

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)  
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI  
KSPPS KOPENA CABANG LANDUNGSARI PEKALONGAN**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan kepada IAIN Pekalongan  
Dalam Rangka Untuk Memenuhi Tugas dan Persyaratan Memperoleh Gelar Ahli  
Madya (A.Md) di bidang Ilmu Perbankan Syariah



Oleh:

**ATIKA NUR FADLILAH**  
NIM. 20121140129

**JURUSAN DIII PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
2018**



## DEKLARASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Atika Nur Fadlilah

NIM : 2012114129

Jurusan : DIII Perbankan Syariah

Dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir yang berjudul **“ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI KSPPS KOPENA CABANG LANDUNGSARI PEKALONGAN”** merupakan hasil karya ilmiah yang dibuat oleh penulis sendiri dan tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 02 Agustus 2018

Yang Menyatakan



**(ATIKA NUR FADLILAH)**

**NIM. 2012114129**

## NOTA PEMBIMBING

**Ahmad Syukron, M.EI**

Jl. Paesan Tengah No. 123 rt/rw 03/07

Kedungwuni, Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Tugas Akhir Sdri. **Atika Nur Fadlilah**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Pekalongan  
c.q. Ketua Jurusan DIII Perbankan Syariah  
di  
PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian ini dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Tugas Akhir Saudari:

Nama	: ATIKA NUR FADLILAH
NIM	: 2012114129
Jurusan	: DIII Perbankan Syariah
Judul	:ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI KSPPS KOPENA CABANG LANDUNGSARI PEKALONGAN

Dengan ini mohon agar Tugas Akhir Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 02 Agustus 2018  
Pembimbing,



AHMAD SYUKRON, M.EI  
NIP. 19711223 199903 1 001







**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan, Rowolaku, Kajen Telp. 085728204134, Fax. (0285) 423418  
Website: febi.iainpekalongan.ac.id //Email: febi@iainpekalongan.ac.id

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan Tugas Akhir Saudari:

Nama : **ATIKA NUR FADLILAH**  
Nim : **2012114129**  
Judul : **ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI KSPPS KOPENA CABANG LANDUNGSARI PEKALONGAN**

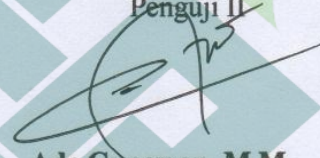
Telah diujikan pada hari Senin, tanggal 20 Agustus 2018 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) dalam Ilmu Perbankan Syariah.

**Dewan Penguji**

Penguji I

  
**Siti Aminah Caniago, M.SI**  
NIP. 19680907 200604 2 001

Penguji II

  
**Ade Gunawan, M.M**  
NIP. 19810425 201503 1 002

Pekalongan, 27 Agustus 2018

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
**Dr. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H**  
NIP. 19750220 199903 2 001

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidakdilambangkan	tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	ṣ	es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengantitikdibawah)
خ	kha	Kh	kadan ha
د	dal	D	De

ذ	zal	z	zet (dengantitik di bawah)
ر	Ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	syin	Sy	esdan ye
ص	sad	ş	es (dengantitik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengantitikdibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengantitik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengantitikdibawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik (diatas)
غ	gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	.	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

**2. Vokal**

Vokal Tunggal	Vokalrangkap	VokalPanjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

**3. Ta Marbutah**

*Ta Marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/



Contoh :

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun jamilah*

*Ta Marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة      ditulis      *fatimah*

#### 4. **Syaddad (tasyid, geminasi)**

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh :

ربنا      ditulis      *rabbānā*

البر      ditulis      *al-birr*

#### 5. **Kata sandang (artikel)**

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh :

الشمس      ditulis      *asy-syamsu*

الرجل      ditulis      *ar-rajulu*

السيدة      ditulis      *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
اجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

**6. Huruf Hamzah**

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh :

امرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menuntun, memberikan kesehatan, kekuatan, kesabaran, dan kemudahan dalam salah satu perjuangan hidup ini. Semoga apa yang telah dilalui senantiasa memberikan manfaat bagi semuanya. Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Ibu dan Bapak yang telah mengasuh, mendidik dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus serta yang selalu mendoakan, Terima kasih atas kesabaran, pengorbanan, dukungan dan semua yang telah kalian berikan kepadaku demi tercapainya apa yang diharapkan
2. Saudara-saudara saya serta semua keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat yang tiada henti.
3. Bapak dan Ibu dosen dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan yang senantiasa memberikan ilmu, bimbingan serta dukungannya.
4. KSPPS Kopena Pekalongan Cabang Landungsari Pekalongan yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian Tugas Akhir ini.
5. Sahabat terbaikku Fatimah, Lia Mahardhika, Nur Khafifah, Mau'idhoh Khasanah, dan Nasaatul Hanisah yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya.
6. Semua teman-teman DIII Perbankan Syariah angkatan 2014 yang saling memberikan dukungan dalam menggapai apa yang diharapkan.
7. Seluruh pihak yang terlibat dan berkontribusi dalam penyusunan Tugas Akhir ini.



