

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP STRATEGI MANAJEMEN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi PT. ACC Parepare)**



Oleh
ANNUR RAMADANI
NIM: 13.2200.097

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PAREPARE**

2018

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP STRATEGI MANAJEMEN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi PT. ACC Parepare)**



Oleh
ANNUR RAMADANI
NIM: 13.2200.097

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PAREPARE**

2018

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP STRATEGI MANAJEMEN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi PT. ACC Parepare)**

Skripsi

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

**Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

Disusun dan diajukan oleh

**ANNUR RAMADANI
NIM 13.2200.097**

Kepada

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PAREPARE**

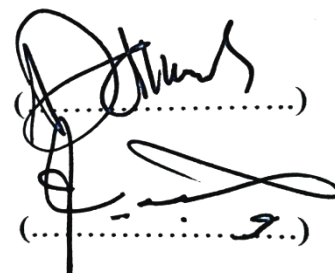
2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Annur Ramadani
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. ACC Parepare)
NIM : 13.2200.097
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Dasar Penetapan Pembimbing : Sti. 08/PP.00.09/0872/2016
Tanggal Persetujuan : 25 Januari 2018

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Damira, S.E., M.M
NIP : 19760604 200604 2 001
Pembimbing Pendamping : Wahidin, M.HI
NIP : 19711004 200312 1 002



Mengetahui:
Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam



Budiman, M.HI.
NIP 19730627 200312 1 004

SKRIPSI

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP STRATEGI MANAJEMEN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi PT. ACC Parepare)

Disusun dan diajukan oleh

ANNUR RAMADANI
NIM 13.2200.097

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah


Pada tanggal 19 Januari dan

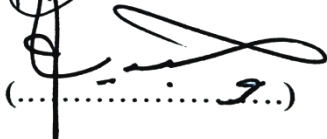
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

- Pembimbing Utama : Damira, S.E., M.M
- NIP : 19760604 200604 2 001
- Pembimbing Pendamping : Wahidin, M.HI
- NIP : 19711004 200312 1 002






 Parepare
 Sultre Rustan, M. Si
 NIP: 19640427 198703 1 002

Ketua Jurusan Syariah
 Dan Ekonomi Islam

 Budiman, M.HI
 NIP: 19730627 200312 1 004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. ACC Parepare)

Nama Mahasiswa : Annur Ramadani

Nomor Induk Mahasiswa : 13.2200.097

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Program Studi : Muamalah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK.Ketua STAIN Parepare
Sti. 08/PP.00.9/0872/2016

Tanggal Kelulusan :

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Damira, S.E., M.M

Ketua

Wahidin, M.HI

Sekretaris

Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag

Anggota

Abdul Hamid, S.E., M.M

Anggota



Mengetahui:

Ketua STAIN Parepare



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M. Si

NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas semua limpahan rahmat serta hidayahnya yang diberikan kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Tak lupa pula penulis kirimkan salawat serta salam kepada junjungan Nabiullah Muhammad SAW. Nabi yang menjadi panutan bagi kita semua. Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Muamalah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayahanda P.hamzah pasi dan Ibunda Kusnia yang merupakan kedua orang tua penulis yang telah memberi semangat, do'a dan nasihat-nasihat yang tiada henti-hentinya. Penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih atas dukungannya, baik berupa moril maupun materil yang belum tentu penulis dapat membalasnya.

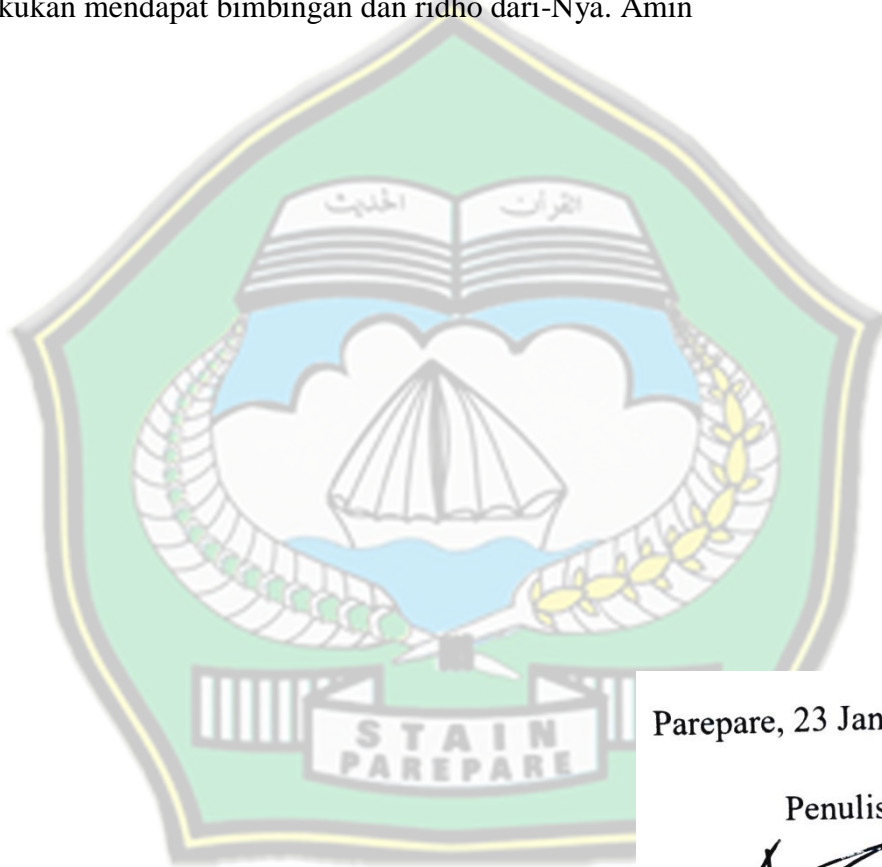
Selain itu, penulis ingin pula mengucapkan terima kasih terkhusus kepada Ibu Damira, S.E., M.M, selaku pembimbing I atas segala bimbingan dan arahan yang diberikan kepada saya serta motivasi untuk bergerak lebih cepat dalam penyelesaian studi peneliti, dan kepada bapak Wahidin, M.HI selaku pembimbing II atas segala bimbingan, arahan, bantuan, dan motivasinya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Untuk itu perkenankan penulis untuk mengucapkan terima kasih pula yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si, selaku ketua STAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di STAIN Parepare
2. Bapak Budiman, M.HI, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa
3. Bapak Aris, S.Ag., M.HI. selaku Penanggung Jawab Program Studi Hukum Ekonomi Islam/*Muamalah*.
4. Seluruh bapak dan ibu dosen pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam yang selama ini telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studinya
5. Kepala perpustakaan dan jajaran pegawai perpustakaan STAIN Parepare yang telah membantu dalam pencarian referensi skripsi ini
6. Saudara-saudara ku Eka Purnamasari SE, Herman Syafi'i SPD, Ananda Tasya, yang terus menyemangati agar skripsi ini cepat selesai.
7. Sahabat-sahabat Desy Arum Sunarta S.H., Eka Julianti, Hj. Nurmianti, Alwi Bahari, Darma wansyah, Syafruddin, kasmawati, Hidayah Sultan, Senpai dan Khensi PERKEMI Dojo STAIN Parepare yang selalu menyemangati Terimakasih karna selalu bersama.
8. Teman-teman seperjuangan KKN dan PPL dan segenap kerabat yang tidak sempat disebutkan satu persatu.


Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penyusun dengan sangat terbuka dan lapang dada mengharapkan adanya berbagai masukan dari berbagai pihak yang sifatnya membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak mendapat balasan yang pantas dan sesuai dari Allah SWT. Peneliti juga berharap semoga skripsi ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Program Studi Muamalah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Parepare. Akhirnya, semoga aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Amin



Parepare, 23 Januari 2018

Penulis



ANNUR RAMADANI
NIM. 13.2200.097

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annur Ramadani

Tempat/Tgl.Lahir : Pinrang/16 Juni 1996

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi PT.ACC Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka penulis bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 23 Januari 2018

Penulis



ANNUR RAMADANI
NIM. 13.2200.097

ABSTRAK

Annur Ramadani. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi PT.ACC Parepare. (di bimbing oleh Damirah, S.E.,MM dan Wahidin, M.HI)

Perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) merupakan salah satu perusahaan yang menawarkan jasa pembiayaan kepada masyarakat. ACC selalu mempertahankan reputasinya sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia. Sudah menjadi komitmen ACC (*Astra Credit Companies*) untuk memberikan layanan yang terbaik pada masyarakat. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. 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. Oleh karena itu, dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan manajemen strategi dalam PT. ACC.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen strategi yang diterapkan oleh Perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*). Mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*). Serta tinjauan hukum Islam terhadap penerapan manajemen strategi PT. ACC dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode deskriptif kualitatif, data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja. Pada kinerja karyawan PT. ACC bila disandingkan dengan kinerja dalam Islam hampir serupa. Di PT. ACC kinerja yang dimiliki dan diterapkan oleh para karyawan hasilnya berdasarkan usaha mereka sendiri.

Kata Kunci: PT. ACC Parepare: kinerja karyawan, manajemen strategi, dan Hukum Islam.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Tinjauan Teoritis.....	9
2.2.1 Teori Manajemen.....	9
2.2.2 Teori Manajemen Strategi.....	11
2.3 Tinjauan Konseptual.....	39
2.4 Kerangka Pikir.....	41

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	42
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
3.3 Fokus Penelitian.	43
3.4 Jenis dan Sumber Data yang digunakan.	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
4.2 Strategi Manajemen yang Diterapkan oleh Perusahaan PT. ACC (<i>Astra Credit Companies</i>).....	52
4.3 Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan PT. ACC (<i>Astra Credit Companies</i>).....	54
4.4 Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Manajemen Strategi PT. ACC (<i>Astra Credit Companies</i>) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	57
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan perekonomian masyarakat di daerah ini lebih banyak dibantu oleh lembaga-lembaga keuangan. Tidak dipungkiri, kecenderungan masyarakat menggunakan jasa-jasa yang ditawarkan oleh lembaga tersebut dapat memudahkan kegiatan perekonomian. Salah satu lembaga keuangan yang banyak ditawarkan jasanya kepada masyarakat adalah pembiayaan. Perusahaan-perusahaan pembiayaan di Indonesia banyak berkembang dimasyarakat saat ini. Perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) merupakan salah satu perusahaan yang menawarkan jasa pembiayaan kepada masyarakat.

Sejak berdirinya di tahun 1982, ACC (*Astra Credit Companies*) semakin memperkokoh posisinya di kancah industri pembiayaan kendaraan bermotor. Bisa dilihat dengan bisnis ACC (*Astra Credit Companies*) yang semakin tumbuh dan berkembang, ditunjukkan dengan nilai pembiayaan yang semakin meningkat setiap tahunnya dan kualitas pembiayaan yang terjaga risikonya¹. Pada tahun 1998 ACC (*Astra Credit Companies*) dapat melewati krisis ekonomi dengan baik. ACC selalu mempertahankan reputasinya sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia. Sudah menjadi komitmen ACC (*Astra Credit Companies*) untuk memberikan layanan yang terbaik pada masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan

¹www.acc.co.id/sustainability/#.V057oESMMwg (1 Juni 2016).

