

**ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA
(Studi PadaKaryawanKredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap)**



Oleh

SUKMAWATI YAHYA

NIM : 15.2200.051

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

**ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA
(Studi PadaKaryawanKredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap)**



Oleh

SUKMAWATI YAHYA

NIM : 15.2200.051

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

**ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA**

(Studi Pada Karyawan Kredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap)

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**

**Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah**

Disusun dan diajukan oleh

**SUKMAWATI YAHYA
NIM. 15.2200.051**

Kepada

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sukmawati Yahya
Judul Skripsi : Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja (Studi Pada Karyawan Kredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap)
Nomor Induk Mahasiswa : 15.2200.051
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : B.3421/In.39/PP.00.09/12/18

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. Hj. Muliati, M.Ag. 
NIP : 19601231 199103 2 004
Pembimbing Pendamping : Rusnaena, M.Ag. 
NIP : 19680205 200312 2 001

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan





Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag. ✓
NIP. 19711214 200212 2 002

SKRIPSI

**ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP PENINGKATAN
KUALITAS KINERJA
(Studi Pada Karyawan Kredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap)**

Disusun dan diajukan oleh

**SUKMAWATI YAHYA
NIM: 15.2200.051**

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah
pada tanggal 06 November 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan
Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Dr. Hj. Muliati, M.Ag. (.....)
NIP : 19061231 199103 2 004
Pembimbing Pendamping : Rusnaena, M.Ag. (.....)
NIP : 19680205 200312 2 001

Rektor IAIN Parepare ↓



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag.
NIP. 19711214 200212 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Nama Mahasiswa : Sukmawati Yahya
Judul Skripsi : Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja (Studi Pada Karyawan Kredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap)
Nomor Induk Mahasiswa : 15.2200.051
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dasar Penetapan Pembimbing : B.3421/In.39/PP.00.09/12/18
Tanggal Kelulusan : 06 November 2019

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Hj. Muliati, M.Ag.	Ketua	(.....)
Rusnaena, M.Ag.	Sekretaris	(.....)
Dr. Rahmawati, M.Ag.	Anggota	(.....)
Hj. Saidah, S.HI., M.H.	Anggota	(.....)

Mengetahui:

Rektor IAIN Parepare


Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat dan hidayah-Nya. Tak lupa pula penulis kirimkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi yang menjadi panutan kita semua. Penulis dapat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam” di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda H. Yahya Usman dan Ibunda Hj. Fitriany atas segala jerih payah, pengorbanan dalam mendidik, membimbing dan mendoakan penulis dalam setiap langkah selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi (S1). Terima kasih juga untuk adik, om dan tante atas bantuan dan dukungan baik berupa moril maupun materil selama penulis menjalani pendidikan di IAIN Parepare.

Selain itu, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu Dr. Hj. Muliati, M. Ag dan Ibu Rusnaena, M. Ag selaku pembimbing utama dan pembimbing pendamping, atas segala bimbingan, bantuan yang telah diberikan.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Hj. Muliati, M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Bapak Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I. sebagai Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah banyak memberi dukungan kepada kami sebagai mahasiswa program studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang selama ini telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studi yang masing-masing mempunyai kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan.
5. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
6. Jajaran staf administrasi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam serta staf akademik yang telah begitu banyak membantu mulai dari proses menjadi mahasiswa sampai pengurusan berkas ujian penyelesaian studi.
7. Seluruh informan penulis di Kredit Plus di Pangkajene, sebagai lokasi penelitian, baik dari karyawan kantor dan atasannya yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis, yang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat dan teman baik, terkhusus Rika Abrianti, Wulan Suci dan Purnawan Sari yang selalu memberikan bantuan dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Serta teman-teman dan segenap kerabat yang tidak sempat disebutkan satu persatu.
9. Semua teman-teman mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, terkhusus Prodi Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2015 yang telah memberikan dorongan, semangat dan perhatian kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tidak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai sebagai kebajikan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Sukmawati Yahya
NIM : 15.2200.051
Tempat/Tanggal Lahir : Pangkajene, 18 Juni 1997
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi : Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja (Studi Pada Karyawan Kredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal karena hukum.

Parepare, 22 Juli 2019
Penyusun



SUKMAWATI YAHYA
15.2200.051

ABSTRAK

SUKMAWATI YAHYA, *Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Karyawan Kredit Plus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap*. (dibimbing oleh Muliati dan Rusnaena).

Kredit Plus merupakan suatu badan usaha bersama dua perusahaan multi nasional (satu perusahaan gabungan profesional Indonesia dan Singapura dan satu perusahaan Amerika). Banyaknya persaingan dalam dunia bisnis khususnya dalam industri penjualan, dan pengkreditan menurut para pengembang untuk menemukan suatu strategi yang dapat meningkatkan penjualan dan pemasaran produk. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam kredit plus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kualitas kinerja studi pada karyawan Kredit Plus berdasarkan analisis hukum ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dalam penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisis data kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Strategi yang dilakukan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan yaitu dorongan positif, program disiplin positif, program bantuan karyawan, managemen pribadi karyawan, dan hukuman. (2) Evaluasi dalam peningkatan kinerja karyawan dengan adanya suatu pengukuran kinerja yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. (3) Pada kinerja karyawan Kredit Plus bila dibandingkan dengan kinerja dalam Islam hampir serupa. Di Kredit Plus kinerja yang dimiliki karyawan merupakan hasil dari usaha dan kerja keras mereka sendiri.

Kata Kunci: Hukum Ekonomi Islam, Kredit Plus, Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan

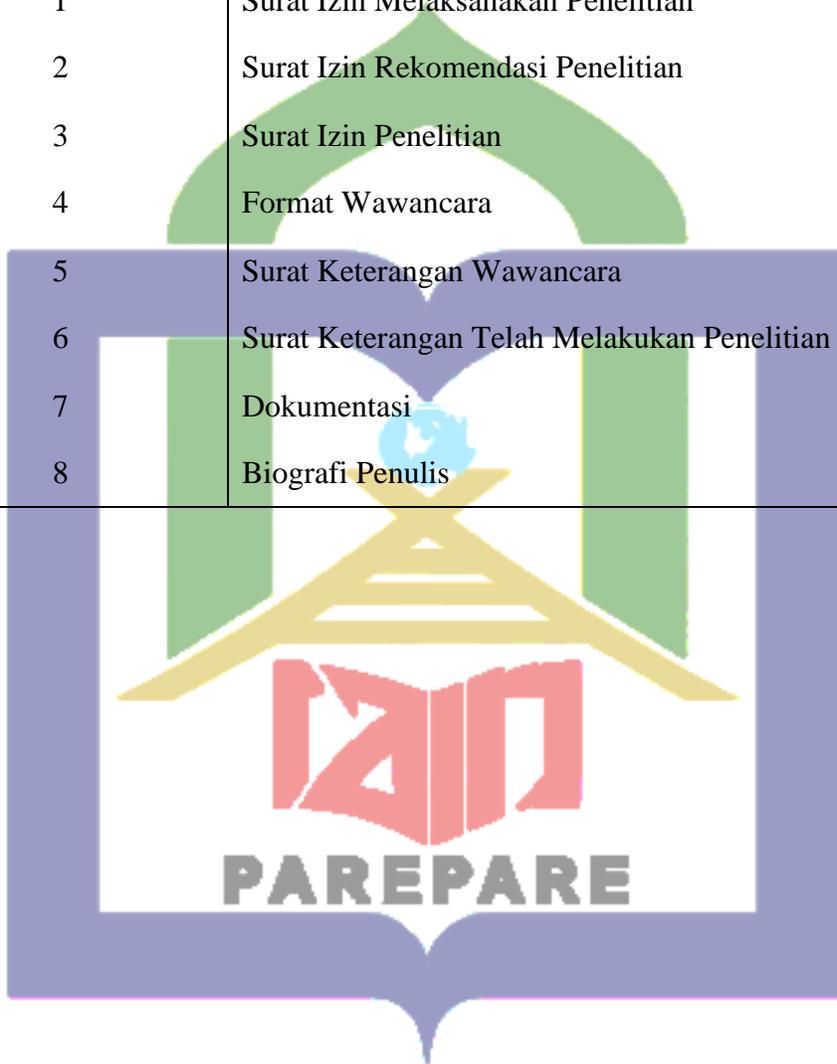
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PENGAJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
3.1 Tujuan Penelitian	4
3.2 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	6
2.2 Tinjauan Teoritis	8
2.2.1 Teori Analisis	8
2.2.2 Teori Hukum Ekonomi Islam	10
2.2.3 Teori Peningkatan Kualitas	18
2.2.4 Teori Kinerja	21
2.3 Tinjauan Konseptual	26
2.4 Bagan Kerangka Pikir	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.3 Fokus Penelitian	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.5 Teknik dan Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Lokasi	35
4.1.1 Sejarah Singkat Kredit Plus (PT. Finansia Multi Finance)	35
4.1.2 Visi dan Misi Kredit Plus	37
4.1.3 Produk Yang Ditawarkan	38
4.1.4 Strategi Kredit Plus	41
4.1.5 Analisis SWOT Kredit Plus	41
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian	42
4.2.1 Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan	42
4.2.2 Evaluasi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan	47
4.2.3 Analisis Ekonomi Islam terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja (Studi Pada Karyawan Kredit Plus).....	52
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
1	Surat Izin Melaksanakan Penelitian
2	Surat Izin Rekomendasi Penelitian
3	Surat Izin Penelitian
4	Format Wawancara
5	Surat Keterangan Wawancara
6	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
7	Dokumentasi
8	Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi saat ini yang meliputi banyak aspek, seperti dalam bidang sistem informasi. Perkembangan tersebut memiliki banyak penemuan yang mutakhir untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, maka perlu kiranya informasi yang dihasilkan lebih praktis, cepat, dan akurat. Selain itu, mudah dalam memasukan data, cepat dalam memproses data, dan hasil informasi dapat mudah dibaca dan dipahami, sehingga perkembangan dalam bidang penjualan juga mengalami peningkatan dalam setiap harinya, terutama penjualan sepeda motor. PT. Finansia Multi Finance, Kredit Plus merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan roda dua dan elektronik, dimana ada dukungan penjualan secara kredit pada perusahaan yang akan menentukan keberhasilan dalam usaha penjualan sepeda motor dan elektronik. Dengan adanya sistem informasi yang berbasis komputer, akan lebih mudah mendapatkan data mengenai jenis dan tipe, harga, lamanya angsuran dan besarnya angsuran.¹

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan suatu kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Menurut Suyadi Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan

¹<http://dewekedew.blogspot.com/2011/10/bab-i-pendahuluan.html>, (27 Juni 2018).

sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif.²

Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsi suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya.³ Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

²Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 8.

³<https://bimbelskripsimanajemen.files.wordpress.com.pdf>, (27 Juni 2018).

Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan dapat didukung oleh pengembangan karyawan atau sumber daya manusia dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia ini tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja sesuai dengan syariat-syariat Islam.

Banyaknya persaingan dalam dunia bisnis khususnya dalam industri penjualan, pengkreditan barang menurut para pengembang untuk menemukan suatu strategi yang dapat meningkatkan penjualan dan pemasaran produk. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam kredit plus.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan pokok adalah bagaimana analisis hukum ekonomi Islam terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan Kredit Plus. Agar peneliti menjadi terarah dan sistematis, maka masalah pokok yang dikembangkan dalam batasan sub masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana strategi kredit plus terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan?
- 1.2.2 Bagaimana evaluasi peningkatan kualitas terhadap kinerja karyawan Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap?
- 1.2.3 Bagaimana analisis hukum ekonomi Islam terhadap peningkatan kualitas kinerja studi pada karyawan Kredit Plus?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai:

- 1.3.1 Untuk mengetahui strategi Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- 1.3.2 Untuk mengetahui evaluasi peningkatan kualitas terhadap kinerja karyawan Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap.
- 1.3.3 Untuk mengetahui analisis hukum ekonomi Islam terhadap peningkatan kualitas kinerja studi pada karyawan Kredit Plus.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

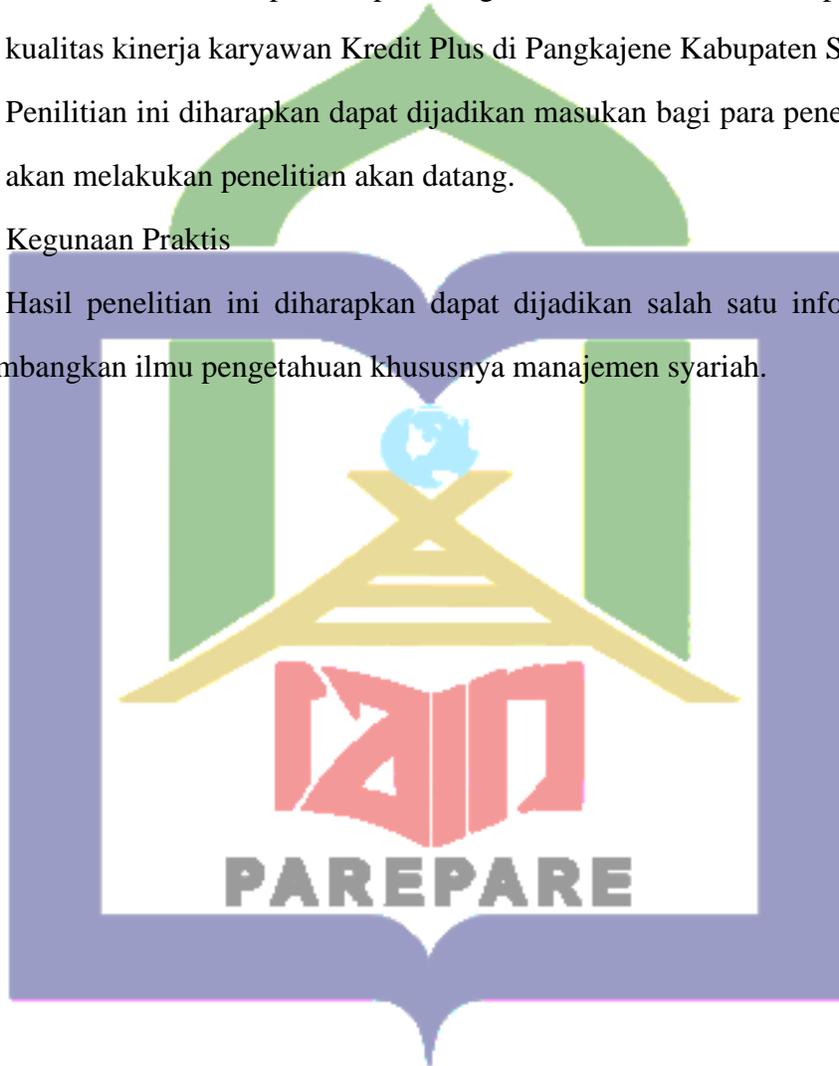
1.4.1. Kegunaan Teoritis

1.4.1.1 Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui efektivitas terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap.