## MOTTO

*“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya; hidup ditepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tapi membalasnya dengan buah” (Abu Bakar Sibli)*

“Walaupun orang berbuat jahat kepada kita jangan balas perbuatannya dengan kejahatan, tapi balaslah dengan amal perbuatan yang baik”



## ABSTRAK

Nama : Atika Nur Fadlilah  
NIM : 2012114129  
Judul : Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan

Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) mempunyai peran utama di sebuah lembaga keuangan, agar menjadi SDI yang handal sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, untuk itu diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan SDI. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan, ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja karyawan di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan.

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan SDI di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan dan bagaimana peran pengembangan SDI dalam meningkatkan etos kerja karyawan di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan. Adapun tujuan yang akan dicapai adalah untuk mengetahui pengembangan SDI di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan dan mengetahui peran pengembangan SDI dalam meningkatkan etos kerja karyawan di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan datanya menggunakan metode observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi. Adapun metode analisis data yang penulis gunakan yaitu dengan metode deskriptif.

Hasil penelitian Tugas Akhir ini menunjukkan bahwa pengembangan SDI dalam meningkatkan etos kerja karyawan di KSPPS Kopena Cabang Landungsari dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan. Diantaranya pelatihan umum, pelatihan kompetensi, seminar dan study banding setiap dua kali dalam satu tahun sehingga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan etos kerjanya di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan.

**Kata Kunci : Sumber Daya Insani, Etos Kerja, Karyawan**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, pembawa rahmat bagi sekalian umat, kepada sanak keluarga, sahabat dan para penerus pejuang hingga akhir zaman.

Dengan berbekal keikhlasan dan berniat ketulusan serta bermodal tanggungjawab, alhamdulillah Tugas Akhir ini dapat terselesaikan. Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan, pengetahuan, dan motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak H. Tamamudin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan DIII Perbankan Syariah.
4. Ibu Riskiana, S.Pd selaku Wali Dosen yang telah memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Bapak Ahmad Syukron, M.E.I selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang selalu memberikan masukan dan arahan hingga selesainya penulisan Tugas Akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan yang telah bersedia memberikan ilmunya yang sangat berharga kepada saya selama masa perkuliahan.
7. KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian disana.





8. Ibu Kuniti dan Bapak Sa'an yang tiada henti memberikan *support* sekaligus do'a demi terselesaikannya Tugas Akhir ini.
9. Terimakasih banyak teman-teman DIII Perbankan Syariah IAIN Pekalongan angkatan 2014. Sahabat-sahabatku Fatimah, Lia Mahardhika, Maudhoh Khasanah, Nur Khafifah, dan Nasaatul Hanisah yang selalu memberi semangat.
10. Semua pihak yang turut serta membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis berharap semoga naskah Tugas Akhir ini dapat bermanfaat dan dapat menambah khasanah keilmuan bagi para pembaca. Amin.

Pekalongan, 02 Agustus 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>DEKLARASI.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
E. Penegasan Istilah.....	8
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Sumber Daya Insani.....	12
1. Pengertian Sumber Daya Insani.....	12
2. Pentingnya Pengembangan SDI .....	13
3. Definisi Pengembangan SDI.....	14



4. Metode-metode Pengembangan SDM .....	15
5. Jenis Pelatihan & Pengembangan SDM.....	16
6. Metode Pelatihan & Pengembangan SDM .....	16
7. Etos Kerja .....	19
a. Pengertian Etos Kerja .....	19
b. Etos Kerja Profesional .....	20
c. Hal-hal Yang Harus Dipersiapkan Untuk Mencapai Etos Kerja Yang Baik & Maksimal .....	22
B. Penelitian yang Relevan.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	32
B. <i>Setting</i> Penelitian .....	33
C. Sumber Data .....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Validitas dan Kredibilitas Data.....	36
F. Metode Analisis Data.....	37
G. Langkah-Langkah Penelitian .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
1. Profil KOPENA Pekalongan .....	39
a. Sejarah KOPENA .....	39
b. Visi dan Misi KOPENA.....	40
c. Struktur Organisasi KOPENA .....	41
d. Produk KOPENA.....	43
2. Jumlah Nasabah dan Asset di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan.....	46
3. Data Jumlah Karyawan di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan.....	48
B. Pembahasan.....	49



1. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan.....	49
2. Peran Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan.....	59
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
A. Simpulan.....	63
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>







## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan .....	3
Tabel 1.2 Manfaat Pelatihan dan Pengembangan .....	5
Tabel 2.1 Rumusan Delapan Aspek Etos Kerja Profesional .....	21
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	25
Tabel 4.2 Data Jumlah Karyawan .....	49





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi KOPENA Pekalongan.....42





## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Surat Permohonan Survey
- Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 5 Laporan Pertanggungjawaban Pengurus RAT Kopena Pekalongan
- Lampiran 6 Brosur
- Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di era globalisasi atau era persaingan perdagangan bebas, menuntut kesiapan para pelaku bisnis agar bisa dan mampu menjalankan roda bisnisnya dengan baik. Suatu perusahaan tidak hanya harus menyiapkan langkah-langkah perencanaan strategis untuk memenangkan persaingan, namun adalah kemampuan manusia yang melaksanakan strategi itulah yang jauh lebih penting.<sup>1</sup>

Persaingan dalam meraih konsumen atau nasabah dalam bisnis perbankan ditentukan berbagai hal, antara lain adalah produk jasa yang ditawarkan (*product offering*), keamanan atas asset yang dimiliki oleh nasabah (*credibility*), kepercayaan nasabah (*trust*), serta pelayanan yang diberikan kepada nasabah (*services*).<sup>2</sup>

Pertumbuhan perekonomian yang semakin pesat menumbuhkan kesadaran untuk menanamkan dan mengembangkan bisnis usahanya. Hal ini menjadi sebuah peluang pasar yang akan diperebutkan oleh pelaku bisnis perbankan dengan mendirikan koperasi yang berbasis syariah, salah satunya adalah Koperasi Pemuda Buana (KOPENA).

Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) mulai berdiri dan beroperasi pada tanggal 11 Desember 1993 atas prakarsa para pemuda dalam rangka

---

<sup>1</sup> Dharmestha dan Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Cetakan Ketiga. (Yogyakarta: Liberty, 1993), hlm. 14.



memanfaatkan potensi umat yang bercirikan atas kebersamaan dan kegotongroyongan.<sup>3</sup> Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) telah mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Perkembangan yang dialami Kopena Pekalongan tidak lepas dari peran karyawan yang bekerja didalamnya, dengan jumlah karyawan Kopena Pekalongan yang cukup banyak yaitu pada tahun 2015 sebanyak 140 orang, pada tahun 2016 sebanyak 119 dan pada tahun 2017 yaitu sebanyak 136 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan Kopena Pekalongan terdiri dari 67 orang berjenis kelamin perempuan dan 72 orang berjenis kelamin laki-laki. Jika dilihat dari segi pendidikan jumlah karyawan Kopena Pekalongan yang riwayat pendidikannya SMP ada 3 orang yaitu OB (Office Boy), SMA sebanyak 53 orang, dan D3/S1 sebanyak 80 orang. Dari data diatas dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan**

No	Jenjang Pendidikan	Tahun		
		2015	2016	2017
1.	SMP	3	3	3
2.	SMA	55	46	53
3.	PERGURUAN TINGGI	82	70	80
	<b>Jumlah Total</b>	<b>140</b>	<b>119</b>	<b>136</b>

<sup>3</sup>Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM Personalia KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 17 Januari 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan mengalami kenaikan dan penurunan. Naik dan turunnya jumlah karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pemecatan terhadap karyawan yang bermasalah, perputaran karyawan dan adanya karyawan yang mengundurkan diri.

Dengan jumlah karyawan yang mengalami kenaikan dan penurunan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya untuk perusahaan yang akan berpengaruh kepada naik turunnya asset perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maka jumlah asset yang didapat juga akan mengalami kenaikan, dengan penurunan jumlah karyawan pada tahun 2016 yaitu sebanyak 21 orang namun kualitas kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan mengalami peningkatan maka sangat berpengaruh dengan jumlah asset yang dihasilkan pada tahun 2016. Jumlah asset Kopena Pekalongan pada tahun 2015 sebesar 113.400.034.898 dan pada tahun 2016 naik sebanyak 30,71% menjadi 148.228.247.980.<sup>4</sup>

Jumlah asset yang mengalami kenaikan menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang baik, namun peran sumber daya manusia juga sangat menentukan bagi keberhasilan perusahaan. Pentingnya SDI dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan maka pengelolaan sumber daya manusia harus

---

<sup>4</sup> Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM Personalia KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 17 Januari 2018.

memperhatikan berbagai aspek seperti aspek pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya yang lebih secara mendetail.<sup>5</sup>

Pelatihan karyawan adalah usaha yang terencana dari lembaga keuangan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.<sup>6</sup> Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi karyawan, ketrampilan-ketrampilan khusus yang dapat langsung terpakai untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.<sup>7</sup>

Pelatihan dapat memberikan manfaat baik kepada karyawan maupun Kopena. Adapun manfaat dilakukannya pelatihan dapat dilihat dari tabel berikut:<sup>8</sup>

**Tabel 1.2**  
**Manfaat Pelatihan bagi Karyawan dan KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan**

No	Karyawan	Kopena Landungsari
1.	Mendorong karyawan agar lebih pintar dan cerdas dalam kemampuan operasionalnya	Memberikan tenaga kerja yang lebih kreatif
2.	Meningkatkan kemampuan	Karyawan lebih bisa

<sup>5</sup> Yuniarsih Tjujtu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 2.