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 legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif.²

Pengembangan karyawan dapat didefinisikan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya.³

Disetiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya memiliki manajemen yang akan memudahkan kegiatannya. Pelaksanaan manajemen yang baik dalam sebuah perusahaan akan berdampak langsung terhadap keberlangsungan eksistensi perusahaan. Dalam hal manajemen penggunaan strategi yang baik dalam perusahaan menjadi peran yang penting.

Strategi dapat diartikan sebagai usaha manajerial menumbuh kembangkan kekuatan perusahaan untuk mengeksploitasi peluang bisnis yang muncul guna

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

³Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h. 268.

mencapai perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan isi yang telah ditentukan.⁴

Sebagai contoh penerapan strategi yang dilakukan oleh Rasulullah saw., adalah sebuah prinsip – prinsip yang telah dibangun Rasulullah saw., merupakan prinsip yang universal serta tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Hal itu merupakan suatu keniscayaan bagi para pebisnis muslim untuk menerapkan prinsip – prinsip dan strategi – strategi yang telah dicontohkan Rasulullah saw. Jika ingin mendapatkan keuntungan dan keberkahan secara bersamaan. Namun tetap diperlukan kesungguhan, kedisiplinan, dan keyakinan untuk terus mengaplikasikannya karena pasti akan banyak godaan dan tantangan.⁵ Sebagaimana Allah swt berfirman dalam Q.S Al-Maidah/5:105.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا عَلَيْكُمْ أَنفُسَكُمْ ۗ لَا يَضُرُّكُمْ مَن ضَلَّ إِذَا أَهْتَدَيْتُمْ ۗ
 إِلَىٰ آلِهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Hai orang – orang yang beriman, jagalah dirimu; tiadalah orang yang sesat itu akan memberi mudharat kepadamu apabila kamu telah mendapatkan petunjuk. Hanya kepada Allah kamu kembali semuanya. Maka dia akan menerangkan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.⁶

⁴Suwarsono Muhammad, *Manajemen Strategi Konsep dan Kasus*(Yogyakarta: UPP AMP YKPN,2000), h.6.

⁵Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*(Jakarta: GemaInsani Press,2003), h.57.

⁶Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 166.

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.

Kinerja karyawan banyak dibentuk dari faktor kejujuran individu. Apabila tingkat kejujuran dan akhlak yang lemah dari karyawan, akan mengakibatkan karyawan melakukan tindakan yang akan merugikan dirinya maupun perusahaan. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan juga menjadi faktor bagi karyawan untuk menghalalkan segala cara dalam memperoleh keuntungan. Untuk mengantisipasi hal ini, pihak perusahaan membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan kualitas kerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pengembangan karyawan yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Oleh karena itu, dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan manajemen strategi dalam PT. ACC. Dalam hal ini, peneliti akan meneliti mengenai **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. ACC Parepare)”**.

1.2. Rumusan masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas maka dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

- 1.2.1 Bagaimana strategi manajemen yang diterapkan oleh Perusahaan PT. ACC (*Astra Credit Companies*) ?
- 1.2.2 Bagaimana Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan PT. ACC (*Astra Credit Companies*) ?
- 1.2.3 Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap penerapan manajemen strategi PT. ACC dalam meningkatkan Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan penelitian

- 1.3.1 Mengetahui Strategi Manajemen yang diterapkan oleh Perusahaan PT. ACC (*Astra Credit Companies*).
- 1.3.2 Mengetahui Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan PT. ACC (*Astra Credit Companies*).
- 1.3.3 Mengetahui Tinjauan Hukum Islam terhadap penerapan manajemen strategi PT. ACC dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

- 1.4.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi pengembangan ilmu ekonomi pada umumnya dan pengetahuan tentang penerapan manajemen strategi dalam sebuah perusahaan.
- 1.4.2 Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu penambahan karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai literatur atau sumber acuan dalam penelitian yang ada relevansinya.

- 1.4.3 Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang ingin mendapat informasi tentang **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT.ACC Parepare)**.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan penelitian terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai manajemen strategi dan kinerja karyawan diantaranya:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Achmad Syukriansyah Putra yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”. Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing karyawan. Pada pendistribusian beban kerja yang tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan beban kerja rendah, dapat mempengaruhi efisiensi karyawan pada PT. WOM Finance.⁷Persamaan antara penelitian tersebut dan yang akan dilakukan oleh peneliti adalah keduanya membahas mengenai kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu menjadikan beban kerja sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada strategi yang digunakan oleh PT. ACC dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Budi Sulistyono yang berjudul “Analisis Manajemen Strategi Perusahaan Pada PT. Adira Finance”. Pada penelitian dijelaskan bahwa strategi manajemen merupakan komponen penting dalam pengelolaan perusahaan karena melalui strategi manajemen inilah sebuah perusahaan merencanakan taktik yang akan dipilih untuk dilaksanakan dan diterapkan sehingga

⁷Achmad Syukriansyah Putra, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”(Skripsi Sarjana; Fakultas Ekonomi dan Manajemen: Bogor, 2012), h. 5.

perusahaan dapat unggul dalam dunia bisnis.⁸ Persamaan antara keduanya adalah menggunakan manajemen strategi.

Perbedaan antara kedua penelitian pada fokus penelitian penggunaan strategi manajemen tersebut. Pada penelitian sebelumnya, penggunaan strategi manajemen pada perusahaan secara umum. Sedangkan yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah berfokus pada penggunaan strategi manajemen dalam peningkatan kinerja karyawan PT. ACC.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Hafulyo yang berjudul “ Strategi Perbaikan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Latihan di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek”. Penelitian ini bertujuan mengungkapkan kondisi objektif penerapan strategi dalam perbaikan kinerja karyawan melalui pendidikan dan latihan di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.⁹

Perbedaan antara penelitian saat ini dan penelitian tersebut adalah penggunaan manajemen strateginya. Pada penelitian sebelumnya penggunaan strategi dalam peningkatan kinerja karyawan melalui pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

⁸Budi Sulisty, “Analisis Manajemen Strategi Perusahaan Pada PT. Adira Finance”(Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi, Jakarta, 2013), h. 13.

⁹ Hafulyon, “Strategi Perbaikan Kinerja Pegawai Melalui Pendidikan dan Latihan di PT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek” (Skripsi Sarjana: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Sumatera Barat, 2016), h. 6

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Teori Manajemen

2.2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran¹⁰. Pengertian manajemen berdasarkan pendapat para ahli adalah sebagai berikut :

- 2.2.1.1.1 Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan manajemen: ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu¹¹.
- 2.2.1.1.2 *Ensiclopedia of The Social Sciences* mendefinisikan manajemen: suatu proses pelaksanaan suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan dan diawasi¹².
- 2.2.1.1.3 Manajemen adalah: Aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif¹³.
- 2.2.1.1.4 Manajemen dalam arti luas adalah: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien(dalam arti luas)¹⁴.

¹⁰Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi keempat (Cet. VII; Jakarta: PT GramediaPustakaUtama, 2013), h. 870.

¹¹Malayu S.P. Hasibuan, *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Cet. VI; Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), h.2.

¹²Agus Sabardi, *Manajemen Pengantar Edisi revisi*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001), h.3.

¹³Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management, Tenth Edition* terj. Bob Sabran dan Devri Barna diPutera, *Manajemen, edisi kesepuluh* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2010), h. 7.

¹⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 5.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang menggunakan sumber daya secara efektif yang dalam hal ini tidak lepas dari proses koordinasi dan pengawasan guna mencapai hasil yang efisien dan efektif.

2.2.1.2 Peran Manajemen

Sebuah manajemen diperlukan agar tujuan dari organisasi/perusahaan dapat dicapai secara efektif (mengerjakan pekerjaan yang benar) dan efisien (mengerjakan pekerjaan dengan benar).¹⁵

2.2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen, sebagaimana diterangkan oleh Nickels, McHugh and McHugh, yaitu¹⁶:

- 2.2.1.3.1 Perencanaan atau *Planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Di antara kecenderungan dunia bisnis sekarang, misalnya, bagaimana merencanakan bisnis yang ramah lingkungan, bagaimana merancang organisasi bisnis yang mampu bersaing dalam persaingan global, dan lain sebagainya.
- 2.2.1.3.2 Pengorganisasian atau *Organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa

¹⁵Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2014), h.7.

¹⁶Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, h. 8.

semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

- 2.2.1.3.3 Pengimplementasian atau *Directing*, yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.
- 2.2.1.3.4 Pengarahan atau *Coordinating*, yaitu sama dengan mengarahkan. Jadi *coordinating* adalah fungsi yang bertujuan untuk meningkatkan keefektivan serta efisiensi kerja yang optimal.
- 2.2.1.3.5 Pengendalian atau *Controlling*, yaitu fungsi yang bertugas menilai apakah pekerjaan yang dilakukan oleh SDM yang ada sudah mencapai target atau belum.

2.2.2 Teori Manajemen Strategi

2.2.2.1 Pengertian Manajemen Strategi

Strategi adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi memberikan kesatuan arah bagi semua anggota organisasi. Konsep strategi yang tidak jelas akan mengakibatkan keputusan yang diambil akan bersifat subjektif atau berdasarkan intuisi belaka dan mengabaikan keputusan lain.

Kata “*Strategy*” berasal dari kata kerja bahasa Yunani, yakni “*stratego*” yang berarti “merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber yang efektif”¹⁷. Sedangkan menurut Crown Dirgantoro mengemukakan bahwa strategi berasal dari

¹⁷Azhar Arsyad, *Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2002), h. 26.

bahasa Yunani yang berarti “kepemimpinan dalam ketentaraan”¹⁸. Istilah ini dahulu dipakai dalam hal ketentaraan.

Sebuah perusahaan ataupun organisasi harus memiliki strategi untuk mencapai sebuah tujuan. Strategi disusun melalui perencanaan-perencanaan organisasi dengan tahapan berupa analisis lingkungan eksternal maupun internal. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai manajemen strategi perlu dijabarkan pengertiannya oleh para ahli. Beberapa pengertian mengenai manajemen strategi¹⁹ :

- 2.2.2.1.1 Pearce II dan Robinson Jr.: Manajemen strategi adalah kumpulan keputusan dan tindakan yang merupakan hasil dari rencana, formulasi dan implementasi yang didesain untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.
- 2.2.2.1.2 Suroso: Manajemen strategi meliputi perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian keputusan dan tindakan-tindakan yang berhubungan dengan strategi perusahaan.
- 2.2.2.1.3 Nawawi: Manajemen strategi adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya²⁰.