1.4.1.2 Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen syariah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai peningkatan kualitas kinerja karyawan diantaranya:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Juwita Sari dengan judul *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*.⁴Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Persamaan antara penelitian tersebut dan yang akan dilakukan oleh peneliti adalah keduanya membahas mengenai peningkatan kualitas karyawan.

Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu adalah pengembangan karyawan terhadap kualitas. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Saputri Muflikhati dengan judul “*Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada BMT taruna Sejahtera*”.⁵ Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan dan dari pengembangan karyawan, variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kualitas kerja karyawan dengan objek yang diteliti dikhususkan kepada karyawan BMT Taruna Sejahtera. Persamaan pada penelitian ini bertujuan untuk

⁴Juwita Sari, “Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan”(Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi: Medan, 2009), h. 30.

⁵Saputri Muflikhati, “Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja”(Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam: Salatiga, 2015), h. 12.

mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan. Pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Perbedaan antara kedua penelitian pada fokus penelitian penggunaan pengembangan karyawan. Pada penelitian sebelumnya, penggunaan analisis pengembangan karyawan pada BMT Taruna Sejahtera. Sedangkan yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah berfokus pada penggunaan peningkatan kualitas kinerja karyawan Kredit Plus.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Amelia Damayanti Putri dengan judul “*Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah*”.⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aplikasi serta peran pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kinerja karyawan pada BTN Syariah cabang Tegal, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*), dengan jenis penelitian kualitatif dan metode analisis deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini berusaha memecahkan masalah berdasarkan data-data yang ada dan didukung dengan wawancara langsung pada karyawan-karyawan tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan pada Bank Tabungan Negara Syariah cabang Tegal. Persamaan antara penelitian tersebut dan yang akan dilakukan oleh peneliti adalah keduanya membahas mengenai analisis peningkatan kinerja karyawan.

⁶Amelia Damayanti Putri, “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah”(Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Purwokerto, 2017), h. 19.

Perbedaan antara penelitian terdahulu adalah peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah peningkatan kualitas kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Teori Analisis

2.2.1.1 Pengertian Analisis

Secara umum, pengertian analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu pokok menjadi bagian-bagian atau komponen sehingga dapat diketahui ciri atau komponen sehingga dapat diketahui ciri atau tanda tiap bagian, kemudian hubungannya satu sama lain serta fungsi masing-masing dari setiap bagian.

Analisa berasal dari kata Yunani Kuno “*analisis*” yang berarti melepaskan. Analisis terbentuk dari dua suku kata yaitu “*ana*” yang berarti kembali dan “*luein*” yang berarti melepas. Sehingga pengertian analisa yaitu suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentukannya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut.⁷

Analisis adalah kegiatan merangkum sejumlah data besar yang masih mentah kemudian mengelompokkan atau memisahkan komponen-komponen serta bagian-bagian yang relevan untuk kemudian mengkaitkan data yang dihimpun untuk menjawab permasalahan. Analisis merupakan usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten dalam usaha untuk menggambarkan pola-pola secara konsisten

⁷<http://www.artikelsiana.com/2017/10/pengertian-analisis-tujuan-analisis.html?m=1>, Diakses pada tanggal 30 Mei 2018.

dalam data sehingga hasil analisis dapat dipelajari dan diterjemahkan dan memiliki arti.

2.2.1.2 Macam-Macam Analisis

Jika keseluruhan dapat dibedakan antara keseluruhan logik dan keseluruhan realis, maka analisis atau pembagian dibedakan juga atas dua kelompok: konsepnya, dan analisis realis yaitu penguraian atas dasar bendanya.

a. Analisis Logik

Analisis logik adalah pemecah belahan sesuatu ke bagian-bagian yang membentuk keseluruhan atas landasan prinsip tertentu. Pemecah belahan ini menerangkan keseluruhan atau kumpulan yang membentuk subjek sehingga mudah dibedakan.

b. Analisis Realis

Analisis realis yaitu pemecah-belahan berdasarkan atas susunan benda yang berdasarkan kesatuan atau atas dasar sifat perwujudan bendanya. Analisis realis dibedakan menjadi dua macam analisis esensial dan analisis aksidental.

2.2.1.3 Hukum-Hukum Analisis

Dalam analisis ada aturan-aturan tertentu yang menjadi petunjuk untuk mengadakan analisis secara ideal supaya hasilnya tidak menimbulkan kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan.

1. Analisis atau pembagian harus berjalan menurut sebuah asas tunggal, yakni harus mengikuti prinsip atau sudut pandangan sama. Sesuatu asas dapat dipilih sehubungan dengan maksud tujuan analisis, tetapi apabila sekali telah dipilih maka hendaknya jangan diubah selama proses analisis berlangsung.

2. Analisis atau pembagian harus lengkap dan tuntas, yakni spesies-spesies yang merupakan bagian-bagian penyusunnya bila dijumlahkan harus sama dengan genusnya.
3. Analisis atau pembagian harus jelas terpisah antar bagiannya, yakni spesies-spesies penyusun genus terpisah yang satu dengan yang lain. Prinsip ini jelas jika dilanggar akibatnya ialah bahwa spesies-spesies itu.⁸

Dalam pembagian hukum-hukum analisis di atas diketahui bahwa pembagiannya itu disesuaikan dengan tujuan masing-masing agar tidak terjadi kesalahan.

2.2.2 Teori Hukum Ekonomi Islam

2.2.2.1 Pengertian Ekonomi Islam

Hukum ekonomi Islam adalah seperangkat aturan atau norma yang menjadi pedoman, baik oleh perorangan maupun badan hukum dalam melaksanakan kegiatan ekonomi yang bersifat privat maupun publik berdasarkan prinsip Islam.⁹ Hukum dan ekonomi dua hal yang tidak boleh dipisahkan, sebab dua hal ini saling melengkapi seperti dua sisi mata uang. Hukum ekonomi Islam merupakan kajian tentang hukum yang berkaitan dengan ekonomi secara interdisipliner dan multidimensional. Sedangkan, menurut Rachmat Soemitro, hukum ekonomi Islam adalah keseluruhan norma-norma yang dibuat oleh pemerintah atau penguasa sebagai satu personifikasi dari masyarakat yang mengatur kehidupan ekonomi di mana kepentingan individu dan masyarakat saling berhadapan. Dalam norma-norma ini pemerintahan mencoba

⁸Milku Chan, [https://othersidemiku.wordpress.com/2013/01/24/logika-analisis-devisi/amp/\(30\)Mei 2018](https://othersidemiku.wordpress.com/2013/01/24/logika-analisis-devisi/amp/(30)Mei%202018)).

⁹H. Veithzal Rivai, *Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2011), h.237.

memasukkan ketentuan-ketentuan yang lebih ditekankan kepada kepentingan masyarakat, bahkan perlu membatasi kepentingan hak-hak individu. Dengan demikian letak hukum ekonomi, sebagian ada dalam hukum perdata dan sebagian lagi ada dalam hukum publik, di mana keseimbangan kepentingan individu dan masyarakat dijaga untuk mencapai kemakmuran bersama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.¹⁰

Hukum ekonomi Islam merupakan hukum yang mengatur manusia dengan sesama manusia berupa perjanjian dan kontrak, berkaitan dengan hubungan manusia dengan objek atau benda-benda ekonomi dan berkaitan dengan ketentuan hukum.

2.2.2.2 Dasar Hukum Ekonomi Islam

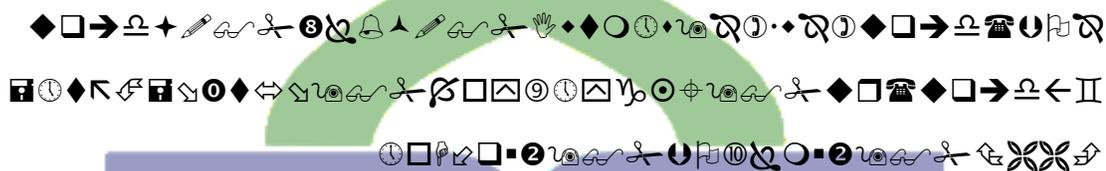
Hukum ekonomi Islam sebagai ajaran yang komprehensif dibangun atas dasar kaidah Ushul Fiqh Mu'amalah, *Qawa'id Fiqh* dan Falsafah Hukum Islam dimana segala sesuatu yang tidak dilarang oleh Al-Qur'an dan Sunnah adalah halal. Dengan demikian sebagai besar ekonomi muslim memahami ekonomi Islam sebagai suatu teori dan praktek ekonomi yang menghindari segala transaksi yang mengandung dengan riba (bunga), maisir (judi), dan *gharar* (spekulasi), menghindari dilakukannya peningkatan kesejahteraan seseorang dengan cara yang bathil atau merugikan orang lain, menekankan pada aspek keadilan daripada efisiensi, tidak melaksanakan investasi dan transaksi pada produk-produk yang dilarang, dan berupaya mewujudkan kesejahteraan sosial yang didukung oleh zakat dan amal sholeh lainnya.

Ada beberapa dasar hukum yang menjadi landasan pemikiran dan penentuan konsep ekonomi Islam. Beberapa dasar hukum Islam itu diantaranya adalah:

¹⁰Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Syariah (Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama)*, (Cet II; Jakarta: Kencana, 2014), h. 9.

1) Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah ilmu pengetahuan yang berasal langsung dari Allah swt. Beberapa ayat dalam Al-Qur'an merujuk pada perintah manusia untuk mengembangkan sistem ekonomi yang berasal pada hukum Islam. Allah berfirman dalam QS. Al-Hasyr/59:22.



Terjemahnya:

Dialah Allah yang tiada Tuhan selain Dia, yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, Dia-lah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang.¹¹

Berdasarkan ayat di atas, yaitu *Allah adalah Tuhan yang maha menciptakan alam semesta dan yang Maha mengetahui segala-galanya*. Hal ini menjelaskan bahwa dalam dunia kita menjalan perintahkan-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

2) Hadis dan Sunnah

Pengertian hadist dan sunnah adalah sebuah perilaku Nabi yang tidak diwajibkan dilakukan manusia, namun apabila mengerjakan apa yang dilakukan Nabi Muhammad maka manusia akan mendapatkan pahala. Keduanya dijadikan dasar hukum ekonomi Islam mengingat Nabi Muhammad SAW sendiri adalah seorang pedagang yang sangat layak untuk dijadikan panutan pelaku ekonomi Islam.

As-Sunnah atau sering disebut juga al-Hadits mempunyai arti yang sama, yaitu segala sesuatu yang disandarkan kepada Nabi Muhammad SAW baik berupa ucapan, perbuatan maupun takrirnya. Kalaupun ada perbedaan sangat tipis sekali, as-

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 549.

Sunnah yaitu segala sesuatu yang disandarkan kepada Nabi Muhammad SAW saja, sedangkan Al-Hadits disandarkan bukan saja kepada Nabi Muhammad SAW akan tetapi kepada para sahabat Nabi. As-Sunnah merupakan sumber hukum yang kedua setelah Al-Qur'an, dasar pokok As-Sunnah sebagai sumber hukum, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. An-Nisa/4:59.



Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya)...¹²

Seperti dalam masalah mu'amalat, yaitu al-Qur'an memerintahkan untuk memenuhi janji (perikatan). Hal ini perikatan mana yang sah dan yang halal serta perikatan yang haram dan yang tidak harus dipenuhi, disini as-Sunnah berperan menjelaskannya.

3) Ijma

Ijma yaitu sebuah prinsip hukum baru yang timbul sebagai akibat adanya perkembangan zaman, ijma' adalah konsensus baik dari masyarakat atau cendekiawan agama, dengan berdasarkan pada Al-Qur'an sebagai sumber hukum utama.¹³

2.2.2.3 Nilai-Nilai Dasar Hukum Ekonomi Islam

Nilai-Nilai dasar yang menjadi sistem hukum ekonomi Islam, diantaranya sebagai berikut:

1. Pemilikan, konsep kepemilikan Islam adalah tidaklah termasuk dalam zatnya saja, tetapi kepada manfaatnya juga. Islam mengakui kepemilikan individual. Islam

¹²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 79.

¹³Ibnu Qayyim Al Jauziyah, *Panduan Hukum Islam* (Jakarta: Pustaka Azzam, 2000), h. 117.

juga mengakui akan adanya kepemilikan oleh masyarakat dan oleh negara yang bersifat relatif. Kepemilikan yang ada pada seseorang atau masyarakat atau negara bukanlah sepenuhnya milik dan hasil usaha mereka, tetapi itu adalah amanat dan kepercayaan dari Tuhan kepada mereka yang harus dijaga, dipelihara, dan dipergunakan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, seseorang tidak boleh menghambur-hamburkan hartanya.¹⁴

2. Keseimbangan, adalah tidak berat sebelah. Baik itu usaha-usaha kita sebagai individu yang terkait dengan keduniaan dan keakhiratan maupun yang terkait dengan kepentingan diri sendiri dan orang lain, tentang hak dan kewajiban.¹⁵
3. Keadilan, keadilan dalam Islam dilihat dari sisi kesesuaian dan ketidaksesuaian dengan ajaran agama seperti yang telah digariskan di dalam Al-Qur'an dan sunnah. Prinsip keadilan diterapkan dalam setiap segi kehidupan manusia baik dalam kehidupan hukum, sosial, politik, dan ekonomi, karena keadilan adalah titik tolak sekaligus proses dan tujuan semua tindakan manusia.¹⁶

Nilai-nilai dasar dalam hukum ekonomi Islam mencakup segala hal yang diperlukan untuk merealisasikan dalam kehidupan sehari-hari. Karena syari'at Islam meletakkan hubungan manusia pada tempat yang selayaknya, menjadikan manusia mampu berinteraksi satu dengan yang lainnya.