<sup>7</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intgratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 232.

<sup>8</sup> Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM Personalia KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 17 Januari 2018.

	karyawan dalam melayani nasabah	mengekspresikan ide-ide dan juga lebih cepat menangkap peluang yang ada
3.	Meningkatkan pelayanan kepada anggota menjadi lebih baik	Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level
4.	Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif	Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
5.	Mendorong pencapaian pengembangan diri dan percaya diri	Memberikan informasi kebutuhan perusahaan di masa depan
6.	Meningkatkan kepuasan kerja	Memperbaiki moral SDM
7.	Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap.	Meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktifitas karyawan.<sup>9</sup> Pelatihan karyawan dirasa semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya yang baik sehingga daya saing semakin besar.

Agar pekerjaan karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka karyawan harus mempunyai etos kerja yang baik, etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja dan menjalankan tugasnya.

<sup>9</sup>Henry Sinamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hlm. 38.

Cara yang dilakukan karyawan untuk menumbuhkan etos kerjanya yaitu dengan mengembangkan semangat dalam diri, memelihara sikap optimis, motivasi diri untuk bekerja lebih maju, menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu), jangan cepat merasa puas, kosentrasikan diri pada pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang perlu dibina dalam diri karyawan untuk meningkatkan etos kerja meliputi kesadaran, semangat, komitmen, kemauan, inisiatif, produktif, peningkatan, dan wawasan<sup>10</sup> untuk siap menghadapi persaingan bisnis perbankan. Dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada diperusahaan.

Pada masa mendatang persaingan bisnis perbankan akan semakin ketat sehingga memerlukan Sumber Daya Insani yang handal dan memiliki etos kerja yang lebih unggul. Maka berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul “ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI KSPPS KOPENA CABANG LANDUNGSARI PEKALONGAN”

---

<sup>10</sup> Ajeng, Customer Service KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 5 Maret 2018.

**B. Rumusan Masalah**

Dalam menyelesaikan suatu masalah, maka perlu adanya perumusan masalah dari apa yang di analisis. Adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani (SDI) di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?
2. Bagaimana peran pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan etos kerja karyawan di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?

**C. Tujuan penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya insani (SDI) di KSPPS Kopena Pekalongan.
2. Mengetahui bagaimana peran pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan etos kerja karyawan di KSPPS Kopena Pekalongan.

**D. Kegunan Penelitian**

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang analisis pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan etos kerja karyawan.



## 2. Secara Praktis

- a) Bagi Penulis, penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja karyawan dan memperoleh gelar Ahli Madya (A.md) Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.
- b) Bagi Instansi, dapat menjadi tambahan informasi pertimbangan dan masukan bagi pihak instansi dalam pengembangan sumber daya insani (SDI) bagi karyawan sehingga dapat bekerja lebih optimal.
- c) Bagi Mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan informasi tentang pentingnya pengembangan sumber daya insani (SDI) di lembaga keuangan.

## E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahfahaman penafsiran terhadap istilah-istilah dalam judul penelitian, perlu adanya penegasan agar penafsiran dapat terarah atau sesuai dengan pembahasan. Adapun istilah-istilah tersebut, sebagai berikut:

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musababnya

induk pikirannya).<sup>11</sup> Peneliti bermaksud ingin menganalisis pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Kopena Pekalongan.

2. Pengembangan SDI adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi, sehingga kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggungjawabnya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.<sup>12</sup>
3. Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.<sup>13</sup>
4. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>14</sup>

<sup>11</sup>Anton M. Moeliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 32.

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 227.

<sup>13</sup>Denny Rahardyan, dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Etos>, “diakses pada” 18 Desember 2017 Pukul 21.58 wib.

<sup>14</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 68.

