan kerja cukup banyak atau penyerapannya terhadap tenaga kerja.
4. Fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibanding dengan perusahaan besar yang pada umumnya birokrasi.

---

<sup>26</sup> Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998

5. Terdapatnya dinamisme manajerial dan peran kewirausahaan.<sup>27</sup>

## 1. Kriteria UMKM

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 UMKM memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Usaha Mikro, yaitu usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha milik perorangan yang memenuhi kriteria yakni:
  1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, 2) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah)
- b. Usaha Kecil, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau

---

<sup>27</sup>Tiktik Sartika Partomo&Abd. Rachman Soejoedono, “*Ekonomi Skala Kecil/Menengah dan Koperasi*”, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal.13.

usaha besar yang memenuhi kriteria yakni:

1. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
  2. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).
- c. Usaha Menengah, yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria:
1. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta`rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
  2. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari

Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja. Usaha kecil merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 orang samapai dengan 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 20 orang sampai dengan 99 orang.

Menurut Kementrian Keuangan, berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 316/KMK 016/1994 tanggal 27 Juni 1994 bahwa Usaha Kecil sebagai perorangan/badan usaha yang telah melakukan kegiatan /usaha yang mempunyai penjualan/omset per tahun setinggi-tingginya Rp. 600.000.000 atau asset (aktiva) setinggi-tingginya Rp.600.000.000 (diluar tanah dan bangunan yang ditempati). Contohnya Firma, CV, PT, dan Koperasi yakni dalam bentuk badan usaha. Sedangkan contoh dalam bentuk perorangan antara lain pengrajin industri rumah tangga, peternak, nelayan, pedagang barang dan jasa dan yanglainnya.<sup>28</sup>

Dalam hal ini, melalui beberapa teori dan undang-undang yang

---

<sup>28</sup> Keputusan Menteri Keuangan Nomor 316/KMK 016/1994 tanggal 27 Juni 1994

menyebutkan tentang kriteria UMKM maka Warung Sayur Barokah adalah bagian dari UMKM. Dengan beberapa hal seperti pendapatan yang memenuhi standar UKM yaitu sebesar 50 juta penghasilan, tanpa memiliki asset tanah atau bangunan untuk mengelola usaha kecil yang ada. Kemampuan menyerap tenaga kerja yang efektif, mampu bergerak secara fleksibel dalam menanggapi naik-turunnya harga pasar.

## **2. Klasifikasi UMKM**

Dalam perspektif perkembangannya, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar. Selain itu kelompok ini terbukti tahan terhadap berbagai macam guncangan krisis ekonomi. Maka sudah menjadi keharusan penguatan kelompok Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang melibatkan banyak kelompok. Berikut ini adalah klasifikasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM):

- a. *Livelihood Activities*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah(UMKM) yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum biasa disebut sektor informal. Contohnya pedagang kakilima.
- b. *Micro Enterprise*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan

Menengah (UMKM) yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.

- c. *Small Dynamic Enterprise*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.
- d. *Fast Moving Enterprise*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi usaha besar (UB).

### 3. Peranan UMKM

Diakui, bahwa Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang (NSB), tetapi juga di negara-negara maju (NM). Di negara maju, UMKM sangat penting, tidak hanya kelompok usaha tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar (UB), seperti halnya di negara sedang berkembang, tetapi juga kontribusinya terhadap pembentukan atau pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling

besar dibandingkan kontribusi dari usahabesar.<sup>29</sup>

#### 4. Karakteristik Usaha Mikro

Usaha kecil di Indonesia mempunyai potensi yang besar untuk dikembangkan karena pasar yang luas, bahan baku yang mudah didapat serta sumber daya manusia yang besar merupakan variabel pendukung perkembangan dari usaha kecil tersebut akan tetapi perlu dicermati beberapa hal seiring perkembangan usaha kecil rumahan seperti: perkembangan usaha harus diikuti dengan pengelolaan manajemen yang baik, perencanaan yang baik akan meminimalkan kegagalan, penguasaan ilmu pengetahuan akan menunjang keberlanjutan usaha tersebut, mengelola sistem produksi yang efisien dan efektif, serta melakukan terobosan dan inovasi yang menjadikan pembeda dari pesaing merupakan langkah menuju keberhasilan dalam mengelola usaha tersebut.

Dalam buku Pandji Anoraga diterangkan bahwa secara umum, sektor usaha memiliki karakteristik sebagai berikut:<sup>30</sup>

- Sistem pembukuan yang relatif administrasi pembukuan

---

<sup>29</sup>Tulus Tambunan, *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*, hal. 1.