2.2.2.4 Prinsip Hukum Ekonomi Islam

¹⁴Anwar Abbas, "Sistem Ekonomi Islam: Suatu pendekatan filsafat, Nilai-nilai dasar, dan intrumental," *Al Iqtishad*, vol. 4 no. 1 (Januari 2012), h. 115. <http://media.neliti.com/media/publications/195003-ID-sistem-ekonomi-islam-suatu-pendekatan-fi.pdf>. (10 Juni 2019).

¹⁵Abdul Latif, "Nilai-Nilai Dasar dalam Membangun Ekonomi Islam," h. 165. <http://ejournal.stainparepare.ac.id/index.php/diktum/article/download/211/135> (10 Juni 2019).

¹⁶Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, h. 5.

Hukum Ekonomi Islam, sebagai ketentuan yang ditetapkan syara', terdapat prinsip-prinsip yang wajib dipenuhi apabila sebuah interaksi antar sesama manusia yang berkaitan dengan harta dan kepemilikan akan dilakukan. Prinsip-prinsip ini mesti dijadikan sebagai ugeran (aturan) dalam melaksanakan aktivitas ekonomi.

Adapun prinsip-prinsip hukum ekonomi Islam, sebagai berikut:

- a. Prinsip aqidah, atau prinsip tauhid. Prinsip ini merupakan fondasi hukum Islam, yang menekankan bahwa harta benda yang kita kuasai hanyalah amanah dari Allah sebagai pemilik hakiki dan manusia dapat berhubungan langsung dengan Allah. Begitu juga dalam kegiatan perekonomian, baik individu maupun kelompok, serta pelaku ekonomi dan pemerintahan harus memegang erat prinsip ini agar perjalanan ekonomi sesuai dengan yang telah diajarkan dalam Islam. Jadi pada dasarnya segala aktivitas perekonomian terutama ekonomi syariah harus mengacu pada ketauhidan terhadap Allah.¹⁷

Tauhid merupakan segala aktivitas manusia yang didalamnya berhubungan dengan Allah swt. baik itu dari segi sikap, perilaku dan tanggung jawab manusia dengan apa yang dilakukannya.

- b. Prinsip Keadilan, mencakup seluruh aspek kehidupan, merupakan prinsip yang penting.¹⁸ Sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. An-Nahl/16:90.



¹⁷Dosen Ekonomi, *10 Prinsip Ekonomi Syariah dan Penjelasanannya*, <https://dosenekonomi.com/ilmu-ekonomi/ekonomi-syariah/prinsip-ekonomi-syariah-dan-penjelasanannya> (10 Juni 2019).

¹⁸Sjaichul Hadi Pernomo, *Formula Zakat, Menuju Kesejahteraan Sosial* (Surabaya: Aulia, 2008), h. 45.

kerugian individu. *Ketiga*, prinsip manfaat yaitu objek transaksi harus memiliki manfaat, transaksi terhadap objek yang tidak bermanfaat menurut syariat dilarang. *Keempat*, prinsip transaksi yang mengandung riba dilarang. Prinsip suka sama suka atau saling rela, prinsip ini berlandaskan pada firman Allah swt dalam (QS. An-Nisa/4:29) yang artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu.*” *Kelima*, prinsip *Milkiah* (kepemilikan yang jelas), dan prinsip Tiada Paksaan, setiap orang memiliki kehendak yang bebas dalam menetapkan akad, tanpa tunduk kepada paksaan transaksi apapun, kecuali hal yang diharuskan oleh norma keadilan dan kemaslahatan masyarakat.¹⁹

Hukum ekonomi dalam islam masih banyak diperbincangkan dikalangan umat Islam. Padahal praktek umat Islam di bidang ekonomi dan bisnis sudah menjadi kenyataan sejak lama. Paradigma ekonomi dalam hukum Islam mendasarkan pada jawaban atas pertanyaan elementer mengenai apa, bagaimana, dan untuk apa Allah swt menciptakan alam semesta. Syariah menjadi norma yang memberikan jalan dan petunjuk manusia dalam menjalani kehidupannya. Untuk memastikannya, syariah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam kerangka menjaga harmoni kehidupan manusia.²⁰

Sistem ekonomi berdasarkan prinsip syariah tidak hanya merupakan sarana untuk menjaga keseimbangan kehidupan ekonomi, tetapi juga merupakan sarana untuk merealokasi sumber-sumber daya kepada orang-orang yang berhak menurut

¹⁹Sjaichul Hadi Pernomo, *Formula Zakat, Menuuju Kesejahteraan Sosial*, h. 78-80.

²⁰Ilfi Nurdiana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Yogyakarta: UIN-Malang Press, 2008), h. 139.

syariah sehingga dengan demikian tujuan efisiensi ekonomi dan keadilan dapat dicapai secara bersamaan. Selanjutnya, dengan keberhasilan mencapai tujuan ekonomi berdasarkan prinsip syariah berarti tercipta lingkungan masyarakat yang sempurna.²¹ Aktivitas ekonomi dapat dikatakan shahih apabila telah memenuhi semua prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Islam bila aktivitas ekonomi itu tidak memenuhi salah satu atau beberapa prinsip hukum ekonomi islam, maka akan tergolong pada aktivitas ekonomi yang fasad. Pemenuhan prinsip-prinsip ekonomi ini dalam rangka menciptakan aktivitas ekonomi yang dapat menegakkan kebenaran, keadilan, kemurahan, dan kerelaan. Maka dapat disimpulkan, prinsip Hukum Ekonomi Islam ini pada hakikatnya adalah menegakkan kebenaran (*Shiddiq*), keadilan (*'adalah*), kemurahan (*samanah*), dan kerelaan (*taradhi*).

2.2.2.4 Tujuan Hukum Ekonomi Islam

Tujuan Hukum Ekonomi Syariah selaras dengan tujuan dari syariat Islam itu sendiri (*maqashid asy syari'ah*), yaitu mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (falah) melalui suatu tata kehidupan yang baik dan terhormat (*hayyah thayyibah*). Tujuan falah yang ingin dicapai oleh ekonomi syariah meliputi aspek mikro ataupun makro, mencakup horizon waktu dunia ataupun akhirat.²²

Tujuan yang dimaksud dengan di atas yaitu untuk mendapat keridhoan di dunia maupun di akhirat serta kehidupan yang layak bagi umat Islam.

2.2.3 Teori Peningkatan Kualitas

2.2.3.1 Pengertian Penigkatan Kualitas

²¹Fathurrahman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam*, (Cet. II; Jakarta: Sinar Grafika, 2015), h. 17.

²²Muchlisin Riadi, *Pengertian, Tujuan, Prinsip dan Manfaat Ekonomi Syariah*, <https://www.kajianpustaka.com/2016/09/pengertian-tujuan-prinsip-dan-manfaat-ekonomi-syariah.html> (10 Juni 2019).

Proses peningkatan pada dasarnya adalah bagaimana mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dan akan timbul untuk mencapai kualitas yang diharapkan. Peningkatan kualitas merupakan aktivitas untuk mengukur kinerja, benchmarking dengan standar dan segala usaha sistematis untuk meningkatkan kinerja agar tercapai standar yang diharapkan. Dalam proses peningkatan kualitas yang terpenting adalah bagaimana kita mampu menemukan gap (masalah) dan bagaimana mengatasi gap tersebut agar tercapai standar yang diharapkan. Untuk dapat menganalisa gap perlu dipahami prinsip dasar dalam peningkatan kualitas yaitu:

- a) Mengenali siapa konsumen dan apa keinginan konsumen kita
- b) Fokus pada proses
- c) Gunakan data untuk mengambil keputusan
- d) Memahami variasi dalam proses
- e) Menggunakan teamwork untuk memecahkan masalah
- f) Adanya komitmen dari manajemen

Kinerja yang lebih baik adalah tujuan dari proses peningkatan kualitas. Beberapa kriteria proses peningkatan kualitas yang baik adalah:²³

- a) Memenuhi harapan pelanggan (*service, time, cost and quality*)
- b) Meningkatkan pengendalian proses
- c) Mengurangi limbah
- d) Mengurangi biaya
- e) Menambah segmen pasar
- f) Melibatkan karyawan

²³Noor Fitrihana, <https://batikyogya.wordpress.com/2007/08/16/konsep-peningkatan-kualitas/>, (Diakses pada tanggal 29 Mei 2018).

g) Meningkatkan moral

2.2.3.2 Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja

Para manajer ini dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab kekurangan yang teridentifikasi kecuali kemampuan. Jika tidak adanya kemampuan merupakan sebab maka diperlukan pelatihan. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:²⁴

- 1) Dorongan positif: sistem dorongan yang positif dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan memberikan penghargaan yang semestinya.
- 2) Program disiplin positif: beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Program ini memberi tanggung jawab perilaku karyawan di tangan karyawan sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkejakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.
- 3) Program bantuan karyawan: program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja.

²⁴Randall S. Schuler and Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 64-70.

- 4) Manajemen pribadi: adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik (tetap individual) dalam kaitannya dengan permasalahan itu. Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.
- 5) Hukuman: meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan karyawan, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menyalisir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal.

2.2.4 Teori Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu

langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.²⁵

2.2.4.2 Pengukuran Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah tercapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Agar kinerja karyawan bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Setelah penilaian kinerja selesai dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan reward atau punishment terhadap karyawan yang bersangkutan.

Reward akan diberikan terhadap karyawan yang berprestasi dan mampu meraih target. Sedangkan punishment merupakan konsekuensi yang harus siap ditanggung oleh karyawan yang tidak mampu memberikan performa terbaiknya sehingga tidak berhasil meraih target yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan bentuk motivasi sekaligus apresiasi dalam dunia kerja. Dengan penilaian tersebut, seorang karyawan akan termotivasi untuk selalu memberikan performa terbaiknya karena selalu mendapatkan dukungan dan apresiasi.

Dalam proses penilaian kinerja, pertanyaan yang sering muncul yaitu “Siapa yang seharusnya melakukan penilaian?” Berkaitan dengan siapa yang menilai kinerja

²⁵Ase Satria, <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html#.3Februari2019>.

<http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html#.3Februari2019>.

pegawai, beberapa pendekatan lazim yang ditempuh adalah penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh teman (*peer rating*), dan juga *self-rating* (As'ad).²⁶ Sementara itu, ada empat pendekatan penilaian kinerja untuk pegawai bawahan, yaitu penilaian oleh supervisor terdekat/langsung, penilaian oleh teman sekerja, komite penilai/panitia, dan penilaian diri (*self-assessment*).

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Simamora adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.²⁷

Menurut Dharma pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.²⁸

2.2.4.3 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor karyawan mencakup hal-hal yang langsung mempengaruhi kinerja. Hal ini mencakup kemauan dan kemampuan. Kemampuan adalah fungsi potensi, pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman kerja. Kemauan adalah fungsi motivasi (antusiasme) dan keyakinan diri.

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya,

²⁶As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat (Yogyakarta: Liberti, 2000), h. 46.

²⁷Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: STIE.YKPN), h. 50.

²⁸Surya Dharma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), h. 355.

seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawahnya.

Lawyer mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh: (1) *effort*; (2) *ability*; dan (3) *role perceptions*, yaitu kesesuaian antara *effort* yang dilakukan seseorang dengan syarat pekerjaan yang ada (*job requirement*).²⁹

2.2.2.4 Unsur-Unsur Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat dua aspek yang harus menjadi pembahasan dalam Penilaian Kinerja Karyawan yaitu kinerja karyawan itu sendiri dan *feedback* yang ditujukan untuk pengembangan karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan dimulai dari penentuan tujuan/target dari kinerja yang diiringi dengan pengamatan. Kemudian saat dan setelah pekerjaan dilaksanakan dilakukanlah evaluasi yang disusul dengan promosi berdasarkan hasil evaluasi berupa insentif maupun peningkatan posisi.

Selain aspek dan proses umum tersebut terdapat unsur-unsur yang melekat di dalam penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui. Unsur-unsur tersebut diantaranya :

1. Penilaian kinerja karyawan harus diukur dan dikomparasikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.
2. Pemberian *Reward* bagi karyawan yang memberikan kontribusi lebih.
3. Menganalisa dan Mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan *training* pengembangan baik di waktu sekarang maupun di masa datang.
4. Penentuan target dan standar untuk waktu yang akan datang.

²⁹Dr.Juliansyah noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2013), h. 280.

Pada umumnya unsur penilaian kinerja tersebut tidak hanya berlaku untuk karyawan. Contoh penilaian kinerja yang lain adalah penilaian kinerja guru pada lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajar. Sehingga unsur-unsur tersebut dalam arti luas dapat diterapkan pada lembaga apapun selain perusahaan nirlaba maupun organisasi pemerintah.

2.2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan/pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya organisasi. Penilaian kinerja akan memberikan sejumlah manfaat baik bagi karyawan, atasan maupun perusahaan.

2.2.2.6 Tujuan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan penilaian kinerja karyawan ialah memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*Job Description*).

Menurut Sendow mengemukakan bahwa terdapat enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Quality

Arti dari quality adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil; pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Quantity

Arti dari quantity adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Timelines

Arti dari timelines adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Cost-Effectiveness

Arti dari cost effectiveness adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Need For Supervision

Arti dari need for supervision adalah tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Interpersonal Impact

Arti dari interpersonal impact adalah tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.³⁰

2.3 Tinjauan Konseptual

Penelitian ini berjudul Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Kredit Plus (Studi Kasus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap), dan untuk lebih memahami penelitian maka peneliti akan memberikan defeni dari masing-masing kata yang terdapat dalam judul penelitian tersebut yaitu:

³⁰Sendow, *Pengukuran Kinerja Karyawan* (Jakarta: Gunung Agung), h. 30.