¹⁸Dirgantoro, *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementasi* (Jakarta: Grasindo, 2001), h. 5.

¹⁹www.tipepedia.com/2015/12/teori-manajemen-strategi-lengkap-dengan.html?m=1 (1 Juni 2016).

²⁰Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi Di Bidang Pendidikan* (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2005), h. 148.

- 2.2.2.1.4 Dess dan Lumpkin: Manajemen strategi terdiri dari analisis, keputusan dan aksi yang diambil organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.²¹
- 2.2.2.1.5 Freid David: manajemen strategi dapat didefinisikan sebagai seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas-fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Manajemen strategi berfokus pada usaha untuk mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keuangan/akuntansi, produk/operasi, penelitian dan pengembangan, serta sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi.²²
- 2.2.2.1.6 Manajemen dalam pespektif Islam: sebagai rangkaian proses aktifitas manajemen islami yang mencakup tahapan frulasi, implementasi dan evaluasi keputusan-keputusan strategi organisasi yang memungkinkan pencapaian tujuan dimasa datang.²³

Perencanaan mencerminkan tingginya kinerja dari suatu perusahaan. Melalui perencanaan, perusahaan diharapkan memiliki kejelasan akan arah tujuannya. Hal tersebut tercermin dari perencanaan yang dituangkan melalui visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, keberadaan visi dan misi

²¹Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* (Jakarta: Erlangga, 2005), h. 7.

²²Fried R. David, *Manajemen Strategis Konsep* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 5.

²³M. Ismail Yusanto dan M.K Widjajakusuma, *Manajemen Strategis: Perspektif Syariah* (Jakarta: Khairul Bayaan, 2003), h. 8.

sangatlah penting. Hal ini dikarenakan, melalui sebuah visi dan misi akan menjadi pembeda antara perusahaan yang satu dan yang lainnya.

Penerapan dari sebuah rencana strategi diiringi dengan pengimplementasian sebuah strategi. Akan tetapi, proses yang harus dilalui sebelum implementasi adalah analisa. Analisa strategi diawali dengan melakukan analisa lingkungan internal dan eksternal perusahaan.

2.2.2.2 Komponen Strategi

Secara umum, sebuah strategi memiliki komponen-komponen strategi yang senantiasa dipertimbangkan dalam menentukan strategi yang akan dilaksanakan. Ketika komponen tersebut adalah kompetensi yang berbeda (*distinctive competence*), ruang lingkup (*scope*), dan distribusi sumber daya (*resource deployment*).²⁴

2.2.2.2.1 Kompetensi yang berbeda: sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan di mana perusahaan melakukannya dengan baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dalam pengertian lain, kompetensi yang berbeda bermakna kelebihan perusahaan dibandingkan perusahaan lainnya.

2.2.2.2.2 Ruang Lingkup: lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut beraktivitas. Lokal, regional, atau internasional adalah salah satu contoh ruang lingkup dari kegiatan organisasi. Oleh karenanya, strategi yang akan dilakukan mencakup ruang lingkup yang dihadapi oleh perusahaan.

²⁴Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar manajemen* (Jakarta: Kencana, 2014), h. 133.

2.2.2.2.3 Distribusi Sumber Daya: bagaimana sebuah perusahaan memanfaatkan dan mendistribusikan sumber daya yang dimilikinya dalam menerapkan strategi perusahaan.

2.2.2.3 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menjalankan strategi-strategi yang diputuskan perusahaan, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai. Sesuai disini artinya andal dan sekaligus cocok untuk tuntutan pekerjaan yang ada. Banyak perusahaan yang memiliki SDM andal, tapi tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Bukan seperti ini strategi SDM yang baik. Jadi, strategi MSDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja operasional melalui penggunaan substrategi seperti strategi perencanaan rekrutmen, penyeleksian, pemberian remunerasi dan, perencanaan jalur karier karyawan, pendidikan, pengembangan keterampilan, peningkatan partisipasi, dan sebagainya.²⁵

2.2.2.4 Atribut utama Manajemen Strategi

2.2.2.4.1 Manajemen strategi ditujukan untuk semua tujuan dan sasaran organisasi, semua harus ditujukan pada apa yang terbaik bagi keseluruhan organisasi, tidak hanya pada satu area fungsional saja.

2.2.2.4.2 Manajemen strategi melibatkan semua ketika membuat keputusan.

Stakeabolders adalah semua individu, kelompok, dan organisasi yang mempunyai kepentingan (*stake*) pada kinerja organisasi, termasuk pemilik

²⁵M.Taufik Amir, *Manajemen Strategi: Konsep dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.185.

(pemegang saham pada perusahaan publik), karyawan, pemasok, masyarakat secara umum, dan lain-lain.

2.2.2.4.3 Manajemen strategi membutuhkan penggabungan antara perspektif jangka pendek dan jangka panjang. Inilah yang disebut dengan “*creative tension*”, yaitu bahwa seorang manajer harus bisa mempertahankan visi untuk masa depan organisasi dan juga tetap fokus pada kebutuhan operasionalnya saat ini.

2.2.2.4.4 Manajemen strategi meliputi juga kesadaran akan *trade-off* antara efektivitas dan efisiensi. Beberapa ahli membedakan antara “melakukan sesuatu yang benar” (efektivitas) dan “melakukan sesuatu dengan benar” (efisiensi). Manajer harus mengalokasikan dan menggunakan sumber daya perusahaan secara bijaksana dan pada saat yang sama harus mengarahkan segala sumber daya untuk mencapai sasaran organisasi secara menyeluruh.²⁶

2.2.2.5 Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

2.2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dilihat dari asal katanya, kinerja adalah tejemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer),

²⁶Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2006), h.8.

kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.²⁷ Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kinerja.²⁸ Kinerja karyawan (prestasi kerja) diartikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰ Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.³¹

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Indikator yang digunakan adalah.³²

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

²⁷M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja, 2013), h. 331.

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 81.

²⁹ Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), h. 67

³⁰ Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit LepKhair, 2010), h. 71.

³¹ Luthans, F, *Organization Behavior* (New York: McGraw-hill, 2005), h. 165.

³² Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Kedua Belas* (Jakarta: salemba empat, 2008), h. 64.

jawab yang diberikan kepadanya.³³ Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³⁴

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja menjelaskan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³⁵

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.³⁶ Sedangkan menurut Moekijat peningkatan kinerja karyawan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan kinerja karyawan yang sekarang maupun yang akan datang sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan adalah setiap kegiatan

³³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 67.

³⁴Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 8.

³⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 2.

³⁶Sedarmayanti, *Manajemen Strategi* (Bandung: Refika Aditama, 2014), h. 2.

yang dimaksudkan mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.³⁷

Menurut *webster's new world dictionary* yang dikutip oleh Jusuf dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Strategi*, strategi adalah sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu taktik atau cara yang cerdas untuk mencapai suatu tujuan.³⁸ Sedangkan menurut Michael E. Porter, strategi adalah menciptakan penyesuaian di antara aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dimana keberhasilan suatu strategi tergantung pada melakukan banyak hal dengan baik, tidak hanya beberapa dan mengintegrasikannya.³⁹

Dalam jurnal analisis manajemen Sutono menjelaskan bahwa Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.⁴⁰ Hal ini berdasarkan firman Allah swt., Q.S. An-Najm/53: 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

³⁷Kamar Risky Dalimunthe, strategi peningkatan kinerja karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara III, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/231614/4/chapter%2011.pdf>. Diakses tanggal 29 Juni 2017.

³⁸Jusuf Udaya, Dkk, *Manajemen Strategik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 6.

³⁹Usi Usmara, *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Proses* (Yogyakarta: Amara Books, 2013), h. 143.

⁴⁰Sutono Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah di BMT di Kecamatan Rembang*, *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol. 4 No. 1 (Desember 2009).

Terjemahnya:

(39) dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,(40) dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). (41) kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.⁴¹

Berdasarkan penjelasan Sutono dan ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Jadi, strategi peningkatan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, befikir dan keterampilan-keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.2.2.5.2 Level kinerja

Terdapat tiga level kinerja menurut Rummler dan Brache dikutip dalam buku Sudarmanto, yaitu:

2.2.2.5.2.1 Kinerja organisasi : merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2.2.2.5.2.2 Kinerja proses : merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

⁴¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 765.

2.2.2.5.2.3 Kinerja individu/pekerjaan : merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.⁴²

2.2.2.5.3 Aspek-aspek kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Suyadi meliputi:

2.2.2.5.3.1 Kuantitas

2.2.2.5.3.1.1 Jumlah hasil pekerjaan. Tingkat produktivitas karyawan: hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.

2.2.2.5.3.1.2 Pengetahuan akan tugas. Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2.5.3.1.3 Kerja sama. Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2.5.3.1.4 Tanggung jawab. Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

2.2.2.5.3.1.5 Sikap kerja. *Judgement* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia

⁴² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 7-8.

mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

2.2.2.5.3.1.6 Inisiatif. Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seseorang karyawan.

2.2.2.5.3.2 Kualitas

2.2.2.5.3.2.1 Kualitas pekerjaan. Kualitas atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

2.2.2.5.3.2.2 Keterampilan teknis. Pengetahuan teknis atas pekerjaan menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2.5.3.2.3 Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.

2.2.2.5.3.2.4 Kepemimpinan. Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan maupun dengan atasannya dapat memengaruhi kinerjanya.

2.2.2.5.3.2.5 Administrasi. Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

2.2.2.5.3.2.6 Kreatifitas. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2.2.2.5.4 Faktor-faktor Kinerja karyawan

Faktor yang paling umum muncul dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, sikap, usaha.⁴³

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

2.2.2.5.4.1 Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:⁴⁴

- 2.2.2.5.4.1.1 Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2.2.2.5.4.1.2 Kemampuan Konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit

⁴³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), h. 324.

⁴⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2008), h. 325-326.

masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.2.2.5.4.1.3 Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lain-lain.

2.2.2.5.4.2 Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja).⁴⁵

2.2.2.5.5 Rencana Perbaikan Kinerja

2.2.2.5.5.1 Menurut Kirkpatrick dalam bukunya, rencana perbaikan kerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:⁴⁶

2.2.2.5.5.1.1 Praktis : spesifikasi harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

⁴⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 67.

⁴⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 279.