<sup>30</sup>Pandji Anoraga, *Ekonomi Islam Kajian Makro dan Mikro*, (Yogyakarta: PT. Dwi Chandra Wacana 2010), hal. 32



sederhana dan cenderung tidak mengikuti kaidah administrasi pembukuan standar. Kadangkala pembukuan tidak di *up to date* sehingga sulit untuk menilai kerjausahanya.

- Margin usaha yang cenderung tipis mengingat persaingan yang sangatteringgi.
- Modal terbatas
- Pengalaman menejerial dalam mengelola perusahaan masih sangatterbatas.
- Skala ekonomi yang terlalu kecil sehingga sulit mengharapkan untuk mampu menekan biaya mencapai titik efisiensi jangka panjang.
- Kemampuan pemasaran dan negosiasi serta diversifikasi pasar sangatterbatas.
- Kemampuan untuk sumber dana dari pasar modal terendah, mengingat keterbatasan sistem administrasinya. Untuk mendapatkan dana dipasar modal, sebuah perusahaan harus mengikuti sistem administrasi standar dan harus transparan.

Karakteristik yang dimiliki oleh usaha mikro menyiratkan adanya

kelemahan- kelemahan yang sifatnya potensial terhadap timbulnya masalah. Hal ini menyebabkan berbagai masalah internal terutama yang berkaitan dengan pendanaan yang tampaknya sulit untuk mendapatkan solusi yang jelas.

## 5. Masalah UMKM

Kelemahan, yang sering juga menjadi faktor penghambat dan permasalahan dari Usaha Mikro terdiri dari 2 faktor:

### A. Faktor Internal

Faktor internal, merupakan masalah klasik dari UMKM yaitu diantaranya:

- Masih terbatasnya kemampuan sumber daya manusia.
- Kendala pemasaran produk sebagian besar pengusaha Industri Kecil lebih memprioritaskan pada aspek produksi sedangkan fungsi-fungsi pemasaran kurang mampu dalam mengakseskannya, khususnya dalam informasi pasar dan jaringan pasar, sehingga sebagian besar hanya berfungsi sebagai tukang saja

- Kecenderungan konsumen yang belum mempercayai mutu produk Industri Kecil.
- Kendala permodalan usaha sebagian besar Industri Kecil memanfaatkan modal sendiri dalam jumlah yang relatif kecil.

#### B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan masalah yang muncul dari pihak pengembang dan pembina UMKM. Misalnya solusi yang diberikan tidak tepat sasaran tidak adanya monitoring dan program yang tumpangtindih.

Dari kedua faktor tersebut muncullah kesenjangan diantara faktor internal dan eksternal, yaitu disisi perbankan, BUMN dan lembaga pendamping lainnya sudah siap dengan pemberian kredit, tapi UMKM mana yang diberi, karena berbagai ketentuan yang harus dipenuhi oleh UMKM. Disisi lain UMKM juga mengalami kesulitan mencari dan menentukan lembaga mana yang dapat membantu dengan keterbatasan yang mereka miliki dan kondisi ini ternyata masih berlangsung meskipun berbagai usaha telah diupayakan untuk memudahkan bagi para pelaku UMKM memperoleh kredit, dan ini telah berlangsung 20 tahun.

Pola yang ada sekarang adalah masing-masing lembaga/institusi yang memiliki fungsi yang sama tidak berkoordinasi tapi berjalan sendiri-sendiri, apakah itu perbankan, BUMN, departemen, LSM, perusahaan swasta. Disisi lain dengan keterbatasannya UMKM menjadi penopang perekonomian menjadi roda perekonomian menjadi kenyataan.

## I. Syarat-Syarat Sistem Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi kinerja seperti apa yang akan dipilih untuk digunakan harus tergantung pada kebutuhan dan tujuan masing-masing organisasi. walaupun demikian agar sebuah program sistem evaluasi kinerja efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat berikut:

### 1. Relevansi (*Relevance*)

Evaluasi kinerja yang baik harus mampu mengungkapkan kondisi pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan sesuai bidang kerja atau jabatan masing-masing. Dengan kata lain evaluasi kinerja harus mengungkapkan kinerja yang relevan dengan tugas pokok karyawan yang dinilai. Demikian pula sebuah instrumen evaluasi kinerja harus relevan dengan karakteristik individu atau kualifikasi karyawan yang

dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan suatu bidang kerja atau jabatan secara efektif dan efisien<sup>31</sup>.

## 2. *Sensitivity*

Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi

## 3. *Reliability*

Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang obyektif, akurat, konsisten dan stabil.

## 4. *Acceptability*

Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.

## 5. *Practicality*

Semua instrument misalnya formulir yang digunakan harus mudah digunakan oleh kedua belah pihak tidak rumit.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>Suyadi Prawirosentono, *MSDM: kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPPE, 1999), hlm. 248

<sup>32</sup>Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*, hlm.35

## **J. METODE PENELITIAN**

Metode adalah suatu cara bertindak menurut sistem aturan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Penelitian adalah usaha pencarian fakta menurut metode objektif yang jelas untuk menemukan hubungan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum<sup>33</sup>.