## F. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran dan informasi yang jelas tentang Tugas Akhir ini, maka penelitian ini disusun berdasarkan sistematika berikut:

BAB I PENDAHULUAN, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, membahas mengenai landasan teori tentang strategi pengembangan sumber daya insani (pengertian sumber daya insani, pentingnya pengembangan sumber daya manusia, definisi pengembangan sumber daya manusia, metode-metode pengembangan, jenis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia); pengertian etos kerja dan etos kerja profesional, Hal-hal yang harus dipersiapkan untuk mencapai etos kerja yang baik dan maksimal dan penelitian yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN, bab ini menguraikan tentang alur penelitian yang akan dilakukan penulis, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, sumber data (sumber data primer dan sumber data sekunder), metode pengumpulan data (metode observasi, wawancara dan metode dokumentasi), validitas dan kredibilitas data, metode analisis data, dan langkah-langkah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, bab ini menguraikan hasil penelitian di KSPPS KOPENA Pekalongan serta pembahasannya yang meliputi profil KSPPS KOPENA (Sejarah KSPPS KOPENA, visi dan misi KSPPS KOPENA, struktur organisasi, dan Produk KSPPS KOPENA Pekalongan); jumlah nasabah dan asset di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan; data jumlah karyawan di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan; pengembangan sumber daya insani (SDI) di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan; peran pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan etos kerja karyawan di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan.

BAB V PENUTUP, merupakan bab terakhir dalam penulisan tugas akhir ini dan bab ini berisi simpulan dan saran.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan

Pengembangan sumber daya insani (SDI) merupakan hal yang sangat penting, Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan mengadakan suatu pelatihan kepada karyawan agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini.

Pelatihan diadakan agar membantu karyawan mendapatkan pengetahuan mengenai pengetahuan sehubungan dengan pekerjaan, ketrampilan, kemampuan dan tingkah laku yang terkait dengan pekerjaan mereka. Adapun pelatihan yang dilakukan KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan yaitu pelatihan umum (bagian marketing, bagian pembiayaan, bagian frontliner dan bagian back office), pelatihan kompetensi, seminar dan studi banding.

2. Peran Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di KSPPS Kopena Cabang Landungsari.

Peran KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan dalam meningkatkan etos kerja karyawan melalui : Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan.

Pengembangan sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan etos kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting didalam usaha memperbaiki pelayanan kepada anggota maupun calon anggota. Jadi, pengembangan sumber daya insani (SDI) di sebuah perusahaan merupakan sebuah keharusan dalam memaksimalkan manajemen sumber daya insani (SDI) di perusahaan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis akan memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. KSPPS Kopena Cabang Landungsari, diharapkan selalu mengembangkan pelatihan sumber daya insani yang sudah ada agar lebih mengoptimalkan kinerja para karyawannya.
2. Peningkatan etos kerja merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan , terutama kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharmestha dan Sukotjo. 1993. *Pengantar Bisnis Modern*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. . 2000. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gunawan, Iman. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mardalis. 1995. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Meldona.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Intgratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Meleong, Lexy, J. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Roesdakarya.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moeliono, Anton M. 1998. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Metoda Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya.
- Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Cet 1. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo. 2013. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sinamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suyanto, M. 2008. *Muhammad Business Strategy & Ethics : Etika Dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tasmara. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Tjujtu, Yuniarsih . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

## **B. Internet**

- Denny Rahardyan, dalam <http://id.wikipedia.org/wiki/Etos>, “diakses pada” 18 Desember 2017 Pukul 21.58 wib.

### C. Jurnal

Abdullah. 2008. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Mandiri Pekalongan”. *Tugas Akhir STAIN Pekalongan*. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan.

Dwi Pangesti, Uda Aprillia. 2013. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Jember”. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember

Handayani, Mutiara. 2002. “*Analisis Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Service Culture Dan Service Behavior Studi Kasus PT. Bank Mandiri Wilayah Semarang*”. *Masters thesis*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Hidayah, Nur . 2016. “*Model Pelatihan Sumber Daya Insani Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Rembang*”. *Diploma Thesis*. Semarang: UIN Walisongo.

Laila, Nur . 2014. “Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tentang Mutu Pelayanan pada Nasabah (Studi Kasus BMT Mitra Umat Pekalongan)”. *Tugas Akhir*. Pekalongan: STAIN Pekalongan.

Rahayu, Putri . 2007. “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di BMT Bahtera Group Pekalongan”. *Tugas Akhir D3 Perbankan Syariah*. Pekalongan : STAIN Pekalongan.

Sepateriana, Elza. 2009. “Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja karyawan pada PT. BNI Cabang Syariah Padang”, *Skripsi Ekonomi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Usman, Muhammad . 2011. “*Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Studi Pada PT. Bank Riau Pekanbaru*”, *Laporan thesis*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Yuwono, Wahyu. 2015. “Studi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Insani Pada KJKS BMT Binamas Purworejo”. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.

#### **D. Wawancara dan Dokumen**

Ajeng, Customer Service KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 5 Maret 2018.

Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM Personalia KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 10 Januari 2018.

Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM Personalia KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 17 Januari 2018.

Ratna, Nasabah KOPENA Pekalongan

Dokumen KOPENA Pekalongan.

Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Pengurus RAT KOPENA Pekalongan Tahun 2016

## Lampiran 1:

### Pedoman Wawancara 1

Judul Penelitian : “Analisis Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan”

Narasumber : Ibu Rizki Ira Rahmawati (Kepala Bagian SDM Personalia)

Daftar pertanyaan :

1. Bagaimana profil atau sejarah singkat KOPENA Pekalongan?
2. Apa saja produk-produk yang ada di KOPENA Pekalongan baik produk penghimpun dana maupun penyalur dana?
3. Bagaimana kondisi Sumber Daya Insani dan etos kerja di KSPPS Kopena saat ini?
4. Apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan Sumber Daya Insani di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?
5. Apakah ada pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?
6. Apa tujuan diadakannya pelatihan Sumber Daya Insani?
7. Apa saja manfaat yang diperoleh perusahaan dalam strategi pengembangan Sumber Daya Insani?
8. Apa saja jenis pelatihan yang dilakukan?
9. Pelatihan tersebut diadakan oleh Kopena sendiri atau ada dari pihak luar?
10. Apakah tingkat kualifikasi pada Sumber Daya Insani sangat berpengaruh dengan etos kerja karyawan di KSPPS Kopena Pekalongan?
11. Berapa jumlah nasabah KSPPS Kopena dalam kurun waktu 4 tahun, dari tahun 2014-2017. Apakah mengalami kenaikan yang signifikan? Jelaskan.
12. Berapa jumlah asset KSPPS Kopena dalam kurun waktu 2 tahun, Apakah mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun 2015-2016 dan bagaimana perkembangannya?
13. Jika dilihat dari segi pendidikan. Berapa jumlah karyawan yang berpendidikan SMP, SMA dan Perguruan Tinggi?

## Pedoman Wawancara 2

Judul Penelitian : “Analisis Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan”

Narasumber : Ibu Ajeng (*Customer Service*)

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana cara menumbuhkan etos kerja dalam diri karyawan ?
2. Apa saja aspek yang perlu dibina dalam diri karyawan untuk meningkatkan etos kerja?
3. Bagaimana kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?
4. Bagaimana tanggapan karyawan dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh kopena?
5. Apakah program pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh Kopena dapat membantu karyawan dalam bekerja?
6. Apa saja manfaat yang didapat karyawan dari diadakannya pelatihan-pelatihan tersebut?

## Pedoman Wawancara 3

Judul penelitian : “Analisis Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di KSPPS KOPENA Cabang Landungsari Pekalongan”

Narasumber : Ibu Ratna (Nasabah KOPENA Pekalongan)

Daftar Pertanyaan:

1. Apa yang membuat anda tertarik menjadi nasabah di Kopena cabang landungsari Pekalongan?
2. Bagaimana pelayanan karyawan Kopena terhadap nasabah?



## Lampiran 2:

### Hasil wawancara 1

1. Bagaimana profil atau sejarah singkat KOPENA Pekalongan?

Jawaban : KOPENA merupakan Koperasi Serba Usaha (KSU) yang juga mendapatkan ijin operasional UJKS (Unit Jasa Keuangan Syariah) : No. 24/SISPK/KDK.II/VII/2009.Koperasi Pemuda Buana “KOPENA” didirikan pada tanggal 11 Desember 1993 atas prakarsa para pemuda dalam rangka memanfaatkan potensi umat yang bercirikan atas kebersamaan, yang memiliki Kantor Pusat di Jl. HOS Cokroaminoto No. 77 Landungsari, Pekalongan. Dan berbadan hukum BH: No. 12227/BHVI tanggal 30 September 1994 No. 12227a/BH/PAD/KWKII/XI/96.

2. Apa saja produk-produk yang ada di KOPENA Pekalongan baik produk penghimpun dana maupun penyalur dana?

Jawaban : Produk penghimpun dana di KOPENA Pekalongan meliputi Tabungan Haji & Umroh, Tabungan Ziarah, Tabungan Juwita (Jumpa Wisata), Tabungan Sukarela, Tabungan Manasuka Harian, Simpanan Hari Raya (Sariya), Simpanan Berjangka (Simka KOPENA), Tabungan Tastour, dan Simpanan Qurban. Sedangkan produk penyalur dananya meliputi Pembiayaan Musyarakah, Pembiayaan Mudharabah, Pembiayaan Murabahah, dan Pembiayaan Rahn.

3. Bagaimana kondisi Sumber Daya Insani dan etos kerja di KSPPS Kopena saat ini?

Jawaban : Kondisi Sumber Daya Insani yang ada di KSPPS Kopena Cabang Landungsari saat ini dalam kondisi baik, pengembangannya pun cukup dirasakan karyawan dan perusahaan.

4. Apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan pengembangan Sumber Daya Insani di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?