- 2.2.2.5.5.1.2 Orientasi pada waktu: waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistis dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa batasan waktu.
- 2.2.2.5.5.1.3 Spesifik : harus jelas apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.
- 2.2.2.5.5.1.4 Melibatkan komitmen : baik manajer maupun pekerja harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.
- 2.2.2.5.5.2 Menurut Kirkpatrick, rencana perbaikan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja. Untuk melakukan perubahan perilaku, perlu memenuhi lima persyaratan, yaitu sebagai berikut:
- 2.2.2.5.5.2.1 *Desire* (keinginan) : terdapat keinginan dari pekerja sendiri untuk berubah tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah.
- 2.2.2.5.5.2.2 *Knowledge and skill* (Pengetahuan dan keterampilan) : pekerja harus tau apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan. Untuk itu, harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.
- 2.2.2.5.5.2.3 *Climate* (iklim) : pekerja harus berada dalam iklim yang memberikan kesempatan berperilaku dengan cara berbeda. Faktor terpenting dalam iklim adalah manajer. Manajer dapat memberikan tipe iklim sebagai berikut:

- 2.2.2.5.5.2.3.1 *Preventing* : manajer tidak mengizinkan melakukan apa yang mereka ingin lakukan. Iklim kerja semacam ini tidak akan mendorong pekerja lebih berkembang.
- 2.2.2.5.5.2.3.2 *Discouraging* : manajer tidak mendorong keberanian pekerja untuk melakukan tindakan apabila tiada diperintah. Pekerja menjadi pasif dan tidak bersedia mengeluarkan gagasan.
- 2.2.2.5.5.2.3.3 *Neutral* : manajer menyerahkan pada pekerja untuk menentukan sendiri sikapnya. Terdapat kebebasan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.
- 2.2.2.5.5.2.3.4 *Encourang* : manager bersikap mendorong pekerja untuk bersedia mengembangkan prakarsa. Iklim demikian menciptakan motivasi kuat bagi pekerja.
- 2.2.2.5.5.2.3.5 *Requiring* : manajer bersedia membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja.
- 2.2.2.5.5.2.4 *Help and Support* (bantuan dan dukungan) : Apabila pekerja bersedia memperbaiki diri, mereka memerlukan dorongan dan bantuan. Orang mungkin takut mencoba sesuatu yang baru karena takut kegagalan atau pekerja mungkin bermaksud mencoba, tetapi tidak melakukan sampai mendapat dorongan atau orang mungkin tidak mempunyai keberanian tanpa dorongan dan bantuan. Bantuan dapat datang dari manager, pelatih profesional atau keduanya.
- 2.2.2.5.5.2.5 *Reward* (Penghargaan) : orang yang tahu bahwa mereka dihargai karena malakukan perubahan cenderung untuk perubahan. Juga

apabila *reward* benar-benar diterima mereka akan termotivasi untuk merubah dimasa depan.

2.2.2.5.6 Penilaian Kerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilain kerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Dalam prakteknya, istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian, karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi pekerjaan karyawan. Penilai kinerja karyawan dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM dan pada akhirnya pada perusahaan.

2.2.2.5.7 Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melaukan penilaian kinerja berdasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: pertama, manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang. Kedua, manajer memerlukan alat yang memungkinkan membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan

memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.⁴⁷

Manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari beragam perspektif pengembangan lembaga khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu:⁴⁸

- a. Perbaiki kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Defisiensi proses penempatan staf
- g. Ketidakkuratan informasi
- h. Kesalahan rancangan pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang sama
- j. Tantangan-tantangan eksternal
- k. Umpan balik SDM

2.2.2.5.8 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

⁴⁷Veitzhal Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009), h. 551.

⁴⁸ Meldon, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press

sebab maka diperlukan pelatihan. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:⁴⁹

2.2.2.5.8.1 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.

2.2.2.5.8.2 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 mempekerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

2.2.2.5.8.3 Program Bantuan Karyawan: program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja.

2.2.2.5.8.4 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

⁴⁹Randall S. Schuler and Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 64-70.

menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik (tetap individual) dalam kaitannya dengan permasalahan itu. Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.

2.2.2.5.8.5 Hukuman : meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal mentralisir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal.

2.2.3 Hukum Islam

Hukum Islam adalah di tinjau berdasarkan hukum yang berasal dari agama Islam dalam pengertian dalil yang bersumber dari al-Qur'an, Al Hadis dan pandangan ulama madzhab yang digali dari dalil-dalil terperinci.⁵⁰ Mengenai kinerja karyawan tidak terlepas dari pengertian hubungan kerja. Hubungan antara pemimpin dan karyawan termasuk dalam hubungan kerja. Penggunaan cara dalam peningkatan kinerja karyawan menjadi landasan dalam perubahan kinerja seorang karyawan. Oleh karenanya itu, perlu diketahui lebih jelas mengenai hubungan kerja yang telah diatur dalam hukum Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan.

⁵⁰Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasaah, Kontenstual Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Raja Grafndo Persada, 2000), h. 44.

2.2.3.1 Dasar hukum hubungan kerja dalam Islam

Hubungan kerja di dalam Islam berdasarkan al-Qur'an dan Hadis, yaitu:

2.2.3.1.1 Dasar hukum dari al-Qur'an antara lain:

2.2.3.1.1.1 Firman Allah swt., dalam Q.S Az-Zukhruf/43:32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا
يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Terjemahnya:

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.⁵¹

2.2.3.1.1.2 Firman Allah swt., dalam Q.S Al-Qashas/28: 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۗ إِنِّي خَشِيتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ
إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجًا فَإِنْ أَتَمَمْتَ
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ
الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Terjemahnya:

(26) salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (27) berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa

⁵¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 706.

kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".⁵²

2.2.3.1.2 Dasar hukum dari Sunnah antara lain:

Berdasarkan hadis yang diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya:

Dari Abdullah bin Umar r.a beliau berkata: Rasulullah saw bersabda: berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya. (H.R Ibnu Majah).⁵³

2.2.3.2 Kinerja menurut Islam

Dalam jurnal analisis manajemen Sutono menjelaskan bahwa kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan yaitu sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.⁵⁴ Hal ini berdasarkan firman Allah swt., dalam Q.S An-Najm/53: 39-41:

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنْ سَعِيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
الْأَوْفَى ﴿٤١﴾

⁵²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 547.

⁵³Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, h. 817.

⁵⁴Sutono Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol 4 No. 1 Desember 2009.

Terjemahnya:

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna,

Berdasarkan penjelasan Sutono dan ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

2.2.3.3 Kepemimpinan dalam perspektif Islam

Pengertian kepala/kepemimpinan disini berasal dari kata *ma'uul* dalam bahasa Arab yang berarti penanggung jawab. Seseorang yang dalam organisasi disebut koordinator atau ketua, mempunyai peran besar dalam divisi yang dipimpinnya. Seorang yang menentukan keputusan dari timnya punya banyak masalah. Seseorang yang membangkitkan semangat tatkala anggotanya sedang putus asa. Juga seseorang bergaji tinggi karena posisinya berada paling tinggi. Sedangkan fi'il madhinya adalah *sa'ala* yang artinya bertanya. Jadi kalau keduanya digabungkan, seorang penanggung jawab nantinya akan diberi pertanyaan tentang perbuatan dihadapan atasannya.⁵⁵ Sehingga Rasulullah saw., adalah pembawa rislah terakhir dan penyempurnaan dari risalah-rialah sebelumnya Allah swt., berfirman dalam surah Al-An'am ayat 115, yaitu:

⁵⁵ www.memaknai%20Peran%20Kepala_menurut_islam.co.id (20 November 2017)

وَتَمَّتْ كَلِمَتُ رَبِّكَ صِدْقًا وَعَدْلًا لَا مُبَدِّلَ لِكَلِمَتِهِ ۗ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ﴿١٦﴾

Terjemahnya :

Telah sempurnalah kalimat Tuhanmu (Al-Quran) sebagai kalimat yang benar dan adil. tidak ada yang dapat merubah robah kalimat-kalimat-Nya dan Dia lah yang Maha Mendengar lagi Maha mengetahui.

Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafah yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mangajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi motivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Dalam al-Qur'an kategori pemimpin bisa dijabarkan ke dalam dua istilah yaitu:

1. Khalifah: sebagaimana yang terdapat dalam al-Quran:

a. Q.S Al-Baqarah/2:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَحَنُنُ نُسُحٍ بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

b. Q.S Shad/38: 26

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنِ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٦٦﴾

Terjemahnya:

Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.

2. *Imamah* yang tercantum dala Q.S Al-Furqan/25:74

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾

Terjemahnya:

Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugerahkanlah kepada Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.

Sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa prdikat khalifah yang disandang manusia itu merupakan suatu tugas dan amanah yang dititipkan Allah swt, kepadanya. Karena ia manah Allah swt., maka tentu melaksanakan atau menjalankan juga merupakan ibadah. Sebab, dalam konsep Islam bahwa segala perintah dan larangan Tuhan jika dipatuhi adalah bernilai suatu pengabdian kepada sang khaliq. Jadi pemimpin atau memegang suatu jabatan adalah ibadah. Justru itu, fungsi tersebut harus dilaksanakan dengan bersih dan kosong dari kepentingan pribadi atau golongan yang ada hanya kepentingan bersama dan kesejahteraan bersama. Baik secara material maupun immaterial. Jika tidak, berarti bertentangan dalam ibadah.

Maka pemimpin yang baik adalah kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya serta bertanggung jawab terhadap pemimpin-Nya. Kepemimpinan ini juga yang mampu memberikan teladan yang baik kepada umatnya. Seorang pemimpin dalam Islam merupakan urgensi yang diwajibkan Islam dan umat harus menegakkannya, agar dia dapat membela umat.⁵⁶

Pemimpin ideal menurut Islam erat kaitannya dengan figur Rasulullah saw., beliau adalah pemimpi agama dan juga pemimpin negara. Rasulullah merupakan suri tauladan bagi setiap orang, termasuk para pemimpin karena dalam diri beliau hanya ada kebaikan, kebaikan, dan kebaikan. hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Q.S Al-Ahzab ayat 21:

⁵⁶ Shalih bin Ghanim As-Sadlan, *Aplikasi Syariat Islam* (Jakarta: Darul Fallah, 2002), h. 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ آلِهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا
 آلَهُ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ آلَهُ كَثِيرًا ﴿٦٦﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.

Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikarunia empat sifat utama, yaitu: Sidiq, Amanah, Tabliq dan Fathonah. Kepemimpinan menurut Rivai juga memiliki beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:⁵⁷

1. Setia yaitu pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah
2. Tujuan yaitu pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
3. Berpegang pada syariat dan akhlak Islam yakni pemimpin terikat dengan peraturan Islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.

⁵⁷ Veitzhal Rivai, *Kiat Kepemimpinan dalam Abad-21* (Jakarta: Murai Kencana, 2004), h.72.

4. Pengemban Amanah yakni menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. al-Quran memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya, sebagaimana firman Allah Q.S Al-Hajj:41

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ﴿٤١﴾

Terjemahnya:

(Yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.

5. Tidak sombong yakni menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karena yang besar hanya Allah swt. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.
6. Disiplin, konsisten dan konsekuen yakni sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional yang akan memegang teguh janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah swt., mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha menyembunyikannya.⁵⁸

⁵⁸ Veitzhal Rivai, *Kiat Kepemimpinan dalam Abad-21* (Jakarta: Murai Kencana, 2004), h.72.