### **1. Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yakni jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat terhadap fenomena tertentu yang dalam hal ini sistem evaluasi kinerja karyawan Warung Sayur Barokah Congdongcatur Sleman Yogyakarta.

### **2. Metode analisis**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dekriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menerangkan fenomena evaluasi Warung Sayur Barokah

---

<sup>33</sup>Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia, 1998), hlm.14.

Congdongcatur Sleman Yogyakarta yang selanjutnya data akan di deskripsikan dalam bentuk kata-kata tertulis.

### **3. Subjek dan Objek Penelitian.**

#### a. Subjek penelitian:

Subjek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Warung Sayur Barokah Congdongcatur Sleman Yogyakarta, Manajer Warung Sayur Barokah Congdongcatur Sleman Yogyakarta<sup>34</sup>.

#### b. Objek penelitian

Objek yang hendak penyusun teliti adalah pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh BMT Mitra Usaha Ummat Ngeplak Sleman Yogyakarta.

### **4. Metode Pengumpulan Data**

Karena dalam penelitian ini menitik beratkan kepada studi lapangan, maka peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

---

<sup>34</sup>Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: CV.Alfabeta, 2000), hlm.87

#### a. Metode Observasi Partisipatoris

Metode observasi ini biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pelibatan langsung peneliti secara sistematis fenomena-fenomena yang terlibat<sup>35</sup>. Dalam hal ini peneliti mengamati kondisi umum Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta yang mencakup kegiatan evaluasi yang dilaksanakan sehingga mengetahui bagaimana teknik yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi tersebut.

#### b. Metode Interview (wawancara)

Metode interview yang penulis gunakan adalah jenis interview semi struktur yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Metode interview ini akan ditujukan pada:

- I. Owner Warung Sayur Barokah Sleman Yogyakarta, tujuannya mengetahui sejauhmana manajer memperhatikan kinerja karyawannya untuk mengetahui perkembangan kegiatan operasional warung sayur dalam merealisasikan visi yang ingin dikembangkan oleh

---

<sup>35</sup>Sutrino Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hlm. 136



Warung Sayur Barokah yaitu “Terciptanya Ekonomi Mandiri Bagi Kaum Muda Dan Masyarakat Luas”.

### c. Metode Dokumentasi

Metode ini penulis gunakan untuk mencari dokumen yang bersifat elementer<sup>36</sup>, seperti jumlah karyawan serta gambaran umum Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta mengenai letak geografis, sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi serta sarana prasarana yang ada dan data-data lain yang diperlukan dalam penelitian.

## 5. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari berbagai hasil metode pengumpulan data, maka peneliti melakukan analisa data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami dan

---

<sup>36</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 148

interpretasikan<sup>37</sup>. Dalam analisis ini digunakan metode berpikir induksi yaitu berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian ditarik generalisasi yang mempunyai sifat-sifat yang umum.

## **6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data**

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang menggunakan berbagai sumber dan berbagai teknik pengumpulan data secara stimulan, sehingga dapat diperoleh data yang pasti. Teknik triangulasi ini digunakan sebagai pemeriksaan dan pengecekan data hasil dari pengamatan yang memanfaatkan sumber, dan metode.

Adapun triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda dengan metode kualitatif yaitu dapat dilakukan dengan beberapa cara:

- a. membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi, (b) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang

---

<sup>37</sup>Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, hlm. 89

situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, (c) membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, (d) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Sedangkan triangulasi dengan metode meliputi dua hal, yaitu : (a) pengecekan derajat kepercayaan penemuan beberapa teknik pengumpulan data, (b) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama<sup>38</sup>.

## **K. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Sistematika pembahasan diperlukan untuk mempermudah pemahaman dan penyusunan skripsi, sistematika pembahasan dalam penelitian ini tersusun sebagai berikut :

BAB I : berisi pendahuluan, yang terdiri dari judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

---

<sup>38</sup>Lexy j. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2001), hlm. 247

BAB II : menjelaskan tentang letak geografis sejarah singkat berdiri, visi misi, dasar dan tujuan, struktur organisasi kepengurusan, dan sarana-prasarana di Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta.

BAB III : Pembahasan membahas Evaluasi Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta, terdiri dari Implementasi Evaluasi Kinerja, Kelebihan dan Kekurangan Evaluasi Kinerja di Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta.