2.3.1 Analisis

Analisis menurut secara kamus besar bahasa Indonesia adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagai berikut) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya seperti; sebab-musahab, duduk perkaranya, dan sebagainya. Serta mengurangi suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman dari arti keseluruhan. Sedangkan menurut bahasa *ling* yaitu penelaahan yang dilakukan oleh peneliti atau pakar bahasa dalam menggarap data kebahasaan yang diperoleh dari penelitian lapangan atau dari pengumpulan teks.³¹

2.3.2 Hukum Ekonomi Islam

Hukum Ekonomi Islam adalah hukum yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan kegiatan sistem ekonomi yang dilandasi dan didasari oleh nilai-nilai islamiah yang tercantum dalam Al-Qur'an, Hadist, dan Ijtihad para ulama.³²

2.3.3 Peningkatan Kualitas

Peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau keinginan yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal atau lebih baik lagi.

Kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu kadar, serta derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya), dan mutu.

2.3.4 Kinerja

³¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi IV (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 58.

³²Bonaven, *Pengertian Mendalam Mengenai Hukum Ekonomi Syariah serta Prinsip yang Terkandung Didalamnya*, <https://bonavenblog.blogspot.com/2017/07/pengertian-mendalam-mengenai-hukum.html?m=1> (10 Juni 2019).

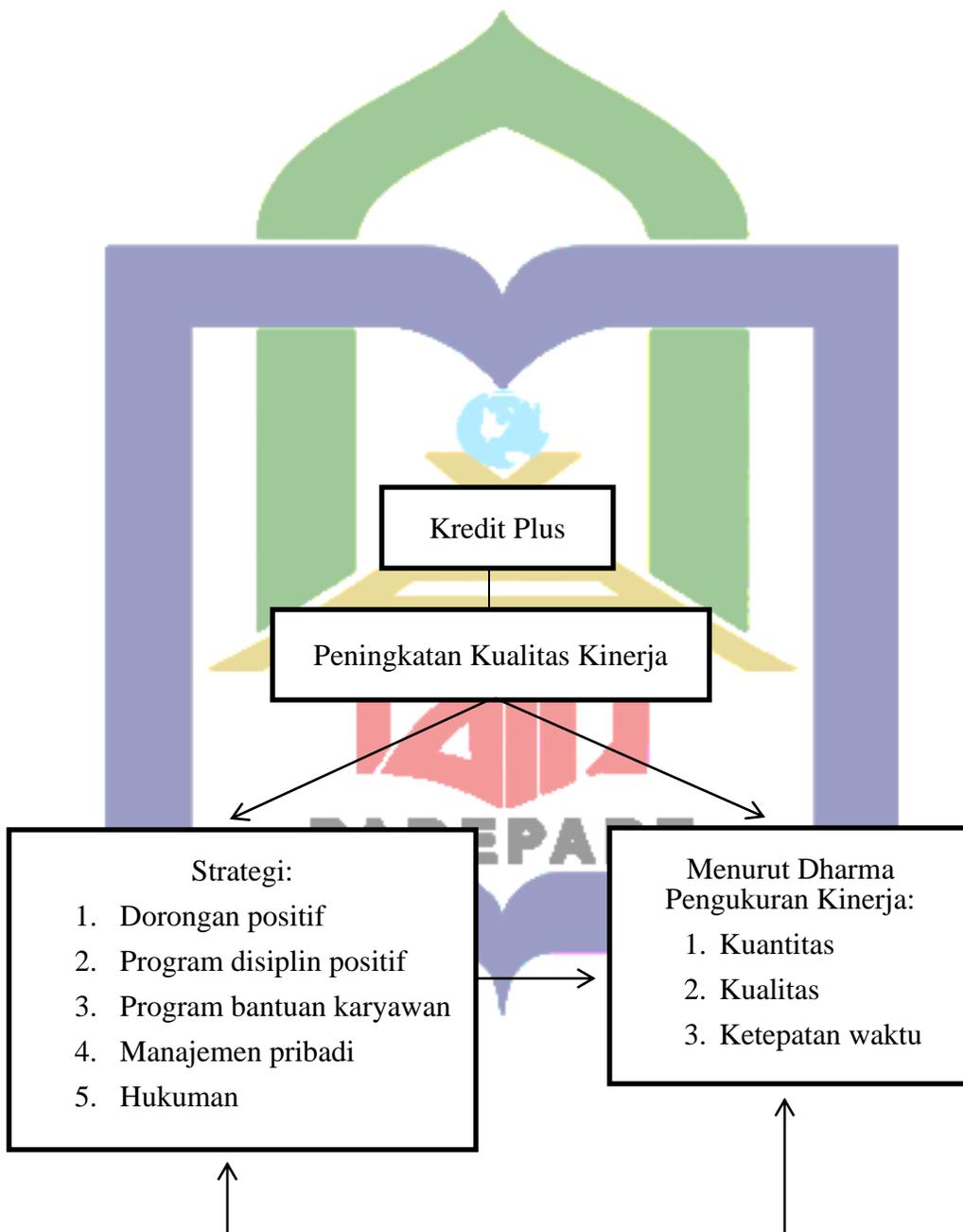
Kinerja menurut secara kamus besar bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai seperti; prestasi yang diperlihatkannya, dan kemampuan kerja (peralatan).³³

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu penelitian yang dimulai dari perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, sampai mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut, serta mengevaluasi kekurangan yang ada hingga mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.4 Bagan Kerangka Pikir

Di narasikan berdasarkan teori-teori yang diangkat untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut. Peneliti akan mengkaji dan menguraikan tentang peningkatan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada bagaimana strategi peningkatan kualitas kinerja karyawan. Kemudian peneliti juga menggunakan pengukuran kinerja terhadap karyawan, dan terdiri atas: kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Dan peneliti juga akan menganalisis bagaimana hukum ekonomi Islam pada Kredit Plus. Berdasarkan uraian tersebut untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut.

³³Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi IV (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 700.



Hukum Ekonomi Islam

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam proposal ini merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan IAIN Parepare, tanpa mengabaikan buku-buku metodologi lainnya. Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.³⁴

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *field research* (lapangan) apabila dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menggunakan kualitatif, baik *library research*

³⁴Tim Penyusunan, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 30.

maupun *field research*. Terkait dengan itu, penelitian yang penulis lakukan penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersumber dari beberapa masyarakat yang terlibat langsung dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan Kredit Plu di Pangkajene Kabupaten Sidrap melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang bertujuan untuk menguraikan permasalahan dan pengumpulan fakta serta menguraikannya secara menyeluruh.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap. Penulis melakukan penelitian di Kredit Plus yang merupakan salah satu kantor pembiayaan yang ada di Pangkajene Kabupaten Sidrap. Dan peneliti akan melakukan penelitian selama ± 2 bulan.

3.3 Fokus Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, maka penelitian ini difokuskan pada kualitas kinerja karyawan di Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap dengan sistem analisis hukum ekonomi islam.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan.³⁵ Metode kualitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti sebuah

³⁵Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.4.

kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai literatur kunci dan hasil penelitian ini lebih menekankan pada *makna* daripada *generalisasi*. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam yakni suatu data yang mengandung makna.³⁶ Oleh karenanya, dalam penelitian ini juga diupayakan dengan meninjau secara langsung objek penelitian pada Kredit Plus, hal ini dimaksudkan agar mendapatkan data yang general dan akurat, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subyek data dari mana data diperoleh.³⁷ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara. Dalam penelitian ini sumber data primer akan diambil adalah data yang diperoleh langsung dari informan melalui wawancara (data hasil wawancara) dari karyawan Kredit Plus. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku mengenai judul peneliti dan dokumen ataupun catatan yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Teknik dan Pengumpulan Data

Menurut Rachman, bahwa penelitian disamping menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan. Teknik

³⁶Nurdyansah, *Penerapan Strategi Bauran Pemasaran Dalam Perspektif Ekonomi Konvensional Dan Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Tahu Jawa Di Desa Brangas-Kediri)*, h.73.

³⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka, 2014), h.141.

pengumpulan data adalah suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu.³⁸Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dalam mengumpulkan data dilapangan dengan menggunakan:

a. Wawancara/*Interview*

Berkaitan dengan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan informasi atau data dari subyek penelitian mengenai suatu masalah khusus dengan teknik bertanya bebas tetapi berdasarkan atas suatu pedoman yang tujuannya adalah untuk memperoleh informasi khususnya yang mendalam. Hasil dari wawancara ini akan dituliskan dalam bentuk *interview transcript* yang selanjutnya menjadi bahan atau data untuk dianalisis.

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi motivasi perasaan dan sebagainya, yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan yang diwawancarai (*interviewee*). Wawancara adalah pengumpulan data yang amat populer, karena itu banyak digunakan diberbagai penelitian.³⁹

b. Telaah Dokumen

Telaah dokumen yaitu pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen⁴⁰. Telaah dokumen dilakukan untuk memperoleh data tentang berbagai

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009. h.138.

³⁹Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. III, (Jakarta:Rajawali Pers, 2004), h. 108

⁴⁰S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h.58

jenis kegiatan usaha pemasaran yang terdokumentasi dalam berbagai buku ataupun catatan-catatan kegiatan Kredit Plus.

c. Observasi pengamatan

Metode observasi adalah sebagai metode yang dilakukan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dilakukan untuk memperoleh data tentang aktifitas di Kredit Plus dalam peningkatan kinerjanya.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan suatu analisis data yang berguna untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁴¹

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan foto-foto sebagai data pendukung. Setelah data-data ini diperoleh peneliti, maka akan dilakukan analisis data menggunakan pendekatan sosiologis dan pendekatan normativ, dimana peneliti menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu. Adapun tahapan-tahapan analisis

⁴¹Sugiyono, *Memahami Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabet, 2010) h.89

data dalam penelitian ini sesuai dengan analisis data kualitatif model Miles dan Huberman, yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan data, yaitu peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara lapangan.
2. Reduksi data, yaitu memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya sewaktu-waktu diperlukan.
3. Penyajian data, yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data merupakan analisis dalam bentuk matriks, network, atau grafis sehingga data dapat dikuasai.
4. Pengambilan keputusan atau verifikasi, berarti bahwa setelah data disajikan, maka dilakukan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Untuk itu diusahakan mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan dan sebagainya. Jadi, data tersebut berusaha diambil kesimpulan. Verifikasi dapat dilakukan dengan keputusan didasarkan pada reduksi data, penyajian data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian.

Keempat komponen tersebut saling interaktif yaitu saling mempengaruhi dan terkait. Pertama-tama dilakukan penelitian lapangan dengan mengadakan wawancara atau observasi yang disebut tahap pengumpulan data. Karena data-data, pengumpulan penyajian data, reduksi data, kesimpulan-kesimpulan atau penafsiran data yang dikumpulkan banyak maka diadakan reduksi data. Setelah direduksi maka

kemudian diadakan sajian data, selain itu pengumpulan data juga digunakan untuk penyajian data. Apabila ketiga hal tersebut selesai dilakukan maka diambil suatu keputusan atau verifikasi. Setelah data dilapangan terkumpul dengan menggunakan metode pengumpulan data diatas, maka peneliti akan menganalisis data tersebut dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini penulis akan mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan baik itu berupa interview (wawancara) maupun observasi, diantaranya:

4.1 Gambaran Umum Lokasi

4.1.1 Sejarah Singkat Kredit Plus (PT. Finansia Multi Finance)

PT. Finansia Multi Finance dengan brand Kredit Plus, didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 dan per 31 Januari 2013 telah mempunyai 311 lokasi kantor yang tersebar di seluruh Indonesia. Memegang ijin usaha untuk menjalankan roda usaha pembiayaan, anjak piutang dan kartu kredit. Merupakan suatu badan usaha bersama

dua perusahaan multi nasional (satu perusahaan gabungan profesional Indonesia dan Singapura dan satu perusahaan Amerika).⁴²

Beranjak dari pembiayaan untuk motor, mobil dan alat-alat berat, Kredit Plus membangun usaha dan menjangkau konsumen setianya, yang dipertahankan sejak Kredit Plus berdiri sampai dengan tahun 1997. Saat krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1998, agar tetap bertahan Kredit Plus melakukan berbagai diversifikasi usaha. Dan akhirnya bangkit kembali pada tahun 1999 dengan produk yang dibiayai terbatas pada motor dan mobil.

Disaat perekonomian Indonesia kembali stabil, Kredit Plus menambah jumlah produk yang dibiayai menjadi berbagai jenis yaitu Motor Baru, Elektronik, KPR, Kartu Kredit dan Motor Bekas. Tidak hanya terbatas pada pengembangan produk, pengembangan sistem dan jaringan terpadu menjadi perhatian utama dari Kredit Plus dalam rangka memberikan layanan terbaik kepada konsumen. On line sistem dengan berbagai jaringan Bank yang sudah bekerjasama menjadi jaminan kemudahan yang akan didapatkan di Kredit Plus.

Proses digitalisasi dimulai Kredit Plus dengan membangun kerjasama dengan website e-commerce sebagai *paymentgateway*. Kemudian Kredit Plus membuat sistem pengajuan kredit secara digital dengan inovasi E-Form. Saat ini Kredit Plus sedang membangun ekosistem terintegrasi agar dapat menyediakan layanan bagi nasabah yang dapat digunakan secara mudah, cepat, dan aman. Dalam ekosistem terintegrasi tersebut nasabah dapat melakukan pengajuan kredit hingga pembayaran angsuran terakhir dari mana saja, kapan saja.

⁴²[https://www.academia.edu/288055067/BAB_I_SEJARAH_KREDIT_PLUS_PT._Finansia_Multi_Finance_\(6November_2019\).](https://www.academia.edu/288055067/BAB_I_SEJARAH_KREDIT_PLUS_PT._Finansia_Multi_Finance_(6November_2019).)

Kecepatan pelayanan dalam pengajuan aplikasi, kemudahan syarat dan pembayaran dipertahankan sampai saat ini sehingga menjadi unggulan dari Kredit Plus untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya.

Produk dan layanan lain yang saat ini disediakan oleh Kredit Plus termasuk pembayaran multi guna untuk berbagai macam produk elektronik dan futunire, dan pinjaman dana dengan agunan kendaraan untuk berbagai macam kebutuhan anda.⁴³

4.1.2 Visi dan Misi Kredit Plus

4.1.2.1 Visi:

“Menjadi salah satu perusahaan pembiayaan konsumen terbesar di Indonesia”.