2.3 Tinjauan Konseptual

Judul penelitian ini adalah “Tinjauan Hukum Islam terhadap Strategi Manajemen PT ACC dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi PT. ACC Parepare)”. Untuk menghindari kesalahan interpretasi dalam pembahasan ini, maka penulis memberikan pengertian judul secara harfiah yaitu:

- 2.3.1 Tinjauan Hukum Islam : adapun yang dimaksudkan tinjauan Hukum Islam adalah ditinjau berdasarkan hukum yang berasal dari agama Islam dalam pengertian dalil yang bersumber dari al-Qur’an, Al Hadis dan pandangan ulama madzhab yang digali dari dalil-dalil terperinci.⁵⁹
- 2.3.2 Manajemen strategi adalah kumpulan keputusan dan tindakan yang merupakan hasil dari rencana, formulasi dan implementasi yang didesain untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.
- 2.3.3 Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁶⁰ Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dapat dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

⁵⁹Muhammad Iqbal, *Fiqih Siyasah, Kontenstual Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Raja Grafndo Persada, 2000), h. 44.

⁶⁰Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 8.

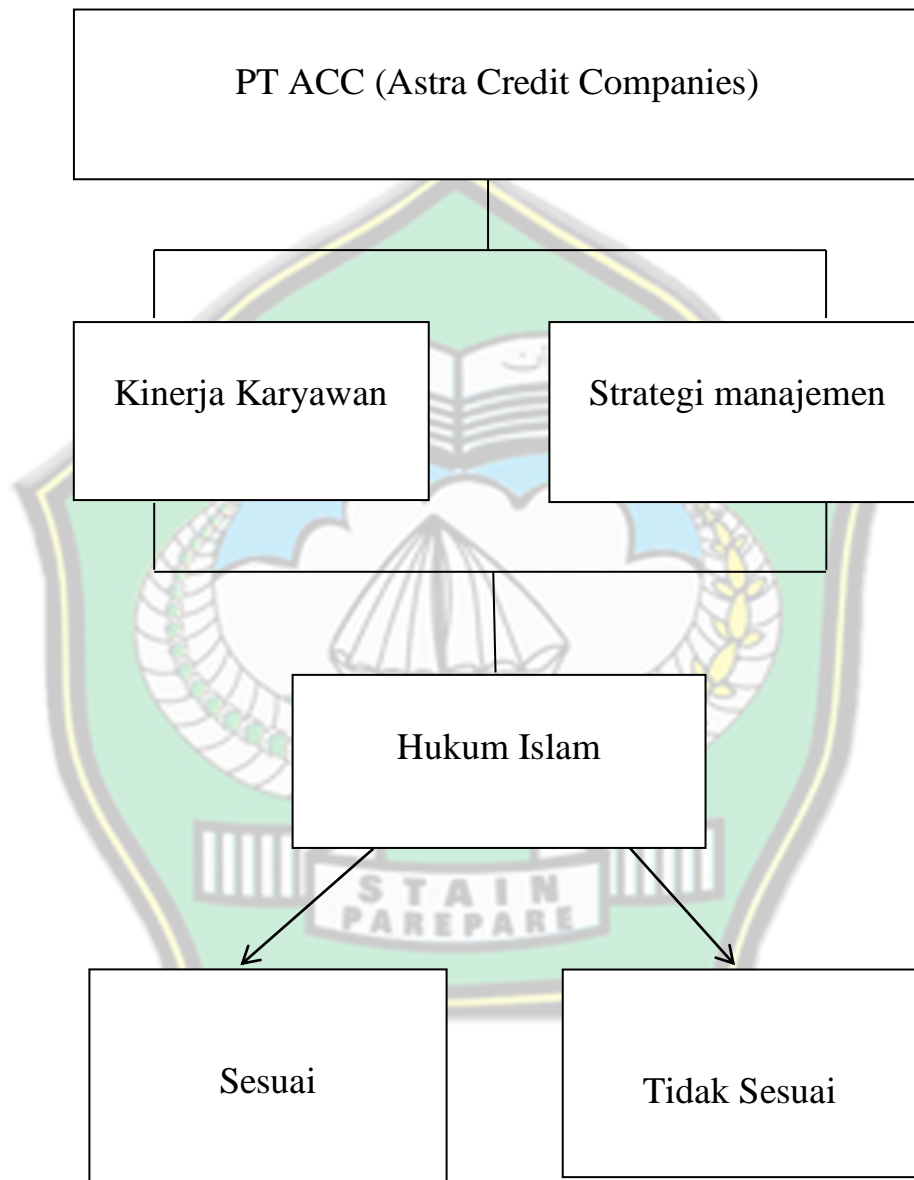
hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁶¹

- 2.3.4 Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Adapun beberapa rumusan mengenai karyawan dan pentingnya dalam suatu institusi yaitu dikemukakan oleh Hadari Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Kemudian oleh Wirawan yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.⁶² Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. ACC Parepare.

⁶¹Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h. 2.

⁶²Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), h. 6.

2.4 Bagan Kerangka Fikir



BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini merujuk pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi) yang diterbitkan STAIN 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.⁶³

3.1 Jenis Penelitian

Dengan merujuk pada permasalahan yang dikaji, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field reseach*) yaitu penelitian yang dilakukan pada suatu kejadian yang benar-benar terjadi⁶⁴ Berdasarkan masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan apa yang diteliti, melalui observasi, wawancara dan mempelajari dokumentasi.⁶⁵

3.2 Lokasi dan Waktu penelitian

3.2.1 Lokasi penelitian : lokasi penelitian ini adalah Jl. Bau Massepe No. 39 Parepare. Yang merupakan salah satu cabang PT. ACC (Astra Credit Companies) di Kota Parepare.

⁶³Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare, 2013), h. 30-36.

⁶⁴Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah*, (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010), h. 6.

⁶⁵Mardalis, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal* (Cet. 7: Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 26.

3.2.2 Waktu penelitian : peneliti akan melakukan penelitian dalam waktu \pm 1,5 bulan yang dimana kegiatannya meliputi persiapan (pengajuan proposal penelitian), pelaksanaan (pengumpulan data), pengolahan data (analisis data) dan penyusunan hasil penelitian.

3.3 Fokus Penelitian

Agar tidak terlalu luas dalam pembahasannya, maka diperlukan fokus dalam penelitian. Maka dari itu, penelitian ini akan berfokus pada penerapan strategi manajemen terhadap PT ACC dalam pengembangan kinerja karyawannya yang ditinjau dari segi hukum Islam.

3.4 Jenis dan sumber data yang digunakan

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut.⁶⁶Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.4.1 Data primer.

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data ini dapat berupa opini subyek (orang) secara individual/kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kegiatan/kejadian. Data ini diperoleh langsung dari pihak penanggung jawab perusahaan yang ada dalam PT. ACC yaitu bagian sumberdaya dan karyawan yang berjumlah 5 orang.

⁶⁶Joko Subagyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)* (Jakarta, Rineka cipta: 2006),h. 87.

3.4.2 Data sekunder

Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dari buku-buku) yang mendukung atau memperkuat data primer yang ada.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. Intinya, penelitian ini berupaya menggambarkan kondisi faktual yang diperoleh dari hasil pengolahan data secara kualitatif melalui dokumen-dokumen disertai dengan wawancara peneliti dengan pihak penanggung jawab perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian atau penelitian lapangan untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data konkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Observasi

Metode observasi langsung, yaitu cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan

tersebut.⁶⁷. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan melihat langsung sistem manajemen yang di gunakan oleh PT. ACC dalam peningkatan knerja karyawan.

3.5.2 Wawancara (interview) adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi (data) dari responden dengan cara bertanya lansung secara bertatap muka.⁶⁸

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui gambaran yang lengkap tentang kondisi dokumen yang terkait dengan pembahasan proposal ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan usaha untuk memberikan interpretasi terhadap data yang telah tersusun untuk mendapatkan kesimpulan yang valid. Dalam menganalisis data digunakan metode deduktif yaitu cara berfikir dengan cara menganalisa data-data yang bersifat umum yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi beserta dokumentasi, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan mengeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data tertentu yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan.⁶⁹

⁶⁷Moh. Nasir, *Metode Penelitian* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia: 2005), h. 11.

⁶⁸Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metodologi Penelitian Sosial*(Jakarta: Kencana, 2007), h. 69.

⁶⁹Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Cet. II: Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), h. 40.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Astra Credit Companies (ACC)

PT. Astra International berdiri dan menggunakan nama Astra sejak didirikannya pada tanggal 20 Februari 1957 oleh William Soerjadjaja bersama adiknya Tjia Kian Tie, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak pertama kali dibidang perdagangan hasil bumi dan barang lainnya seperti makanan kaleng, bahan bangunan dan peralatan kantor. Ide menggunakan kata “Astra” yang berarti “Bintang” yang diusulkan Tjia Kian dan kata “Internasional” diusulkan oleh William Soerjadjaja.

Astra kemudian berkembang, dimulai dalam skala kecil masuk ke bisnis otomotif sejak tahun 1965 mengimpor mobil Chevrolet dari Amerika Serikat, dan pada tahun 1970 menjadi distributor tunggal sepeda motor Honda yang kemudian bidang otomotif beserta komponennya berkembang menjadi basis impor. Dalam perjalanan Astra di tahun 1970-an sampai 1980-an mengembangkan usahanya dibidang perkebunan dan alat berat. Astra lahir, tumbuh dan berkembang dari tanggung jawabnya untuk mengembangkan usaha kecil dan menengah mendirikan Yayasan Dharma Bhakti Astra pada tahun 1980 sebagai perwujudannya. Pada tahun 1990, Astra berubah statusnya menjadi perusahaan terbuka yang ditandai pencatatan sahamnya Bursa Efek Jakarta dan Surabaya

Astra Credit Companies atau biasa di singkat ACC adalah perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat. Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.05/2014 ACC melakukan perluasan usaha di bidang Pembiayaan Investasi,

Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan sewa organisasi (Operating lease), baik dengan skema konvensional maupun syariah. PT. Astra Sedaya Finance yang merupakan cikal bakal ACC berdiri pada 15 Juli 1982 dengan nama PT. Rahardja Sedaya, didirikan guna mendukung bisnis otomotif kelompok Astra.