Jawaban : Dengan mengadakan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan umum dan pelatihan kompetensi, seminar, studi banding yang dilaksanakan satu tahun 2x dan diikuti oleh para karyawan.

5. Apakah ada pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?

Jawaban : Ada, yaitu pelatihan umum dari masing-masing divisi dan pelatihan kompetensi.

6. Apa tujuan diadakannya pelatihan Sumber Daya Insani?

Jawaban :

- a. Mengembangkan kemampuan personal dan organisasional, serta pengetahuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Meningkatkan kualitas produk .
- c. Melaksanakan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Mencegah menurunnya kemampuan personal, dan mencapai produktivitas personal.
- e. Memperoleh karyawan yang berkualitas.

7. Apa saja manfaat yang diperoleh perusahaan dalam strategi pengembangan Sumber Daya Insani?

Jawaban :

- a. Karyawan yang baru direkrut belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan meningkatkan pengetahuan karyawan.
- d. Memperbaiki komunikasi.
- e. Memperbaiki moral karyawan dan,
- f. Menimbulkan kerjasama yang baik antar karyawan.
- g. Meningkatkan kemampuan dalam pelayanan.
- h. Dapat ,memberi masukan dengan kooperatif kepada anggota maupun calon anggota.

8. Apa saja jenis pelatihan yang dilakukan?

Jawaban :

Pelatihan yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya insani di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan yaitu melalui :

a. Pelatihan Umum

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan umum dilakukan pada masing-masing bagian di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan yaitu:<sup>1</sup>

- 1) Bagian Marketing
  - a) Pelatihan produk knowledge
  - b) Pelatihan service excellent
  - c) Pelatihan pada pelayanan nasabah
- 2) Bagian Pembiayaan
  - a) Cara menganalisa pembiayaan
  - b) Pelatihan yang berkaitan dengan pinjaman
  - c) Cara penagihan yang efektif dan efisien terhadap anggota
  - d) Pelatihan untuk mengetahui karakteristik anggota dan calon anggota, dan
  - e) Pelatihan tentang hukum pembiayaan
- 3) Bagian FrontLiner
  - a) Pelatihan service excellent
  - b) Pelatihan komunikasi
  - c) Handling complain, dan
  - d) Pelatihan bagaimana cara mengatasi anggota maupun calon anggota
  - e) Bagian Back Office
  - f) Pelatihan tentang produk simpanan
  - g) Pelatihan tentang pembiayaan administrasi, dll.

---

<sup>1</sup> Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 10 Januari 2018.

Pelatihan diadakan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja, membekali karyawan dengan ketrampilan kerja dengan demikian bisa meningkatkan kinerja pegawai.<sup>2</sup>

b. Pelatihan Kompetensi

Sumber Daya Insani dalam perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran SDI dalam perusahaan, SDI sebagai faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan.

Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDI dalam suatu perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDI yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Kompetensi adalah sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kerja.

1) Ketrampilan (*Skill*)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya insani akan lebih baik hasilnya.

2) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi para karyawan yang belum mempunyai pengetahuan yang cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

Pelatihan kompetensi di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan diadakan untuk para manajer/pimpinan, Kopena

---

<sup>2</sup> Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 10 Januari 2018.

Cabang Landungsari. Pelatihan ini dilakukan guna untuk melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang mereka punya, mencari dan merekrut seseorang untuk ditempatkan pada posisi yang sedang dibutuhkan.

Pelatihan ini tentunya akan mempunyai pengaruh yang cukup baik dan signifikan untuk pengembangan sumber daya insani (SDI) di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan, karena dengan mengikutsertakan karyawan dalam pengembangan kompetensi maka secara tidak langsung dapat membantu karyawan untuk bisa memaksimalkan kembali kemampuan yang mereka punya.<sup>3</sup>

KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan mengadakan pelatihan kompetensi setiap beberapa tahun sekali, jadi tidak diadakan pada setiap tahun nya.

c. Seminar

Seminar memiliki gagasan untuk lebih mendekatkan karyawan kepada topik yang dibicarakan, seminar yang diadakan KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan berasal dari dalam perusahaan (diadakan oleh kopena cabang landungsari) maupun luar perusahaan (mengikuti seminar dari luar perusahaan/lembaga sejenis). Seminar dipilih karena dapat memecahkan suatu permasalahan, diharapkan setiap permasalahan yang ada di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan ini ndapat terselesaikan, baik maslaah internal maupun eksternal antara lembaga , nasabah dan karyawan.

d. Study Banding

Studi banding diadakan guna menambah wawasan dan pengetahuan para karyawan yang akan diterapkan kedepannya untuk menjadi lebih baik lagi . menggali sebanyak mungkin informasi yang bisa didapat. KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan

---

<sup>3</sup> Rizki Ira Rahmawati, Kepala Bagian SDM KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 10 Januari 2018.

melakukan studi banding ke lembaga sejenis seperti pada tahun 2016 KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan melakukan study banding ke Malang (BMT Masalah) untuk dijadikan pembandingan yang kemudian menjadi pembaharuan, baik untuk planning kedepan dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

9. Pelatihan tersebut diadakan oleh Kopena sendiri atau ada dari pihak luar?

Jawaban : Dari Kopena maupun pihak luar atau lembaga sejenis.