4.1.2.2 Misi:

- a. Menyediakan produk dan jasa pembiayaan konsumen yang terbaik untuk masyarakat.
- b. Membangun kerangka bagi setiap individu untuk belajar, berkembang, mewujudkan dan menciptakan nilai serta kesempatan.

4.1.3 Produk Yang Ditawarkan

4.1.3.1 Pembiayaan Elektronik

Kredit Plus menyediakan fasilitas pembiayaan untuk beragam produk terkini. Bekerjasama dengan lebih dari 10.000 rekanan toko, Kredit Plus membantu konsumen mewujudkan impian untuk memiliki barang-barang berkualitas dengan harga yang terjangkau.

Berbagai Kemudahan:

⁴³[https://www.academia.edu/288055067/BAB_I_SEJARAH_KREDIT_PLUS_PT._Finansia_Multi_Finance_\(6November_2019\).](https://www.academia.edu/288055067/BAB_I_SEJARAH_KREDIT_PLUS_PT._Finansia_Multi_Finance_(6November_2019).)

- 1) Persyaratan dokumen yang sederhana.
- 2) Proses aplikasi yang mudah dan cepat.
- 3) Beragam program promosi.
- 4) Tempat pembayaran angsuran yang tersebar luas.

Cara Pengajuan Kredit:

- 1) Kunjungi toko yang menjadi rekanan Kredit Plus.
- 2) Pilih barang idaman yang anda inginkan.
- 3) Lengkapi formulir pengajuan pembiayaan, staf kami akan membantu anda.
- 4) Setelah ada persetujuan, lakukan pembayaran pertama (uang muka (bila ada) + cicilan pertama + biaya administrasi).
- 5) Anda dapat membawa pulang barang idaman.

Informasi lebih lanjut seputar fitur pembiayaan Kredit Plus dapat diperoleh melalui petugas pemasaran di toko-toko rekanan kami atau langsung menghubungi kantor Cabang Kredit Plus terdekat.

Berikut adalah persyaratan aplikasi pengajuan kredit elektronik:

Persyaratan Umum	Pekerjaan		
	Karyawan	Wiraswasta	Profesional
Photocopy KTP Pemohon	✓	✓	✓
Photocopy Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP)		✓	✓
Photocopy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)*		✓	✓
Photocopy Rekening koran / Rekening tabungan 3 bulan terakhir		✓	✓

Photocopy slip gaji atau surat keterangan penghasilan resmi dan sah (bulan terakhir)	✓		
--------------------------------------------------------------------------------------	---	--	--

4.1.3.2 Pembiayaan Mobil dan Motor

Kredit Plus memberikan solusi untuk pembiayaan motor / mobil anda dengan keterangan sebagai berikut :

1. Umur kendaraan maksimal 8 (delapan) tahun.
2. Jangka waktu pembiayaan mulai dari 6 (enam) bulan sampai dengan 36 (tiga puluh enam) bulan.
3. 3 jam sudah bisa transaksi.

Informasi lebih lanjut seputar fitur pembiayaan Kredit Plus dapat diperoleh melalui petugas pemasaran di toko – toko rekanan kami atau langsung menghubungi kantor cabang Kredit Plus terdekat.

Berikut adalah persyaratan aplikasi pengajuan kredit mobil / motor :

Persyaratan Umum	Pekerjaan		
	Karyawan	Wiraswasta	Profesional
Photocopy KTP Pemohon	✓	✓	✓
Photocopy Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP)		✓	✓
Photocopy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)*		✓	✓
Photocopy rekening koran/rekening tabungan 3 bulan terakhir		✓	✓
Photocopy slip gaji atau surat keterangan	✓		

penghasilan resmi dan sah (bulan terakhir)			
Photocopy bukti pembayaran PBB atau PLN	✓	✓	✓

4.1.3.3 Loket Pembayaran

Lokasi loket pembayaran yang tersebar di berbagai tempat memungkinkan anda membayar angsuran dengan mudah dan nyaman. Melalui Kantor POS Indonesia, ATM, BCA, Kasir bank Permata, ATM bank Permata, Kasir bank BRI dan ATM BRI.

- POS Indonesia
- Permata Bank
- Bank BRI
- Bank BCA

4.1.4 Strategi Kredit Plus

Adapun strategi Kredit Plus antara lain :

1. Strategi melakukan pemasaran dengan target pemasaran kelompok atau korporasi.
2. Strategi melakukan intensifikasi pemasaran di region pemasaran profesional.
3. Strategi meningkatkan pemanfaatan teknologi untuk aktivitas promosi dan memperluas sebaran layanan.
4. Strategi meningkatkan relationship dan kerjasama dengan dealer produk yang diberikan pembiayaan oleh perusahaan.
5. Strategi melakukan ekstensifikasi pemasaran di region pemasaran potensial.
6. Strategi menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan serta sebaran pelayanan.

4.1.5 Analisis SWOT Kredit Plus

Analisis SWOT merupakan analisis terhadap Strength, Weakness, Opportunity dan Thread dari PT. Finansia Multi Finance.⁴⁴

4.1.5.1 *Strength* (Kekuatan)

Strength merupakan kekuatan yang dimiliki oleh PT. Finansia Multi Finance antara lain :

1. Kecepatan pelayanan dalam pengajuan aplikasi.
2. Kemudahan syarat dan pembayaran dipertahankan sampai saat ini sehingga menjadi unggulan dari Kredit Plus untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya.

4.1.5.2 *Weakness* (Kelemahan)

Secara berkala melakukan analisis eksternal PT. Finansia Multi Finance, agar hasil analisis yang digunakan sebagai basis dari strategi bersaing perusahaan tetap up to date dan sesuai dengan kenyataan yang dihadapinya dilapangan.

4.1.5.3 *Opportunity* (Peluang)

- a. Pengembangan produk, pengembangan sistem dan jaringan terpadu menjadi perhatian utama dari Kredit Plus dalam rangka memberikan layanan terbaik kepada konsumen.
- b. On line sistem dengan berbagai jaringan Bank yang sudah bekerjasama menjadi jaminan kemudahan yang akan mendapatkan di Kredit Plus.

4.1.5.4 *Thread* (Ancaman)

Ancaman yang dihadapi oleh PT. Finansia Multi Finance antara lain :

⁴⁴https://www.academia.edu/288055067/BAB_I_SEJARAH_KREDIT_PLUS_PT._Finansia_Multi_Finance (6 November 2019).

1. Untuk pelaksanaan strategi generik PT. Finansia Multi Finance supaya memperhatikan unsur – unsur pendukung untuk menjalankan strategi diferensiasi yaitu *prestige* dan brand *image*, teknologi, inovasi, layanan pelanggan, dan jaringan pemasaran yang telah terbentuk serta hubungan baik dengan dealer produk yang dibiayai oleh perusahaan.
2. Analisis internal yang dilakukan haruslah merupakan analisis internal yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga haruslah dilakukan seobjektif mungkin dan dilakukan pula secara berkala sesuai dengan kebutuhan.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan

1. Dorongan Positif

Dalam perusahaan harus ada saling membantu satu sama lain dalam menciptakan motivasi dan dorongan bagi karyawannya agar setiap karyawan dapat bekerja baik dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Seperti apa yang diungkap oleh Ardiansyah, beliau mengatakan bahwa:

“Kami disini itu saling mensupport agar terjalin kerja sama dalam tim maupun kerja individu. Karyawan disini juga harus tetap komunikasi satu sama lain seperti yang dikatakan oleh yang lainnya tadi.”⁴⁵

Berdasarkan wawancara di atas yang mengatakan bahwa disini harus tetap terjalin adanya komunikasi satu sama lain dalam melakukan sebuah pekerjaan ataupun tugas yang akan dijalankan.

⁴⁵Ardiansyah, CMO Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara oleh Penulis di Pangkajene, 16 Juli 2019.

2. Program Disiplin Positif

Program ini memberikan tanggung jawab terhadap karyawan untuk memperbaiki kinerja melalui program disiplin positif ini. Perusahaan peduli terhadap karyawannya agar selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginannya.

3. Program Bantuan Karyawan

Di dalam bekerja karyawan di Kredit Plus sudah di fasilitas oleh kantor. Program bantuan karyawan ini pula karyawan dan karyawan lainnya saling berinteraksi satu sama lain agar jika ada kesulitan mereka bisa saling membantu. Dan telah disediakan kendaraan dan alat-alat untuk dalam proses melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya.

4. Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi yaitu kemampuan seseorang untuk mengalokasikan waktu serta sumber daya yang terbatas agar dapat mencapai target atau tujuan yang diharapkan. Seperti yang diungkap oleh Ilham, beliau berkata:

“Tidak semua itu orang bisa melakukan saja pekerjaan yang ada atau langsung begitu tanpa adanya pelatihan atau pembelajaran sebelumnya, karena porsi dan kemampuan karyawan berbeda-beda. Terutama yang penting itu karyawan bisa saling komunikasi atau sharing dengan teman-teman yang lain jika sedang ada masalah atau kendala.”⁴⁶

Berdasarkan hasil pemaparan dari salah satu narasumber yang bernama Ilham yang mengatakan bahwa di sini para karyawan dan atasan memiliki pribadi yang berbeda-beda. Untuk mencapai apa yang diinginkan mereka melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan masing-masing agar bisa meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan.

⁴⁶Ilham, Kepala Bagian Operation Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara oleh penulis di Pangkajene, 17 Juli 2019.

5. Hukuman

Biasanya hukuman di perusahaan itu memiliki hukuman yang sudah dirancang oleh perusahaan. Seperti pada di Kredit Plus pada bagian karyawan, absensi, kinerja, dan lain sebagainya. Seperti yang diungkap oleh Hj.Mustika, beliau berkata:

“Misalkan di sini kita atau karyawan terlambat maka diberi sanksi. Pada bagian marketing jika kita tidak mencapai target akan diberi sanksi juga seperti dikasi meki langsung SP (Surat Peringatan). Begitupun dengan yang lain jika melanggar aturan maka akan diberi hukuman atau sanksi.”⁴⁷

Berdasarkan hasil pemaparan di atas mengatakan bahwa karyawan yang melanggar aturan akan diberi hukuman atau sanksi dan tidak memandang dari segi manapun.

Strategi kinerja pada karyawan Kredit Plus di Pangkajene itu terbagi atas 3 bagian di dalamnya. Karena memiliki tugas masing – masing pada setiap karyawan ada yang di tempatkan di bagian dalam dan ada pula yang ditempatkan di bagian luar kantor. Yang pertama adalah bagian admin atau *Coordinator Operation*, dimana bagian ini mengatur sistem yang ada dalam perusahaan tersebut, dan mengelola data – data yang masuk dan keluar pada setiap kegiatan yang dilakukan. Kedua adalah bagian koordinator Colection, dimana bagian ini mengatur tugas supervisor dan tanggung jawab bagi setiap karyawan/tim. Dan yang ketiga adalah bagian pemasaran (*marketing office*), dimana bagian ini berada di luar kantor atau pada bagian lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ilham, beliau berkata:

“Kan disini hanya cabangnya saja, tidak seperti yang di Pare-Pare itu pusatnya. Di sini terbagi atas 3 bagian, jadi saya akan hanya menjelaskan sedikit tentang bagaimana strategi kinerja yang efektif bagi karyawan.

⁴⁷Hj.Mustika, Marketing Office Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara oleh Penulis di Pangkajene, 16 Juli 2019.

Langkah pertama di sini yaitu efisiensi. Dimana efisiensi itu mengerjakan yang lebih mudah atau maksudnya itu suatu hal yang menjadi target dalam setiap perusahaan. Kedua yaitu shift (bergantian), contohnya saling membantu. Di sini bukan hanya saya saja yang bekerja tapi ada 2 (dua) orang, jika saya tidak masuk maka ada asisten lain yang menggantikan saya. Jadi di bagian admin di sini kita saling bergantian”.⁴⁸

Berdasarkan hasil pemaparan dari salah satu narasumber yang bernama Ilham yang menyatakan bahwa ia di sini bekerja sesuai kemampuan masing – masing. Masalah pengaturan waktu dilakukan secara bergantian (*Shift*) atau sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Dan menginput data – data yang akan dikerjakan sesuai persyaratan.

Adapun metode dan faktor yang disampaikan oleh Ilham untuk meningkatkan kinerja yang efektif, yaitu:

“Metode yang digunakan itu adalah administrasi dan disiplin dalam bekerja. Dan faktor yang biasa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan biasa itu adalah faktor fasilitas. Dimana faktor fasilitas di sini tergantung dari kenyamanan karyawan atau apa yang telah disediakan oleh pihak kantor di sini. Faktor keduanya, yaitu kondisi ruangan. Jika kondisi ruangan tidak baik maka karyawan tidak mengerjakan tugasnya dengan nyamanan. Misalnya, seperti kondisi ruangnya kotorkan, nah otomatis karyawan di sini tidak merasa nyaman dengan ruangnya, dan jika ruangnya ribut maka karyawan tidak bisa mengerjakan tugasnya.”⁴⁹

Berdasarkan penjelasan yang diberikan informan atau narasumber yaitu sebagai peningkatan kualitas kinerja karyawan. Tergantung dari karyawan itu sendiri bisa menerimanya atau memahaminya dengan cermat.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Hamka, beliau berkata:

“Dalam strategi kinerja yang efektif bagi karyawan itu terbagi atas dua, yaitu ada yang secara khusus dan ada juga yang secara umum. Secara khusus collection melakukan kunjungan ke rumah nasabah, jadi setiap karyawan itu mendatangi rumah nasabah yang ingin mengkredit sesuatu atau barang yang di inginkan. Dan secara umum yaitu, dimana kita di sini melakukan pull up

⁴⁸Ilham, Kepala Bagian Operation Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara oleh penulis di Pangkajene, 17 Juli 2019.