Di tahun 1990, PT. Rahadja Sedaya berganti nama menjadi PT. Astra Sedaya Finance. Dalam perkembangannya, PT. Astra Sedaya Finance memiliki penyertaan saham pada perusahaan asosiasi, yaitu PT. Swadharma Bhakti Sedaya Finance dan PT. Astra Auto Finance yang semuanya telah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) serta mendapatkan izin dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Lembaga Keuangan dengan nomor izin usaha sebagai berikut:

- a. PT. Astra Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 1093/KMK.013/1989
- b. PT. Swadharma Bhakti Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 1095/KMK.013/1989
- c. PT. Astra Auto Finance dengan nomor izin usaha 437/KMK.017/1995
- d. PT. Staco Estika Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 590/KMK.013/1990
- e. PT. Pratama Sedaya Finance dengan nomor izin usaha 1528/KMK.013/1989

Sejak tahun 1994, PT. Astra Sedaya Finance dan perusahaan asosiasinya mengembangkan merek Astra Credit Compeni untuk mendukung usahanya. ACC berkomitmen penuh untuk meningkatkan layanan pada masyarakat. ACC menyediakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil dan alat berat dalam kondisi baru ataupun bekas serta fasilitas Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal

Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (Operating Lease). ACC juga mendukung penjual mobil melalui jaringan dealer, showroom maupun perseorangan di seluruh wilayah Indonesia. Jaringan ACC tersebar di hampir seluruh kota besar di Indonesia. Saat ini ACC memiliki 75 kantor cabang yang tersebar di 59 kota di Indonesia, dan akan terus bertambah.

ACC selalu mempertahankan reputasinya sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia. Saat krisis ekonomi melanda Indonesia di tahun 1998, ACC dapat melewati krisis ini dengan baik. Termasuk juga dapat melunasi pinjam sindikasi pada tahun 1999, tanpa restrukturisasi.

Pada tahun 2000, ACC mulai melakukan penerbitan obligasi dengan reting A- dari PT. Pemeringkat Efek Indonesia. Saat ini ACC telah meraih peringkat AAA (idn) Stable Outlook dari PT Fitch Ratings Indonesia dan peringkat id AAA dari PT. Pemeringkat Efek Indonesia. ACC sebagai perusahaan pembiayaan terbesar dan terkemuka di Indonesia, selalu membayarkan nilai pokok hutang dan bunga tepat pada waktunya.

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai

Visi: Become The 1st Chocie Financing Company With Total Solution

Misi: To Promote Credit for a better living

Nilai: a. Integrity, Berani mentaati peraturan berlandaskan asas dan etika yang berlaku serta menunjukkan sikap profesional dan bertanggung jawab.

- b. Teamwork, Bersinergi melalui interaksi yang positif dan terbuka dengan komitmen mencapai target perusahaan.
- c. Quality, Proses yang cepat dan akurat dengan mentalitas perbaikan secara terus menerus untuk hasil yang terukur dan terbaik
- d. Customer Satisfaction, Memberikan pengembangan terbaik bagi pelanggan melalui pelayanan yang handal dan terpercaya.

4.1.3 Jenis Produk

1. New Car Financing : sebagai perusahaan pembiayaan kendaraan terbesar dan terpercaya, ACC memberikan solusi pembiayaan kendaraan baru segala merek bagi anda mulai dari ACC, Astra Car: Toyota, Daihatsu, Isuzu, Peugeot, Nissan Diesel.
2. Used Car Financing : ACC juga memberikan solusi pembiayaan kendaraan bekas segala merek bagi anda melalui ACC Used Car Distribution Channels.
 - a. Use Car Dealer (BETA) : Fasilitas pembiayaan ACC yang membantu anda membeli kendaraan bekas secara kredit dari dealer.
 - b. Dieler to Customer (C2C Program) : fasilitas pembiayaan ACC yang membantu anda untuk membeli kendaraan bekas secara kredit dari perorangan.
 - c. WIN (Walk In) adalah jasa peminjaman uang kepada pelanggan dengan meminjamkan BPKB roda empat.
3. Fleet Financing : ACC memberikan solusi pembiayaan untuk kendaraan atau peralatan yang digunakan untuk kegiatan komersil di perusahaan dalam bidang transportasi, perminyakan, bisnis, Argo dan sebagainya.

4. Retail Commercial Financing : Fasilitas pembiayaan untuk truk dan pick up untuk bisnis usaha kecil menengah
5. Other service
 - a. ACC Credit Protection (ACP) : jaminan pelunasan sisa kredit jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan terhadap customer, dimana keluarga tetap dapat memiliki kendaraan.
 - b. ACC Gold Carg: kartu kredit yang dirancang khusus untuk memberikan keleluasaan keuangan dan tawaran layanan otomotif istimewa, sebagai wujud penghargaan kepada pelanggan setia ACC.
 - c. FAS Track Financing : proses kredit yang super cepat dan selesai dalam 1 hari yang sama yang diberikan kepada customer aktif ACC yang memenuhi syarat dan terpilih.
 - d. Guarantee Assets Protection (GAP) : Asuransi kendaraan yang memberikan ganti rugi sebesar 100% dari harga beli kendaraan jika mobil hilang atau rusak kurang 75% dari masa angsuran.
 - e. Direct To Customers (Insurance) : ACC billing, health & family protection
 - f. STNK Service
 - g. Service perpanjangan STNK melalui ACC

Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan customer dan meningkatkan customer satisfaction, maka ACC juga menyediakan layanan bagi customer yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai produk dan layanan ACC antara lain:

1. Website ACC www.acc.co.id yang didalamnya anda akan menemukan kemudahan untuk pengajuan kredit anda, simulasi kredit, layanan untuk mencari kendaraan baru maupun bekas.
2. Call Center ACC di (022) 4210955 yang siap membantu anda melalui telepon selama 24 jam.

4.2 Strategi Manajemen yang diterapkan oleh Perusahaan PT. ACC (*Astra Credit Companies*)

Secara umum, sebuah strategi memiliki komponen-komponen strategi yang senantiasa dipertimbangkan dalam menentukan strategi yang akan dilaksanakan. Ketika komponen tersebut adalah kompetensi yang berbeda (*distinctive competence*), ruang lingkup (*scope*), dan distribusi sumber daya (*resource deployment*).⁷⁰

4.2.1 Kompetensi yang berbeda: sesuatu yang dimiliki oleh perusahaan dimana perusahaan melakukannya dengan baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dalam pengertian lain, kompetensi yang berbeda bermakna kelebihan perusahaan dibandingkan perusahaan lainnya.

“Untuk menghadapi banyaknya persaingan bisnis, Saya lebih memfokuskan kepada pencetakan kualitas karyawan, termasuk didalamnya pembentukan kepemimpinan yang berkualitas”⁷¹

4.2.2 Ruang Lingkup: lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut beraktivitas. Lokal, regional, atau internasional adalah salah satu contoh ruang

⁷⁰Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2014), h. 133.

⁷¹ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

lingkup dari kegiatan organisasi. Oleh karenanya, strategi yang akan dilakukan mencakup ruang lingkup yang dihadapi oleh perusahaan.

“Kami memperhatikan pangsa pasar sebagai acuan dalam strategi pemasaran. Oleh karenanya itu dalam hal ini, pembiayaan yang dilakukan oleh ACC tidak hanya terbatas pada merek-merek yang dikelola Astra, tetapi juga berpatokan pada merek non Astra. Baik dalam kondisi baru maupun bekas pakai dengan fasilitas pembiayaan yang meliputi jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Kendaraan bermotor tersebut berupa sedan, minibus, *pick up*, jeep dan truk.”⁷²

4.2.3 Distribusi Sumber Daya: bagaimana sebuah perusahaan memanfaatkan dan mendistribusikan sumber daya yang dimilikinya dalam menerapkan strategi perusahaan.

“Strategi yang digunakan dalam meningkatkan sumber daya adalah melakukan sebuah program yang bertepatan “Internalisasi Budaya Perusahaan dan Memastikan kesiapan sumber daya manusia dan pemimpinnya”. Ini merupakan program dari kantor pusat yang juga diterapkan ke kantor-kantor cabang. Jadi betuknya dalam sejumlah program antara lain keberlanjutan pengembangan pemimpin ACC dan peningkatan sistem manajemen talenta. Didalam program ini mencakup aktivitas rekrutmen dan program pengembangan karyawan yang terdiri dari pengembangan karyawan yang terdiri dari pengembangan *mentoring*, *pool trainer* dan pola rekrutmen yang kreatif.”⁷³

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak ACC mengenai manajemen yang digunakan baik dalam penguasaan pangsa pasar maupun dalam pengembangan sumber daya, PT.ACC memiliki manajemen tersendiri. Penggunaan manajemennya secara langsung diarahkan oleh kantor pusat.

⁷² Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁷³ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

4.3 Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan PT. ACC (*Astra Credit Companies*)

Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, befikir dan keterampilan-keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

4.3.1 Desire (keinginan) : terdapat keinginan dari pekerja sendiri untuk berubah tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah.

“Saya pribadi, sebagai karyawan di ACC selalau berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Secara mendasar ini pastinya dapat berpengaruh, baik bagi saya maupun perusahaan terlebih saya berada di posisi CS”⁷⁴

“Setiap harinya saya melakukan instropeksi diri pada pelayanan saya selaku teller. Karena bagaimanapun saya beinteraksi langsung dengan nasabah perusahaan kami”⁷⁵

“Sebagai karyawan pada posisi sales officer, perubahan kinerja ke yang lebih baik harus kami lakukan, karen ini berpengaruh terhadap saya sendiri dan perusahaan.”⁷⁶

4.3.2 Knowledge and skill (Pengetahuan dan keterampilan) : pekerja harus tau apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan. Untuk itu, harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

“Karenanya itu kami memberikan pelatihan kepada para karyawan sebelum bekerja. Bahkan setelah bekerja kami tetap memberikan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui keterampilannya. Karena bagaimanapun keterampilan karyawan perlu ditingkatkan agar pelayanan

⁷⁴ Wawancara dengan Ayu, Customer Service ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁷⁵ Wawancara dengan Imah, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁷⁶ Wawancara dengan Farid, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

terhadap nasabah membaik dan perusahaan mendapatkan respon yang baik dari masyarakat.”⁷⁷

4.3.3 Help and Support (bantuan dan dukungan) : Apabila pekerja bersedia memperbaiki diri, mereka memerlukan dorongan dan bantuan. Orang mungkin takut mencoba sesuatu yang baru karena takut kegagalan atau pekerja mungkin bermaksud mencoba, tetapi tidak melakukan sampai mendapat dorongan atau orang mungkin tidak mempunyai keberanian tanpa dorongan dan bantuan. Bantuan dapat datang dari manager, pelatih profesional atau keduanya.

“Kami melakukan support untuk para pegawai, kami berusaha untuk mencetak kandidat pegawai yang dapat profesional dalam bekerja.”⁷⁸

4.3.4 Reward (Penghargaan) : orang yang tahu bahwa mereka dihargai karena melakukan perubahan cenderung untuk perubahan. Juga apabila reward benar-benar diterima mereka akan termotivasi untuk merubah di masa depan.

“Kalau reward, yang paling sering merasakan adalah karyawan di bagian sales, tapi bagi karyawan pada posisi lain juga mendapatkan reward tersendiri. Hal ini agar, mereka memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.”

Para manajer ini dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan ⁷⁹kinerja 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 sebagai berikut:⁸⁰

⁷⁷ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁷⁸ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁷⁹ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁸⁰Randall S. Schuler and Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 64-70.

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.