BAB IV : Penutup, yang berisi kesimpulan penelitian serta saran dan saran. Pada penulisan proposal ini akan diakhiri dengan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup. Serta lampiran-lampiran yang dianggap perlu.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di Warung Sayur Barokah Condongcatur Sleman Yogyakarta dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Warung Sayur Barokah telah mengimplementasikan evaluasi kinerja secara rutin. Hal ini sangat membantu manajer untuk mengetahui kinerja karyawannya dan mengetahui perkembangan Warung Sayur Barokah dalam menumbuhkembangkan jaringan perekonomian masyarakat menengah kebawah di Kabupaten Sleman khususnya di wilayah Condongcatur.

Di samping itu juga, Warung Sayur Barokah dalam melakukan evaluasi kinerja karyawannya telah menerapkan sistem evaluasi kinerja karyawan dengan standar yang meliputi: unsur-unsur, waktu pelaksanaan evaluasi, siapa yang berwenang untuk melakukan evaluasi dan metode evaluasi yang digunakan dalam melaksanakan evaluasi. Meskipun dalam penggunaan metode masih terdapat kekurangan yakni belum sepenuhnya mengacu pada metode Graphic Rating Scale.

## B. SARAN- SARAN

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, ada beberapa saran yang akan penyusun kemukakan dan perlu kiranya dipertimbangkan:

1. Dalam mengadakan evaluasi kinerja Warung Sayur Barokah lebih sistematis, sehingga peningkatan kinerja SDM dapat terlaksana dengan baik
2. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga perlu bagi Manajer Warung Sayur Barokah memberikan peluang kepada karyawannya untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepeduliannya terhadap pekerjaan yang diembannya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ruky, Ahmad S. 2001. Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta. Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM,( Bandung : Refika Aditama, 2005 ), hlm 16.
- Suyadi Prawirosentono, MSDM : Kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta : BPPE, 1999), hlm. 212.
- Lexy j. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2001), hlm. 247
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 148
- Sugiono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung : CV.Alfabeta, 2000), hlm.87
- Sutrisno Hadi, Metodologi Research, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hlm. 136

Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta.

Renika Cipta Dharma, Surya. 2005. *Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta. Andi Offset

Imi, Makhalul. 2002. *Teoridan Praktek Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Yogyakarta. UII Press

Moleong, Lexy J. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta. PT Remaja Rosdakarya Offset

Mulianto, Sindu, DKK. 2007. *Panduan lengkap Supervisi Diperkaya PerspektifSyari'ah*. Jakarta. Elex Media Komputindo

Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja : Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press

Nazir, Moh. 1998. *Metode penelitian*. Jakarta. Ghalia

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *MSDM : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.



Ridwan, Muhammad. 2004. Manajemen Baitul Maal wa Tamwil(BMT). Yogyakarta. UII Press

Ridwan, Muhammad. 2006. Sistem dan Prosedur Pendirian Baitul Maal wa Tamwil. Yogyakarta. Citra media

Ruky, Ahmad S. 2001. Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System). Jakarta. Gramedia Pustaka Utama

Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2002. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta. Bumi Aksara

Suyadi Prawirosentono, MSDM: kebijakan Kinerja Karyawan, (Yogyakarta: BPPE, 1999), hlm. 248

Ahmad S. Ruky, Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System), hlm.35

### **B. Karya Tidak Diterbitkan**

Aminoto, Toto dan Gatot Prabantoro. 2004. Evaluasi Kinerja Karyawan dengan menggunakan Metode Fuzzy Linear Programming

Amir, Mu'alim dan Abidin M. Zainal. 2005. Profesionalisme Praktisi BMT di Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman

Kuntjoro, Tjahjono. 2005. Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan sebagai strategi dalam peningkatan mutu klinis

Maryani, Mimi. 2007. Evaluasi Program Taman Pintar Yogyakarta dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Masrur, Ahmad Rajaul. 2003. Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah mandiri di Wilayah Jawa Timur

### **C. Internet**

<https://www.ukmria.u.com/inspirasi-bisnis/trend-bisnis-yang-diminati-anak-muda-jaman-sekarang/>

<https://www.ideusaha.top/pe luang-usaha-sayuran/>

<https://www.pengusaha sukses.com/pe luang-bisnis-lontong-sayur-dan-analisa-usahanya/>

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### CURRICULUM VITE

**Hilful Fudhul**

#### **DATA PRIBADI**

Nama : Hilful Fudhul

Tempat dan Tanggal Lahir : Bima, 01 Januari 1994

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat asal : Jalan Muhajirin, Rabangodu Utara

Nama Ayah : Sirajuddin

Nama Ibu : Srirusna

Telpon : 082211051083

Email : [hilfulfudhul94@gmail.com](mailto:hilfulfudhul94@gmail.com)

#### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

SDN RATO Kab. Bima Kec. Lambu Tahun Lulus 2006

SMPN 01 LAMBU Kab. Bima Kec. Lambu Tahun Lulus 2009

SMA DARUL FURQAN Kota Bima Kec. Rasanae Timur Tahun Lulus  
2012