⁴⁹Ilham, Kepala Bagian Operation Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara Oleh Penulis Di Pangkajene, 17 Juli 2019.

baik secara komunikasi lewat HP dan kunjungan. Apabila sudah lewat jatuh tempo maka nasabah akan dikunjungi secara langsung.”⁵⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hamka yang mengatakan bahwa pada bagian collection itu mengatur karyawan atau tim dalam perusahaannya untuk melakukan tugasnya.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Irvan Dalle, beliau berkata:

“Mungkin saya samakan saja disini strategi dengan metode na kalau untuk meningkatkan kinerja karyawan itu, pertama kita harus melakukan kanvasing. Kanvasing di sini berarti bagi brosur, dimana karyawan turun ke lapangan untuk membagikan brosurnya agar mendapat keuntungan. Kedua melakukan Dor To Dor yaitu mendatangi rumah konsumen. Ketiga kita melakukan event atau misalnya membuat acara agar dapat menarik perhatian setiap konsumen/masyarakat. Keempat melakukan sms broadcast. Mungkin cukup untuk strategi meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang intinya di sini kami bagian marketing memperbanyak melakukan kegiatan kanvasing.”⁵¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Irvan Dalle bahwa ia mengatakan bahwa pada bagian lapangan atau bagian marketing itu perbanyak melakukan kegiatan kanvasing atau membagikan brosur supaya dapat memikat peminat para nasabah atau konsumen tersebut untuk berkredit. Setiap karyawan memiliki masing – masing keuntungan, dan jika karyawan mencapai target dalam 1 bulan sebanyak 25 orang pada bagian pembiayaan berbeda dengan target bagian elektronik juga. Maka karyawan itu akan mendapat bonus dari atasannya, dan jika karyawan tidak mencapai target maka akan mendapat sanksi atau di beri SP (Surat Peringatan) dari SP1, SP2, SP3 dan terakhir akan di pecat atau out (keluar) dalam perusahaan. Jika seseorang sudah berhenti bekerja maka karyawan tersebut mendapat pesangon atau uang pisah.

Berdasarkan hasil wawancara di atas yaitu dari peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi yang telah dipaparkan oleh narasumber dapat meningkatkan kualitas

⁵⁰Hamka, Koordinator Collection Kredit Plus Kab. Sidrap, *wawancara* oleh Penulis di Pangkajene, 17 Juli 2019.

⁵¹Irvan Dalle, Kepala Bagian Marketing Kredit Plus Kab. Sidrap, *wawancara* oleh Penulis di Pangkajene, 17 Juli 2019.

kinerja karyawan, yakni dengan adanya dorongan dan motivasi bagi setiap karyawan. Hal ini dapat diterapkan agar setiap karyawan terlatih dan berkualitas dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

4.2.2 Evaluasi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan

Dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan terdapat beberapa pengukuran kinerja yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas, yaitu ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu hari. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Diungkapkan oleh salah satu karyawan yaitu Hj.Mustika, mengatakan bahwa:

“Jika karyawan dapat mencapai target, maka karyawan itu bisa mendapat bonus dari kantor atau atasan. Kami di sini sebagai karyawan mencapai target selama 1 bulan 12 aplikasi. Aplikasi di sini yang dimaksud itu adalah berkas. Nah, jika kita bisa mencapai target 12 aplikasi selama 1 bulan maka kami mendapat bonus, jika tidak mencapai target akan dikenakan sanksi dan akan di berikan Surat Peringatan (SP).”⁵²

Informan mengatakan bahwa karyawan di sini pada bagian lapangan atau marketing itu harus mencapai target dalam pekerjaannya, jika tidak mencapai target maka akan di beri Surat Peringatan (SP) atau akan di beri sanksi dari pihak kantor.

2. Kualitas

Kualitas yaitu ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan, dan dilihat pula dari segi pengetahuan, kerapian/keterampilan dan kelengkapan.

⁵²Hj.Mustika, Marketing Office Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara oleh Penulis di Pangkajene, 16 Juli 2019.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu kedisiplinan seorang karyawan menyampaikan sesuatu dengan tepat waktu atau seorang yang dinilai dari datangnya ke kantor ataupun jika diberi suatu pekerjaan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Penilaian kinerja karyawan akan membantu menumbuhkan iklim kerja yang sehat karena semua pihak baik karyawan, atasan maupun perusahaan akan mendapatkan masukan berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Dengan cara ini pula karyawan, atasan, dan perusahaan bisa saling bekerja sama secara sportif untuk memilih target yang telah ditetapkan.

Pada karyawan di Kredit Plus selalu memperlihatkan kualitas kinerjanya agar dapat memotivasi satu sama lain karyawan yang ada di dalamnya. Atasannya biasa memberi program pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya agar karyawan bisa berlatih dan mendapat pengalaman selama melakukan program pelatihan tersebut. Diungkap oleh salah satu admin yaitu Ilham, mengatakan bahwa:

“Pada bagian collection itu bisa mendapat program pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan di kantor misalnya, di sini programnya terbagi atas 2, yaitu secara formal dan informal. Saya jelaskan masing-masing saja ya. Pertama secara formal itu misalnya, seperti *E-Learning*. *E-Learning* itu membuka situs di internet. Di dalamnya terdapat sebuah pelatihan yang namanya PKB (Pelatihan Karyawan Baru). Nah, di situ bisa mendapat pelatihan terkhusus. Langkah selanjutnya itu melakukan *Training Call Center*. *Training Call Center* itu mendapatkan kerja ketika individu atau karyawan naik level atau jabatan tinggi. Dan masih ada lagi itu satu biasa di sebut SPPI Kolektor. Kedua itu secara informal, seperti dari atasan kita bisa mendapat program pelatihan terkhusus.”⁵³

Untuk program pelatihan terhadap karyawan di atas mendapat pelatihan khusus dari setiap atasannya tersendiri dan dimana pun tempatnya. Dan setiap bagian

⁵³Ilham, Kepala Bagian Operation Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara Oleh Penulis Di Pangkajene, 17 Juli 2019.

mempunyai program tersendiri bagi karyawan masing-masing untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Seperti yang diungkap oleh Hamka pada bagian koordinator:

“Pertama-tama karyawan melakukan training untuk penulisan akuntansi atau training berbasis kolektor, yang seperti itu macam penagihan. Kedua, kunjungan bersama koordinator untuk lokasi tertentu. Ketiga, cara penulisan kwitansinya, dan yang terakhir itu kunjungan langsung.”⁵⁴

Bisa disimpulkan bahwa pada program pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan di sini dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Untuk kualitas yang terbaik maka karyawan harus ditraining terlebih dahulu. Dilatih untuk menyadari bahwa pentingnya pekerjaan mereka yaitu memberikan kepuasan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhannya dan pembimbingan yang profesional.

Karyawan dapat termotivasi jika salah satu darinya bisa mendapat keuntungan. Setiap kantor dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa meningkatkan kualitas kinerjanya. Jadi biasanya karyawan atau tim kerja mendapat motivasinya itu dari pihak kantor atau sesama karyawan. Seperti yang diungkap oleh Ardiansyah:

“Misalnya pada bagian marketing itu motivasinya target. Sedangkan kalau motivasi dari rekan kerja/karyawan memberikan support atau dukungan satu sama lain. Komunikasi sesama karyawan bisa juga, atau bisapun komunikasi dengan pihak atasan kantor untuk mencari solusi apa yang terbaik untuk dirinya sendiri.”

Untuk motivasi terbaik bagi karyawan itu saling komunikasi antara satu sama lain, agar tidak ada yang berselisih paham. Karena di dalam melakukan tugas tanpa adanya komunikasi itu tidak menghasilkan sesuatu yang baik dan jika ada masalah tidak bisa terselesaikan.

⁵⁴Ardiansyah, CMO Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara oleh Penulis di Pangkajene, 16 Juli 2019.

Pada realitanya konsumen bukanlah mengkredit sesuatu atau membeli barang saja. Tetapi juga melihat produk dan pelayan apa yang akan di berikan kepada pihak yang membutuhkan. Karena biasanya pada kantor Kredit Plus melakukan pengawan untuk kinerja pengawas. Seperti yang pertama adalah sesama karyawan dan yang kedua adalah bagian tersendiri atau disebut sebagai GAD (General Audit)/ICU. Di bagian GAD terdapat yang namanya SOP dan MI. Di dalam pengawasan tersebut memiliki peraturan agar dapat berkembang. Peraturan di Kredit Plus itu selalu ada dan memiliki buku. Setiap 2 tahun peraturan perusahaan PT. Finansia Multi Finance berganti aturan. Aturan tersebut sudah di bentuk buku juga sesuai peraturan yang ada.

Terdapat pula tunjangan bagi karyawan yang disediakan dari pihak kantor agar dapat bekerja dengan nyaman. Tunjangan yang biasa disediakan dari pihak kantor, yaitu seperti Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kerja tahunan, asuransi dan upah lembur.

Pada fasilitas penunjang karyawan juga berbeda-beda pada setiap bagian yang di dapatkan. Seperti penunjang kolektor. Dan ada pun fasilitas penunjang yang lain seperti pada fasilitas kesehatan dan fasilitas grad. Fasilitas kesehatan, yaitu terdiri dari:

- Asuransi.
- BPJS Kesehatan, yaitu tergantung dari gradnya (tunjangan). Misal, paskes tingkat 2. Grad 3 ke atas dapat paskes 1.
- BPJS Ketenagakerjaan, untuk keselamatan kerja.
- JHT, untuk umur tertentu.

Sedangkan fasilitas grad itu seperti 3A, tunjangan penempatan itu misalnya rumah/kost-kost. Dan tunjangan kendraan, yaitu diatas grad 3A misalnya kepala cabang mendapat rumah atau mobil.

Dari semua hasil wawancara yang didapatkan maka peneliti menyimpulkan beberapa faktor yang meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu disebabkan karena:

1. Fasilitas

Maksud peneliti mengatakan fasilitas ialah karena dengan adanya fasilitas yang disediakan dari pihak kantor membuat karyawan yang bekerja merasa nyaman. Dan apabila karyawan tersebut merasa kesusahan dapat mempermudah pekerjaan.

2. Tunjangan

Yang dimaksud peneliti ialah karena adanya tunjangan yang diberi pada karyawan mengurangi beban dalam pekerjaan atau mendapat penyedia jasa dalam sebuah perusahaan.

3. Pelatihan

Yang dimaksud peneliti ialah karena dengan adanya program pelatihan membuat para karyawan/tim kerja mempelajari apa yang akan dikerjakannya dan akan menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara di atas yaitu perusahaan melakukan program pelatihan dan pengembang terhadap karyawannya sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Dan dalam program inilah karyawan juga mendapat banyak pelajaran, pengalaman, motivasi dalam bekerja.

4.2.3 Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja (Studi Pada Karyawan Kredit Plus)

Peningkatan kualitas kinerja karyawan Kredit Plus menjelaskan bahwa kinerja yang dilakukan setiap karyawan memberikan proses dimana sebuah perusahaan berusaha memberikan yang terbaik kepada konsumennya. Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa prinsip ekonomi yang dapat diterapkan di dalamnya. Dan untuk mengetahui kualitas kinerja seseorang maka diperlukan suatu pengukuran kinerja.

1. Kuantitas

Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan periode yang telah ditentukan. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.

Dalam ekonomi Islam terdapat prinsip *Al-Mas'uliyah* (accountability) yang dimaksud yaitu pertanggungjawaban. Kewajiban seorang karyawan atau organisasi kelompok untuk mengelola pekerjaan yang diberikan, menerima tanggung jawab untuk mereka, dan untuk mengungkapkan hasil secara transparan. Pelayanan yang bersifat ramah, sopan dan bertanggung jawab dan terpusat mampu memberikan kepercayaan kepada pelanggan atau konsumennya. Kredit plus memberikan pelayanan yang baik untuk para konsumen.

2. Kualitas

Selain banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, maupun besarnya target yang dapat dicapai, kualitas pekerjaan seseorang juga merupakan indikator penting dalam kinerja seseorang. Kualitas yang dimaksud di sini adalah seberapa benar dan memuaskan pekerjaan seseorang. Kualitas ini sangat berbanding lurus dengan proses karyawan dalam mengeksekusi apa yang menjadi pekerjaannya. Hal ini dapat

ditunjang dengan pemberian panduan yang jelas yang diberikan oleh pemimpin dalam pendelagasian pekerjaan.

Salah satu prinsip yang berkaitan dalam melaksanakan kegiatan ekonomi Islam adalah keadilan dan tauhid/aqidah. Keadilan dalam ekonomi dapat diterapkan secara menyeluruh, antara lain dalam penentuan harga, kualitas produk, perlakuan terhadap para pekerja, dan dampak dari kebijakan ekonomi yang dikeluarkan.

Sebagaimana ungkapan Pak Hamka sebagai berikut:

“Pelayanan saya sama pelanggan sama semua. Saya melayani mereka dengan adil. Tidak ada saya beda-bedakan. Mau kaya atau miskin. Semuanya sama caraku layani pelanggan/konsumen.”⁵⁵

Berdasarkan dari wawancara di atas bahwa sudah selayaknya karyawan dimanapun berada, bentuk usaha apapun itu harus menanamkan nilai-nilai etika dan kejujuran dalam dirinya, keadilan serta tidak adanya penipuan dan kezaliman terhadap orang lain. Sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. Al-Maidah/5:8.



Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada

⁵⁵Hamka, Koordinator Colection Kredit Plus Kab. Sidrap, wawancara oleh Penulis di Pangkajene, 17 Juli 2019.

takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁵⁶

Berdasarkan penjelasan ayat di atas bahwa orang-orang yang menegakkan keadilan (kebenaran) dalam hidupnya akan mendapat hidayah dari-Nya. Apapun yang mereka lakukan dalam perbuatannya itu terlihat, karena Allah swt Maha Mengetahui apa yang umatnya lakukan.

Keadilan adalah ruh dari penerapan nilai-nilai kemanusiaan, keharmonisan, dan kesejahteraan, dalam kehidupan manusia. Jadi, keadilan dalam Islam bermakna tidak berbuat zalim kepada sesama manusia, dan bukan berarti sama rata sama rasa. Maksud adil dalam Islam adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya (*wud'u al-syai'ala makanih*). Dengan demikian, keadilan merupakan komponen penting dalam mengembangkan sendi-sendi ekonomi yang sesuai dengan syariat Islam. Selain firman Allah yang telah disebutkan di atas, sifat adil juga dijelaskan dalam QS. An-Nahl/15:90.



Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁵⁷

⁵⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 108.

⁵⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 277.