“Sebagai contohnya kami memberikan dorongan-dorongan kepada para pegawai. Kami mengumpulkan para pegawai agar ikatan antara karyawan dapat terbangun. Melalui cara tersebut kami memberikan dorongan positif bag pemikiran mereka agar dapat meningkatkan kinerja.”⁸¹

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 mempekerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

“Sebagai contohnya beberapa program yang kami rencanakan dalam bentuk disiplin positif adalah pengembangan mentoring, pool trainer, dan pola rekrutmen yang kreatif. Selain itu ada juga bentuk ACC management trainee program (AMTP) selama 9 bulan sebagai bentuk untuk mengisi posisi kepala divisi”⁸²

3. Hukuman : meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan

⁸¹ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁸² Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menyalisir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal.

“Jika memang karyawan telah dianggap melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan atau dianggap dapat merugikan diri sendiri maupun perusahaan maka akan diberikan peringatan di awalnya. Kami tidak langsung memberikan hukuman berupa pemecatan, karena memberikan kesempatan kepada karyawan merupakan langkah yang lebih baik.”⁸³

4.4 Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penerapan Strategi Manajemen PT. ACC dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hubungan kerja didalam Islam berdasarkan al-Qur'an dan Hadis, yaitu:

a. Dasar hukum dari al-Qur'an antara lain:

Firman Allah swt., dalam Q.S Az-Zukhruf/43:32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Terjemahnya:

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.⁸⁴

⁸³ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017.

⁸⁴Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 706.

Firman Allah swt., dalam Q.S Al-Qashas/28: 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ
 إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ ^ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ
 عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَكَ عَلَيْكَ ^ج سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ
 مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Terjemahnya:

(26) salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (27) berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik".⁸⁵

b. Dasar hukum dari Sunnah antara lain:

Berdasarkan hadis yang diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 أُعْطُوا إِلَّا جِيرَاجِرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

⁸⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*, h. 547.

Artinya:

Dari Abdullah bin Umar r.a beliau berkata: Rasulullah saw bersabda: berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya. (H.R Ibnu Majah).⁸⁶

2. Kinerja menurut Islam

Dalam jurnal analisis manajemen Sutono menjelaskan bahwa kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan yaitu sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.⁸⁷ Hal ini berdasarkan firman Allah swt., dalam Q.S An-Najm/53: 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Terjemahnya

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna,

Berdasarkan penjelasan Sutono dan ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

⁸⁶Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, h. 817.

⁸⁷ Sutono Fuad Ali Budiman, *Pengaruh Kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol 4 No. 1 Desember 2009.

Pada kinerja karyawan PT. ACC bila disandingkan dengan kinerja dalam Islam hampir serupa. Di PT. ACC kinerja yang dimiliki dan diterapkan oleh para karyawan hasilnya berdasarkan usaha mereka sendiri. Pihak pemimpin menilai kinerja para karyawan dan memberikan balasan terhadap peningkatan kerjanya.

3. Kepemimpinan dalam perspektif Islam

Pengertian kepala/kepemimpinan disini berasal dari kata *ma'uul* dalam bahasa Arab yang berarti penanggung jawab. Seseorang yang dalam organisasi disebut koodinator atau ketua, mempunyai peran besar dalam divisi yang dipimpinnya. Seorang yang menentukan keputusan diaat timnya punya banyak masalah. Seseorang yang membangkitkan semangat tatkala anggotanya sedang putus asaa. Juga seseorang bergaji tinggi karena posisinya berada paling tinggi. Sedangkan fi'il madhinya adalah *sa'ala* yang artinya bertanya. Jadi kalau keduanya digabungkan, seorang penanggung jawab nantinya akan diberi pertanyaan tentang perbuatan dihadapan atasannya.⁸⁸ Sehingga Rasulullah saw., adalah pembawa rislah terakhir dan penyempurnaan dari risalah-risalah sebelumnya Allah swt., berfirman dalam surah Al-An'am ayat 115, yaitu:

وَتَمَّتْ كَلِمَتُ رَبِّكَ صِدْقًا وَعَدْلًا ۚ لَا مُبَدِّلَ لِكَلِمَاتِهِ ۗ وَهُوَ السَّمِيعُ
الْعَلِيمُ ﴿١١٥﴾

Terjemahnya :

⁸⁸ www.memaknai%20Peran%20Kepala_menurut_islam.co.id (20 November 2017)

Telah sempurnalah kalimat Tuhanmu (Al-Quran) sebagai kalimat yang benar dan adil. tidak ada yang dapat merobah robah kalimat-kalimat-Nya dan Dia lah yang Maha Mendengar lagi Maha mengetahui.

Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafah yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi motivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan.

Kepemimpinan yang diterapkan pada PT ACC Parepare pada penerapannya telah berdasarkan tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin. Sebagai contohnya adalah pemberian pelatihan sebagai bentuk menggerakkan dan mengarahkan karyawannya serta memberikan motivasi sebagaimana hasil wawancara dengan pimpinan PT. ACC Parepare:

“Kami memberikan pelatihan kepada para karyawan sebelum bekerja. Bahkan setelah bekerja kami tetap memberikan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui keterampilannya. Karena bagaimanapun keterampilan karyawan perlu ditingkatkan agar pelayanan terhadap nasabah membaik dan perusahaan mendapatkan respon yang baik dari masyarakat.”⁸⁹

“Kami melakukan support untuk para pegawai, kami berusaha untuk mencetak kandidat pegawai yang dapat profesional dalam bekerja.”⁹⁰

⁸⁹ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017

⁹⁰ Wawancara dengan A. Leon Mensana, Pimpinan ACC Parepare, pada tanggal 15 November 2017



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis pembahasan dan hasil penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan:

- 5.1.1 ACC melakukan perluasan usaha di bidang Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan sewa organisasi (Operating lease), baik dengan skema konvensional maupun syariah. menyediakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil dan alat berat dalam kondisi baru ataupun bekas serta fasilitas Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (Operating Lease). ACC juga mendukung penjual mobil melalui jaringan dealer, showroom maupun perseorangan. Dengan Kompetensi yang berbeda yang dimiliki perusahaan, ruang lingkup perusahaan tersebut beraktivitas Lokal, regional, atau internasional. penguasaan pangsa pasar maupun dalam pengembangan sumber daya, PT.ACC memiliki manajemen tersendiri. Penggunaan manajemennya secara langsung diarahkan oleh kantor pusat.
- 5.1.2 Proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja. Desire, keinginan pekerja sendiri untuk berubah tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah. Pengetahuan dan keterampilan yang melakukan pelatihan kepada karyawan, Bantuan dan dukungan, penghargaan bagi mereka yang mampu melakukan

perubahan, dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. disiplin positif memberi tanggung jawab perilaku karyawan di tangan karyawan sendiri. Hukuman masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan

- 5.1.3 Hubungan kerja di dalam Islam berdasarkan al-Qur'an dan Hadis, Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan yaitu sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pada kinerja karyawan PT. ACC bila disandingkan dengan kinerja dalam Islam hampir serupa. Di PT. ACC kinerja yang dimiliki dan diterapkan oleh para karyawan hasilnya berdasarkan usaha mereka sendiri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan pada PT. ACC Parepare sebagai berikut:

- 5.2.1 Bagi PT. ACC diharapkan dalam menjalankan bisnisnya dapat menjalankan sesuai dengan syariat Islam yaitu tidak bertentangan dengan Islam, selain itu dalam persaingan bisnisnya, diharapkan para karyawan PT. ACC dapat bersaing sehat.
- 5.2.2 Untuk penulis sendiri semoga skripsi yang ditulis dapat menjadikan khazanah (keilmuan) di bidang ilmu pengetahuan terkait Ekonomi Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja.
- _____. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amir, M.Taufik. 2011. *Manajemen Strategi: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Azwar, Saifudin. 2000. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dimas Fajri Abdullah, *Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al Ikhlas di Yogyakarta*, (Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015).
- Damanuri, Aji. 2010. *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: STAIN Po Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hafidhuddin, Didin. Dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam praktik*. 2003. Jakarta: Gemalnsani Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. 2007. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Irfa Nurina Jati. 2007. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Drive Jateng*. Skripsi, Semarang: Jurusan Perkantora Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Iqbal, Muhammad. 2000. *Fiqih Siyasah, Kontenstual Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- P.Robbins, Stephen dan Mary Coulter,. 2010. *Management, Tenth Edition* terj. Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, *Manajemen, edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2006. Yogyakarta: STIE YKPN.
- S. Schuler , Randall and Susan E. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Subagyo, Joko. 2006. *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)*. Jakarta: RinekaCipta.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Suwarsono Muhammad, *Manajemen Strategi konsep dan Kasus*. 2000. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Sabardi, Agus. 2001. *Manajemen Pengantar edisi revisi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare).
- Udaya, Jusuf. Dkk. 2013. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usmara, A. Usi. 2013. *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Proses*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

www.tipepedia.com/2015/12/teori-manajemen-strategi-lengkap-dengan.html?m=1(1 Juni 2016)

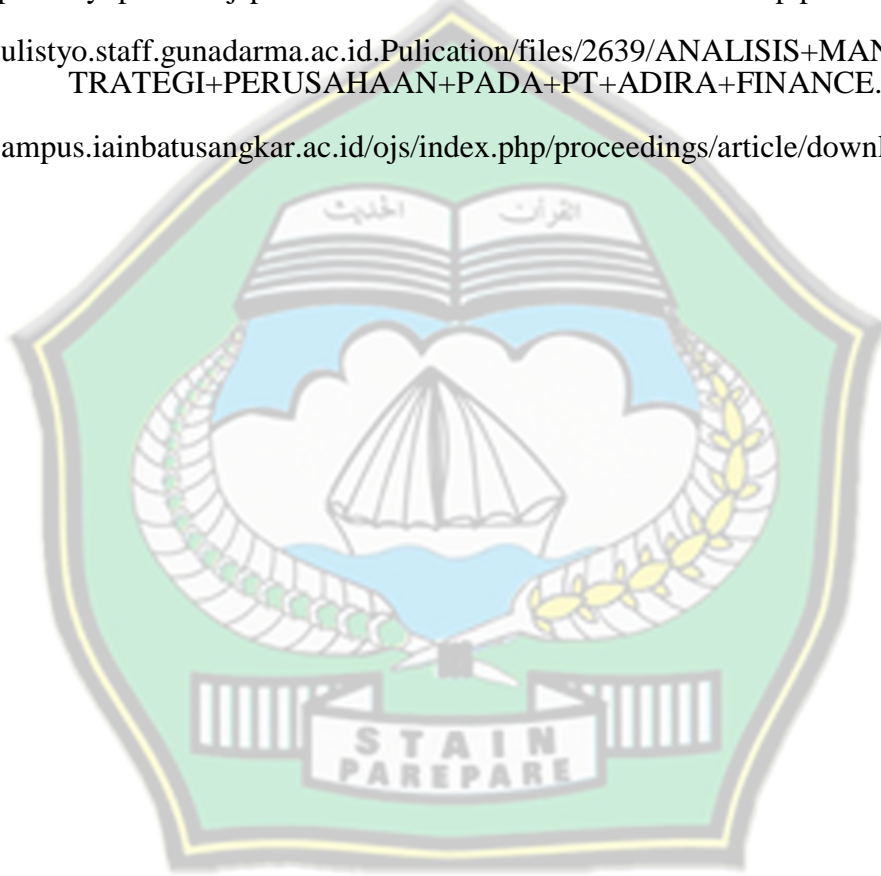
Kamar Risky Dalimunthe, strategi peningkatan kinerja karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara III, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/231614/4/chapter%2011.pdf>. Diakses tanggal 29 Juni 2017

www.acc.co.id/sustainability/#.V057oESMMwg

repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/57084/8/H12asp.pdf

bsulistyo.staff.gunadarma.ac.id.Pulication/files/2639/ANALISIS+MANAJEMEN+S+TRATEGI+PERUSAHAAN+PADA+PT+ADIRA+FINANCE.pdf