Dalam kaitan ini, Quraish Shihab⁵⁸ menjelaskan bahwa kata *al-'Adl* dalam ayat ini mengandung dua makna yang bertolak belakang yakni lurus dan sama, bengkok dan berbeda. Seseorang yang adil adalah orang yang berjalan dengan sikapnya selalu menggunakan ukuran yang sama, bukan ukuran ganda. Persamaan inilah yang menjadikan seseorang yang adil tidak berpihak kepada yang salah dalam kehidupannya. Keadilan dapat menghasilkan keseimbangan dalam perekonomian dengan meniadakan kesenjangan antara pemilik modal (kelebihan dana) dengan orang yang membutuhkan modal.

Tauhid merupakan fondasi ajaran Islam. Segala aktivitas manusia dalam hubungannya dengan alam dan sumber daya manusia (muamalah) dibingkai dengan kerangka hubungan dengan Allah. karena kepadanya manusia akan mempertanggungjawabkan segala perbuatan, termasuk aktivitas ekonomi dan bisnis. Oleh karena itu, segala kegiatan ekonomi yang meliputi permodalan, proses produksi, distribusi, konsumsi, dan pemasaran harus senantiasa dikaitkan dengan nilai-nilai ilahiah dan harus selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh-Nya.⁵⁹

Tauhid dapat juga diartikan dengan akidah, iman, dan tanggung jawab terhadap amanah. Ketiga makna tersebut dalam konteks ekonomi memberikan suatu kesadaran kepada para karyawan dari kecenderungan berlebihan terhadap materi, membentuk pemikiran yang bertanggung jawab dalam mengelola aset-aset ekonomi, dan sikap berbuat baik kepada sesama. Sikap tauhid inilah yang diberikan oleh karyawan Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap dalam memberikan pelayanan

⁵⁸Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, h. 11-12.

⁵⁹Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, h. 9-15.

kepada konsumen. Sikap ramah, sopan santun dan murah senyum merupakan bentuk pelayanan terbaik serta memberikan kenyamanan kepada pelanggan konsumen baik dari segi suasana, siap melayani dan memberikan bantuan terhadap kebutuhan pelanggan konsumen. Sebagaimana dalam Islam, bahwa manusia diperintahkan untuk dapat berperilaku lemah lembut terhadap sesamanya. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Ali Imran/3:159.



Terjemahnya:

Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati keras, tentulah menjauhkan diri dari sekitarmu...⁶⁰

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki sikap yang berbeda-beda. Mereka diajarkan mana yang baik dan mana yang buruk, maka dari itu kita harus bisa membedakan sikap tersebut. Mengapa Alla swt mengajarkan kita semua bersikap lemah lembut agar senantiasa hati kita akan terasa damai.

3. Ketepatan Waktu

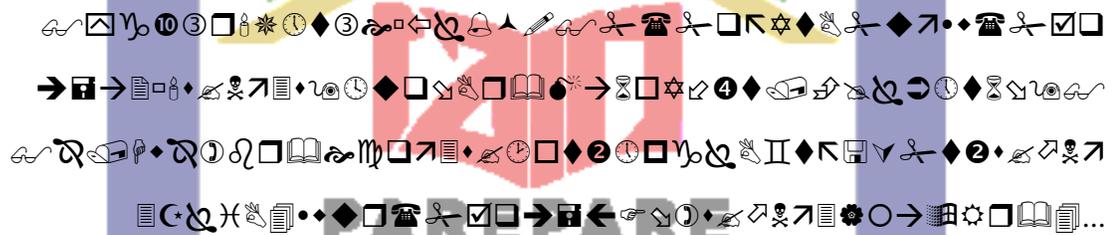
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dimana karyawan menunjukkan sikap yang baik kepada konsumen pada saat melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Jika karyawan datang tepat waktu maka itu bisa dijadikan contoh, tetapi jika karyawan terlambat maka akan diberi

⁶⁰Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, h. 71.

sanksi. Jadi ketepatan waktu bagi karyawan juga sangat penting karena ini bisa menjadi salah satu penilaian untuk kinerjanya.

Peraturan yang ada dalam perusahaan jika karyawan tidak datang dengan tepat waktu atau melakukan korupsi waktu maka akan diberi sanksi. Di sinilah tindakan seorang karyawan dinilai dan akan ditindak lanjutkan jika tidak sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan. Menentukan tindakan seseorang apakah baik dan buruk. Hal ini menunjukkan betapa penting sisi etika dalam berekonomi. Karyawan yang berperan penting dalam sebuah perusahaan, dituntut untuk dapat bertutur kata yang ramah, berpakaian rapi, sopan dan santun. Hal ini sesuai dengan apa yang ada di Kredit Plus yaitu karyawannya berkuallitas, memiliki kemampuan dan keterampilan yang layak dan merata dalam memasarkan produk, karena sudah ditraining terlebih dahulu.

Prinsip kerelaan menjadi bagian yang tidak dipisahkan dari sistem ekonomi Islam. Prinsip ini berdasarkan QS. An-Nisa/4:29.



Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu...⁶¹

⁶¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 83.

Berdasarkan penjelasan ayat di atas yaitu rela dalam melakukan apa yang bersifat baik/positif. Seperti pada saat kita melakukan suatu pekerjaan, kita harus ikhlas, sabar dan rela. Adapun juga rela tapi tidak dengan hati yang ikhlas.

Islam memandang dalam suatu produk yang akan dipasarkan harus produk yang halal, mutu atau kualitas baik, mempunyai nilai guna dan juga mengandung manfaat/maslahat didalamnya yang meliputi terdiri beberapa asas pokok kehidupan, yaitu menjaga agama, menjaga harta, menjaga akal, menjaga keturunan. Sesuai yang dijelaskan sebelumnya bahwa produk jasa yang ditawarkan oleh Kredit Plus adalah produk yang sesuai keinginan atau kebutuhan para konsumen.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pokok masalah yang diteliti dalam skripsi ini dan kaitannya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Strategi yang dilakukan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan Kredit Plus yaitu berbagai macam diantaranya: pertama pada dorongan positif bagi karyawan, kedua program disiplin positif melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, ketiga program bantuan karyawan yaitu bantuan dari segi individu dan kantor, keempat manajemen pribadi yaitu sikap tersendiri bagi karyawan, dan yang kelima hukuman dimana karyawan akan mendapat hukuman atau sanksi jika ada yang melanggar atau tidak mencapai target yang telah ditentukan.
- 5.1.2 Evaluasi terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan Kredit Plus yaitu pertama, kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan terselesaikan. Kedua, kualitas yaitu diukur dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketiga, ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.
- 5.1.3 Ditinjau dari peningkatan kualitas kinerja karyawan menurut analisis hukum ekonomi Islam jika kita melihat uraian dan pemahaman yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan kegiatannya semata-mata hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan

tersendiri atau keluarganya. Seperti halnya dengan memasarkan produk tidak ada yang berifat penipuan atau merugikan konsumen.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang penulis simpulkan sebagai berikut:

- 5.2.1 Bagi Kredit Plus, hasil dari peningkatan kualitas kinerja karyawan ini belum dapat dikatakan selesai dari suatu pertumbuhan perusahaan. Kemajuan harus terus dipantau dan ditingkatkan. Para pesaing juga tidak akan tinggal diam melihat perkembangan. Oleh karena itu perusahaan perlu terus untuk meningkatkan usahanya dan meningkatkan keunggulan dan terus memperbaiki kondisi yang ada. Meningkatkan kualitas hubungan dengan nasabah agar tetap mendapat prioritas dan dukungan kerja sama yang baik.
- 5.2.2 Bagi karyawan, tidak boleh cepat puas atau bangga dengan apa yang didapatkan dan yang dihasilkan. Teruslah bekerja dan membuat peningkatan pada kualitas kinerja anda masing-masing.
- 5.2.3 Bagi nasabah/konsumen ataupun pelanggan, harus cermat dan teliti dalam melakukan dan memilih jasa yang dipasarkan pada produk agar terhindar dari penipuan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim

Buku

Ali, Zainuddin. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka.

As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.

Burhan Bungin, Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.

Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi IV). Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Djamil, Fathurrahman. 2015. *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. II. Jakarta: Sinar Grafika.

_____. 2015. *Hukum Ekonomi Islam: Sejarah, Teori dan Konsep*. Cet. II; Jakarta: Sinar Grafika.

Hadi, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.

Ilyas, Yasli. 2005. *Teori Kinerja dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.

Jauziayah, Ibnu Qayyim Al. 2000. *Panduan Hukum Islam*. Jakarta: Pustaka Azzam.

K. Lubis, Suhrawardi dan Farid Wadji. 2014. *Hukum Ekonomi Islam*. Edisi I Cet. II; Jakarta: Sinar Grafika.

Lubis, Suhrawardi K. 2014. *Hukum Ekonomi Syariah (Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama)*, Cet.II. Jakarta: Kencana.

Manan, Abdul. 2012. *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*. Jakarta: Kencana.

Maleyong, Lexi J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Margono, S. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Muflikhati, Saputri. 2015. *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam: Salatiga.
- Mursal. 2018. "Implementasi Prinsip-Prinsip Ekonomi Syariah: Alternatif Mewujudkan Kesejahteraan Keadilan."
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Yogyakarta: UIN Malang Press.
- Nurdyansah. *Penerapan Strategi Bauran Pemasaran Dalam Perspektif Ekonomi Konvensional Dan Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Usaha Kecil Tahu Jawa Di Desa Branggas-Kediri)*. Kediri.
- Pernomo, Sjaichul Hadi. 2008. *Formula Zakat, Menuju Kesejahteraan Sosial*. Surabaya: Aulia.
- Prewirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, AD. 2017. *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam: Purwokerto.
- Riadi, Muchlisin. 2016. *Pengertian, Tujuan, Prinsip dan Manfaat Ekonomi Syariah*. Bengkulu: PT. Ciptamas Bumi Selaras.
- Rivai, H. Viethzal. 2011. *Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- S, Randal, dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Juwita. 2009. *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi: Medan.
- Sendow. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Gunung Agung: Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN: Jogjakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. Hendi. 2005. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tim Penyusunan. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi. Parepare: STAIN Parepare.

Referensi Internet

Noor Fitrihana. 2018. <https://batikyogya.wordpress.com/2007/08/16/konsep-peningkatan-kualitas/>. (29 Mei)

Miku Chan,. 2018. <https://othersidemiku.wordpress.com/2013/01/24/logika-analisis-definisi/amp/>. (30 mei).

Ase Satria. 2019. <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-kinerja-pengertian-pengukuran.html#>. (3 Februari)

Blog Pribadi

2018. <http://dewekedew.blogspot.com/2011/10/bab-i-pendahuluan.html>(27 Juni).

2019. https://www.academia.edu/288055067/BAB_I_SEJARAH_KREDIT_PLUS_P_T._Finansia_Multi_Finance (6November).

Jurnal

Abbas, Anwar. "Sistem ekonomi islam: Suatu pendekatan filsafat, Nilai-nilai dasar, dan instrumental," *Al-Iqtishad*, vol. 4 no. 1 (Januari 2012). <http://media.neliti.com/media/publications/195003-ID-sistem-ekonomi-islam-suatu-pendekatan-fi.pdf> (10 Juni).

Latif, Abdul. "Nilai-Nilai Dasar Dalam Membangun Ekonomi Islam," <http://ejurnal.stainparepare.ac.id/index.php/diktum/article/download/211/135> (diakses 10 Juni).

Lampiran-lampiran





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100. website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B. 616 /In.39.6/PP.00.9/06/2019

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI SIDRAP

Di
SIDRAP

Assalamu Alaikum Wr.wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama : SUKMAWATI YAHYA
Tempat/Tgl. Lahir : Pangkajene, 18 Juni 1997
NIM : 15.2200.051
Fakultas/ Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/ Hukum Ekonomi Syariah
Semester : VIII
Alamat : DESA PANGKAJENE, KEC. MARITENGGAE, KAB. SIDRAP

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KAB. SIDRAP dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

"Analisis Hukum Ekonomi Islam terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi pada Karyawan Kredit Plus di Pangkajenne Kabupaten Sidrap"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juni sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.wb.

Parepare, 26 Juni 2019

Dekan,



Muliati ✓



PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jl. Harapan Baru (Kompleks SKPD) Arawa Kode Pos 91661

REKOMENDASI

No.800/619 / KesbangPol/2019

- a. Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010, Nomor 316), sebagaimana telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 168).
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- b. Menimbang : Surat Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor. B-616/In.39/PP/00.9/06/2019, Tanggal 26 Juni 2019, perihal Permohonan Rekomendasi.