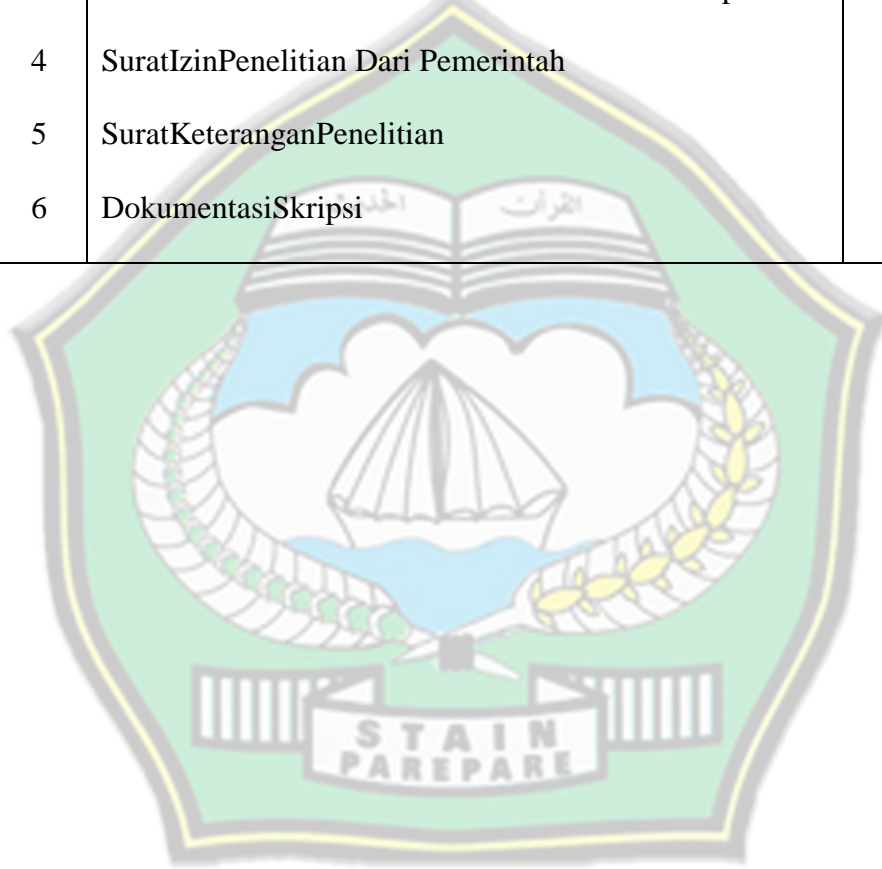
ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/proceedings/article/download/554/552.





DAFTAR LAMPIRAN

NO	JUDUL LAMPIRAN	HALAMAN
1	DaftarPertanyaanWawancaraUntukNarasumber	2
2	SuratKeteranganWawancara	
3	SuratIzinMelakukanPenelitian Dari STAIN Parepare	
4	SuratIzinPenelitian Dari Pemerintah	
5	SuratKeteranganPenelitian	
6	DokumentasiSkripsi	





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE

Alamat : Jl. Amal Bhakti No. 08 Soreang Kota Parepare ☎ (0421)21307 📠 (0421) 24404
Website : www.stainparepare.ac.id Email: email.stainparepare.ac.id

Nomor : B 3170 /Stl.08/PP.00.9/10/2017
Lampiran : -
Hal : Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Daerah KOTA PAREPARE
Cq. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE :

Nama : ANNUR RAMADANI
Tempat/Tgl. Lahir : JAMPUE, 16 Juni 1996
NIM : 13.2200.097
Jurusan / Program Studi : Syari'ah dan Ekonomi Islam / Muamalah
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : JL. H. A. M. ARSYAD NO.49, KEC. SOREANG, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah **KOTA PAREPARE** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

"TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PT ACC PAREPARE)"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan **Oktober** sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kiranya yang bersangkutan diberi izin dan dukungan seperlunya.

Terima kasih,

24 Oktober 2017

A.n Ketua

Wakil Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL)



Mu. Djunaidi



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jln. Jend. Sudirman Nomor 76, Telp. (0421) 25250, Fax (0421)26111, Kode Pos 91122
Email : bappeda@pareparekota.go.id, Website : www.bappeda.pareparekota.go.id

PAREPARE

Parepare, 27 Oktober 2017

Nomor : 050 / 3186 / Bappeda
Lampiran : --
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Astra Credit Compeni (ACC)
Di -

Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Surat Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL) STAIN Parepare, Nomor : B 3170/Sti.08/PP.00.9/10/2017 tanggal 24 Oktober 2017 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka pada perinsipnya Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Parepare) dapat memberikan **Izin Penelitian** kepada :

N a m a : ANNUR RAMADANI
Tempat/Tgl. Lahir : Jampue/16 Juni 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi
A l a m a t : Jampue, Kec. Lasinrang, Kab. Pinrang

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :
"TINJAUAN HUKUM TERHADAP MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN 9STUDI PT ACC PAREPARE)"

Selama : Tmt. 27 Oktober s.d. 30 Nopember 2017
Pengikut/Peserta : **Tidak Ada**

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan insarur melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan Data/Penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan Ilmiah.
3. Mentaati ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasilnya kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare)
5. Menyerahkan 1 (satu) berkas Foto Copy hasil "**Penelitian**" kepada Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare).
6. Kepada Instansi yang dihubungi mohon memberikan bantuan.
7. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.

An. KEPALA BAPPEDA
SEKRETARIS,



TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
2. Walikota Parepare di Parepare
3. Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL) STAIN Parepare di Parepare
4. Saudara ANNUR RAMADANI
5. Arsip.



PT. ASTRA CREDIT COMPANIES

Jl. Bau Massepe No.39/ www.acc.co.id, @acckreditmobil tlp.08114205559

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyu Purnama Sari
Jabatan : Sekertaris
Alamat : Jl. Bau Massepe No. 39 Parepare

Menerangkan:

Nama : Annur Ramadani
Nomor Pokok :132200097
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah/Muamalah
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)
Alamat :Jl.A.Muh Arsyad, Soreang


Benar telah melakukan penelitian mengenai Tinjauan Hukum Islam Terhadap Startegi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT. ACC) di Parepare dari tanggal 27 Oktober s/d 30 November 2017.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare 30 November 2017

Sekretaris

PT. ASTRA SEDA YA FINANCIAL


Wahyu Purnama Sari

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imah

Alamat : Jl. Jend. Sudirman


Pekerjaan : Karyawan

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Annur Ramadani untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pt. Acc Parepare)”.

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Parepare, 15/11/2017

Yang Bersangkutan



KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farid

Alamat : Jl. Muhammadiyah

Pekerjaan : Karyawan

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Annur Ramadani untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pt. Acc Parepare)”.

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Parepare, 15/1/2017

Yang Bersangkutan



KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu

Alamat : Jl. Samparaja No 19 B

Pekerjaan : Customer Service

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Annur Ramadani untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pt. Acc Parepare)”.

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Parepare, 15/11/2017

Yang Bersangkutan



KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. Leon Mensana

Alamat : Jl. Bau Maseppe

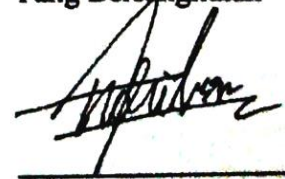
Pekerjaan : Pimpinan PT. ACC

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Annur Ramadani untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pt. Acc Parepare)”.

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Parepare, 15/11/2017

Yang Bersangkutan



KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Wahyu Purnamasari
Alamat : Jl. Lahalede
Pekerjaan : Sekretaris

Bahwa benar telah diwawancarai oleh Annur Ramadani untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pt. Acc Parepare)".

Demikian surat keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Parepare, 17/11/2017

Yang Bersangkutan



DOKUMENTASI







HAK PELANGGAN
ACC

MENDAPATKAN PELAYANAN YANG TERBAIK
 MENDAPATKAN INFORMASI DAN PENJELASAN YANG MEMADAI
 MENDAPATKAN KUITANSI RESMI ATAS SETIAP PEMBAYARAN
 DI KANTOR PELAYANAN ACC

(Kuitansi Resmi ACC)

4. MENDAPATKAN BPKB SETELAH MELAKUKAN PELUNASAN
 SELURUH KEWAJIBAN

- Pembayaran Tunai ke Kantor Pelayanan ACC : Langsung dapat mengambil BPKB
- Pembayaran melalui Bank / ATM / Rekanan ACC : Max 2 hari kerja setelah Pembayaran

Jika ANDA tidak mendapatkan HAK-HAK seperti yang tercantum di atas, silakan menghubungi Kantor ACC 1500599 atau [www.acc.co.id / contact_us](http://www.acc.co.id/contact_us)

{ Customer Service Officer (CSO) DILARANG menerima uang tunai }

Kontak ACC **1500599**

ACC Kredit Mobil
 @acccreditmobil
www.acc.co.id
Terkait dan diawasi oleh OJK



RIWAYAT HIDUP



Annur Ramadani, lahir di Pinrang pada tanggal 16 Juni 1996, merupakan anak ke-2 dari 2 bersaudara. Anak dari pasangan Muhammad Yusuf Latif dan Ibu P. Sunarti. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini penulis beralamat di Jalan Poros Serongga Kalimantan Selatan.

Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2007 lulus dari MDDI Jampue . Kemudian melanjutkan ke SMP Negeri 1 Kelumpang Hilir dan lulus pada tahun 2010. Lanjut ke SMA Negeri 1 Kelumpang Hilir, dan lulus pada tahun 2013. Setelah itu, penulis kuliah di STAIN Parepare jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Muamalah, organisasi PERKEMI Dojo STAIN Parepare. Pada semester akhir yaitu 2018, penulis telah menyelesaikan skripsinya yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Strategi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi PT.ACC Parepare)*.

email. Annur.ramadani@yahoo.com.