Setelah membaca maksud dan tujuan kegiatan yang tercantum dalam proyek proposal, maka pada prinsipnya Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang tidak keberatan memberikan rekomendasi kepada :

- Nama Peneliti : **SUKMAWATI YAHYA**
Pekerjaan : Mahasiswa (i)
Alamat : Jl. Nene Mallomo Pangkajene, Kec. Maritengngae
Untuk :
1. Melakukan Penelitian dengan judul " Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kredit Plus di Pangkajene Kabupaten Sidrap "
 2. Tempat : Kantor Kredit Plus
 3. Lama Penelitian : ± 2 (dua) Bulan
 4. Bidang Penelitian : Hukum Ekonomi Syariah
 5. Status/Metode : Kualitatif

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Pangkajene Sidenreng, 8 Juli 2019

An. Kepala Badan Kesbang dan Politik,
Kabid. Hub. Antar Lembaga



Tembusan Kepada Yth:

1. Bupati Sidenreng Rappang (sebagai laporan) di Pangkajene Sidenreng
2. Ka. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Sidrap di Pangkajene Sidenreng
3. Ka. Kantor Kredit Plus Pangkajene Sidrap
4. Rektor IAIN Parepare
5. Mahasiswa yang bersangkutan
6. Pertinggal.-



PEMERINTAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 JL. HARAPAN BARU KOMPLEKS SKPD BLOK A NO. 5 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
 PROVINSI SULAWESI SELATAN

Telepon (0421) - 3590005 Email : ptsp_sidrap@yahoo.co.id Kode Pos : 91611

IZIN PENELITIAN

Nomor : 513/IP/DPMPTSP/7/2019

- DASAR**
1. Peraturan Bupati Sidenreng Rappang No. 1 Tahun 2017 Tentang Pendelegasian Kewenangan di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sidenreng Rappang
 2. Surat Permohonan **SUKMAWATI YAHYA** Tanggal **08-07-2019**
 3. Berita Acara Telaah Administrasi / Telaah Lapangan dan Tim Teknis **BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG** Nomor **800/619/KesbangPol/2019** Tanggal **08-07-2019**

MENGIZINKAN

KEPADA
 NAMA
 ALAMAT
 UNTUK

: SUKMAWATI YAHYA
: JL. NENE MALLOMO, KEL. PANGKAJENE, KEC. MARITENGGAE
 : melaksanakan Penelitian dalam Kabupaten Sidenreng Rappang dengan keterangan sebagai berikut :

NAMA LEMBAGA / UNIVERSITAS : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**
 JUDUL PENELITIAN : **" ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KINERJA STUDI PADA KARYAWAN KREDIT PLUS DI PANGKAJENE KABUPATEN SIDRAP "**

LOKASI PENELITIAN : **KREDIT PLUS PT.FINANSIA MULTI FINANCEP KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

JENIS PENELITIAN : **KUALITATIF**

LAMA PENELITIAN : **11 Juli 2019 s.d 15 Agustus 2019**

Izin Penelitian beraku selama penelitian berlangsung

Dikeluarkan di : Pangkajene Sidenreng
 Pada Tanggal : 08-07-2019



Biaya : Rp. 0,00

Tembusan :

- PIMPINAN KREDIT PLUS PT.FINANSIA MULTI FINANCEP KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG
- REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
- PERTINGGAL



PT . FINANSIA MULTI FINANCE

JL. SULTAN HASANUDDIN NO 95C – TELP . (0421) 90510 / 26033
SIDENRENG RAPPANG

SURAT PERNYATAAN

No : HRD-01/02/VII/2019

Perihal : *Balasan Permohonan Izin Penelitian*

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam
Universitas IAIN Parepare - Sulawesi Selatan

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan Dengan Surat Saudara Pada Tgl 26 Juni 2019 Perihal Perizinan Tempat Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Skripsi Mahasiswi Dgn Data Berikut:

Nama	: SUKMAWATI YAHYA
Tempat/Tgl. Lahir	: Pangkajene, 19 Juni 1997
NIM	: 15.2200.051
Fakultas/Program Studi	: Syariah dan Ilmu Hukum Islam / Hukum Ekonomi Syariah

Dengan Skripsi Yang Berjudul:

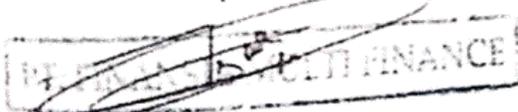
"Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kreditplus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap"

Periu Kami Sampatkan Beberapa Hal Seperti Berikut:

1. Pada Prinsipnya Kami Tidak Keberatan Dan Dapat Mengizinkan Pelaksanaan Penelitian Tersebut Di Tempat Kami.
2. Izin Melakukan Penelitian Diberikan Semata-Mata Untuk Keperluan Akademik.
3. Waktu Pengambilan Data Dilakukan Selama 1 Minggu Setelah Tanggal Di Tetapkan.

Demikian Surat Balasan Dari Kami Dan Dapat Digunakan Sebagaimana Mestinya.

Sidrap, 02 Juli 2019



ILHAM
kacabang

PT . FINANSIA MULTI FINANCE

JL. SULTAN HASANUDDIN NO 95C – Telp . (0421) 90510 / 26033
SIDENRENG RAPPANG

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

No: HRD-01/03/VIII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ILHAM
Jabatan : Kepala Bagian Operation (Administration Head Opt)
Perusahaan : PT. Finansia Multi Finance
Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin 95 C/ Sidenreng Rappang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sukmawati yahya
NIM : 15.2200.051
Fak. / Jur. : Syariah Dan Ilmu Hukum / Hukum Ekonomi Syariah
Universitas : Universitas IAIN Parepare

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul:

"Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kreditplus Di Pangkajene Kabupaten Sidrap"

Sejak tanggal 02 Juli 2019 sampai dengan tanggal 6 Juli 2019, dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Sidrap, 28 Agustus 2019

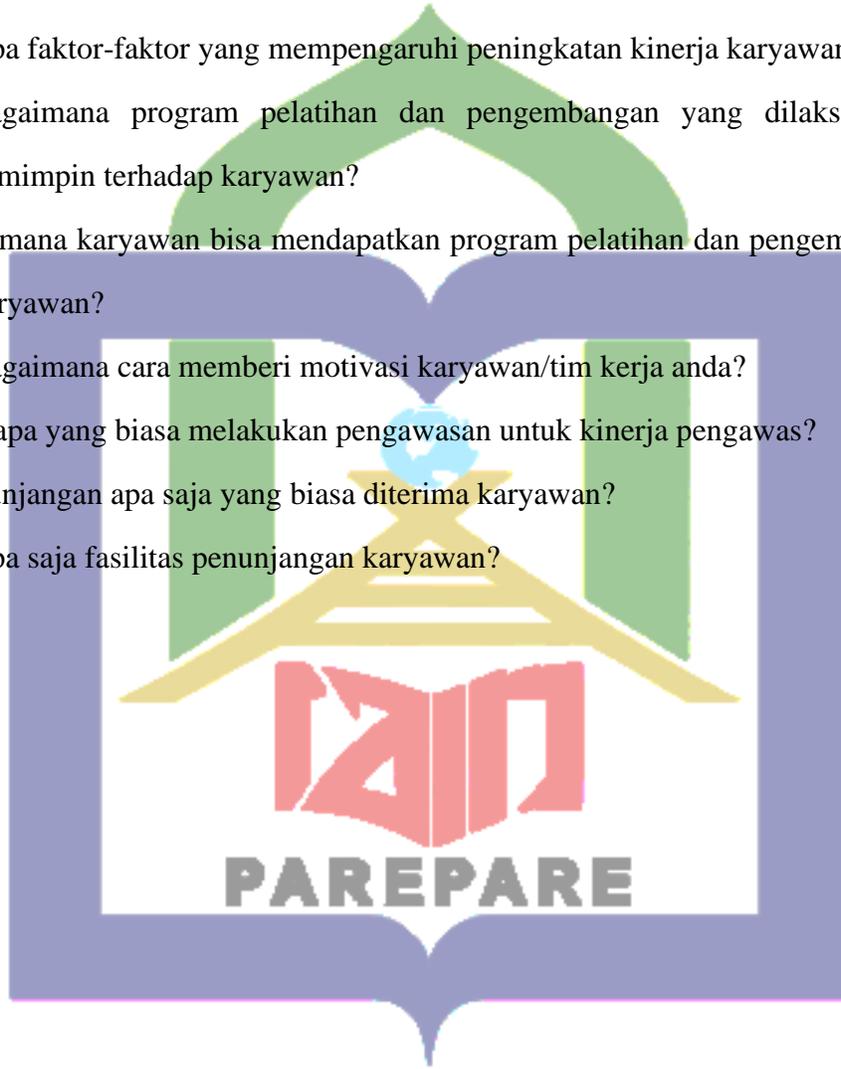
PT. Finansia Multi Finance

PT. FINANSIA MULTI FINANCE

(ILHAM)
Kabag Operation

Pertanyaan Wawancara :

1. Bagaimana strategi kinerja yang efektif bagi karyawan?
2. Metode-metode apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang efektif?
3. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan?
4. Bagaimana program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh pemimpin terhadap karyawan?
5. Dimana karyawan bisa mendapatkan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan?
6. Bagaimana cara memberi motivasi karyawan/tim kerja anda?
7. Siapa yang biasa melakukan pengawasan untuk kinerja pengawas?
8. Tunjangan apa saja yang biasa diterima karyawan?
9. Apa saja fasilitas penunjang karyawan?



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

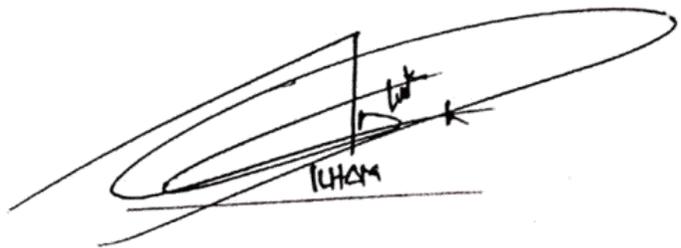
Nama : ILHAM
Jabatan : ADMINISTRATOR ADMIN (COORDINATOR OPERATION)
Jenis kelamin : LAKI-LAKI
Alamat : JL. UMTAH

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Sukmawati Yahya, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kredit Di Pangkajene Kabupaten Sidrap”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 17 Juli 2019

Yang bersangkutan



ILHAM

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hamka
Jabatan : Koordinator
Jenis kelamin : Lk
Alamat : Jl. Lamaming Carawat 1
Watang Pulu Sidrap

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Sukmawati Yahya, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kredit Di Pangkajene Kabupaten Sidrap”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 17 Juli 2019

Yang bersangkutan


Hamka

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

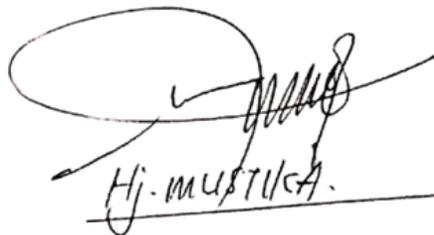
Nama : *Hj. MUSTIKA.*
Jabatan : *MARKETING OFFICE*
Jenis kelamin : *WANITA.*
Alamat : *JL. JEND. SUDIRMAN.*

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Sukmawati Yahya, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kredit Di Pangkajene Kabupaten Sidrap”.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 17 Juli 2019

Yang bersangkutan


Hj. MUSTIKA.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

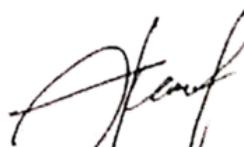
Nama : ARDIANSYAH
Jabatan : CMO
Jenis kelamin : LAKI-LAKI
Alamat : JL. POROS PARE * LAINUNGE *

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Sukmawati Yahya, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kredit Di Pangkajene Kabupaten Sidrap".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 16 Juli 2019

Yang bersangkutan


ARDIANSYAH

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

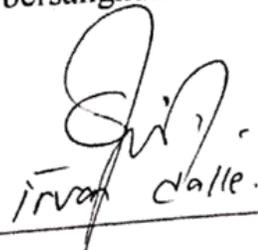
Nama : Irvan dalle.
Jabatan : Kapos
Jenis kelamin : Laki-laki
Alamat : BTN. Batu loppa.

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Sukmawati Yahya, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Studi Pada Karyawan Kredit Di Pangkajene Kabupaten Sidrap".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 16 Juli 2019

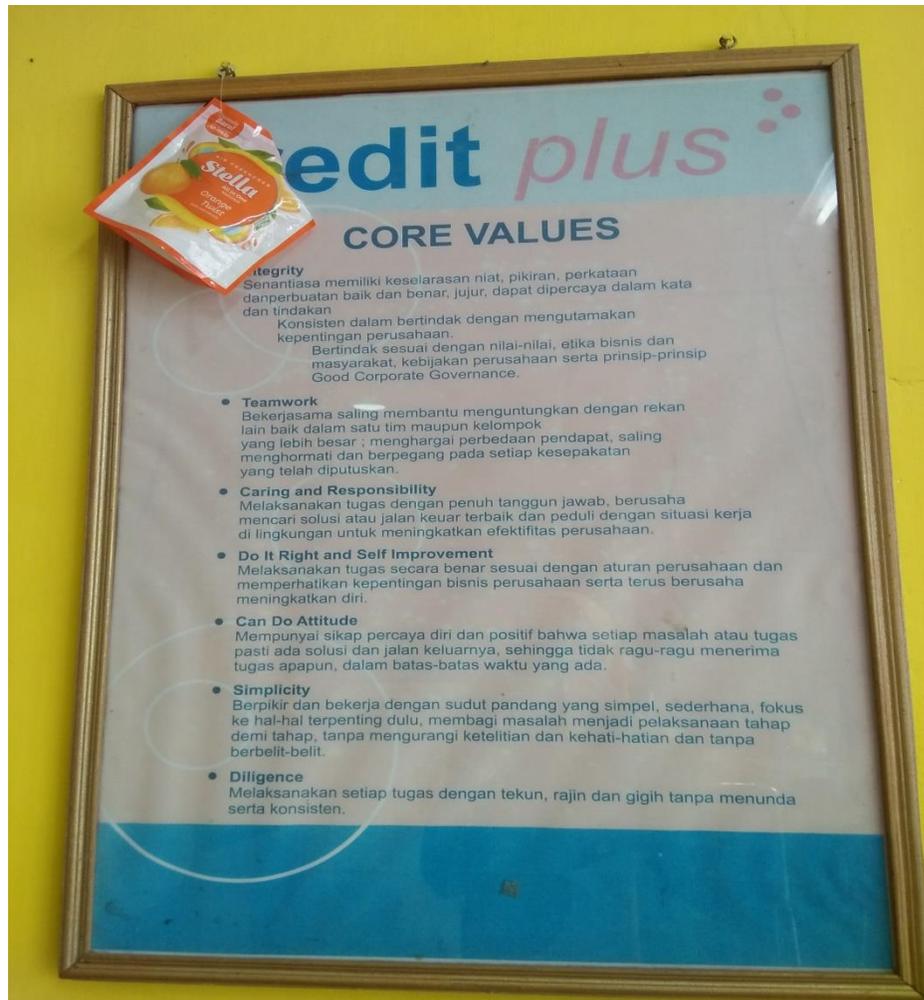
Yang bersangkutan


Irvan dalle.

DOKUMENTASI









BIOGRAFI PENULIS

Sukmawati Yahya, lahir di Pangkajene, Kabupaten Sidrap pada tanggal 18 Juni 1997. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda H. Yahya Usman dan ibunda Hj. Fitriany. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Riwayat pendidikan penulis, yaitu menyelesaikan pendidikan pada TK Pembina di Pangkajene pada tahun 2003. Kemudian menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2006 di Sekolah Dasar Negeri 11 Pangsid. Setelah tamat penulis melanjutkan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMPN 1 Pangsid) dan selesai pada tahun 2012, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas (SMAN 1 Pangsid) pada tahun 2015. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan kuliahnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam. Pada tahun 2019, penulis berhasil menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja (Studi Pada Karyawan Di Pangkajene Kabupaten Sidrap).