10. Apakah tingkat kualifikasi pada Sumber Daya Insani sangat berpengaruh dengan etos kerja karyawan di KSPPS Kopena Pekalongan?

Jawaban : Kurang berpengaruh, tidak ada ukuran mutlak untuk kualitas pelayanan.

11. Berapa jumlah nasabah KSPPS Kopena dalam kurun waktu 2 tahun, dari tahun 2015-2016. Apakah mengalami kenaikan yang signifikan? Jelaskan.

Jawaban : jumlah nasabah KSPPS Kopena Cabang Landungsari sebanyak 20.000 anggota dan pada tahun 2016 mengalami kenaikan menjadi kurang lebih 21.000 anggota.

12. Berapa jumlah asset KSPPS Kopena dalam kurun waktu 2 tahun, Apakah mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun 2015-2016 dan bagaimana perkembangannya?

Jawaban : Jumlah asset KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan pada tahun 2015 sebesar 113.400.034.898 dan pada tahun 2016 naik sebanyak 30,71% menjadi 148.228.247.980.

13. Jika dilihat dari segi pendidikan. Berapa jumlah karyawan yang berpendidikan SMP, SMA dan Perguruan Tinggi?

Jawaban : Jumlah karyawan KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan pada tahun 2015 sebanyak 140 orang, pada tahun 2016 sebanyak 119 dan pada tahun 2017 yaitu sebanyak 136 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan Kopena Pekalongan terdiri dari 67 orang berjenis kelamin perempuan dan 72 orang berjenis kelamin laki-laki.



## Hasil wawancara 2

1. Bagaimana cara menumbuhkan etos kerja dalam diri karyawan ?

Jawaban :

- a. Kita harus menumbuhkan sikap optimis seperti mengembangkan semangat dalam diri, dan memelihara sikap optimis yang telah dipunyai, memotivasi diri untuk bekerja lebih maju.
  - b. Jadilah diri sendiri.
  - c. Keberanian untuk memulai jangan buang waktu untuk bermimpi, jangan takut untuk gagal dan harus mampu merubah kegagalan menjadi kesuksesan.
  - d. Kerja dan waktu yaitu kita harus lebih bisa menghargai waktu dan jangan cepat merasa puas.
  - e. Konsentrasi diri pada pekerjaan.
2. Apa saja aspek yang perlu dibina dalam diri karyawan untuk meningkatkan etos kerja?

Jawaban :

- a. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
  - b. Semangat : keinginan untuk bekerja.
  - c. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
  - d. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
  - e. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
  - f. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
  - g. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.
  - h. Wawasan : konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.
3. Bagaimana kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh Kopena Cabang Landungsari Pekalongan?

Jawaban : Saya berterimakasih kepada KOPENA karena dapat memberikan solusi atas masalah yang kami hadapi saat ini.

4. Bagaimana tanggapan karyawan dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh kopena?

Jawaban : Kami para karyawan sangat menyambut dengan baik dengan diadakannya pelatihan-pelatihan yang dapat membantu kinerja, menambah wawasan dan dapat melayani anggota dan calon anggota menjadi lebih baik lagi.

5. Apakah program pelatihan dan pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh Kopena dapat membantu karyawan dalam bekerja?

Jawaban : sangat membantu untuk meningkatkan etos kerja kami para karyawan dalam bekerja agar lebih baik lagi dalam melayani anggota maupun calon anggota di KOPENA

6. Apa saja manfaat yang didapat karyawan dari diadakannya pelatihan-pelatihan tersebut?

Jawaban : Manfaat yang diperoleh karyawan dengan adanya pelatihan yang diadakan KSPPS Kopena Cabang Landungsari yaitu:

- a. Karyawan yang baru direkrut belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja.
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan.meningkatkan pengetahuan karyawan.
- d. Memperbaiki komunikasi.
- e. Memperbaiki moral karyawan dan,
- f. Menimbulkan kerjasama yang baik antar karyawan.
- g. Meningkatkan kemampuan dalam pelayanan.
- h. Dapat ,memberi masukan dengan kooperatif kepada anggota maupun calon anggota.

### Hasil wawancara 3

1. Apa yang membuat anda tertarik menjadi nasabah di Kopena cabang landungsari Pekalongan?

Jawaban : KOPENA memiliki banyak produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Bagaimana pelayanan karyawan Kopena terhadap nasabah?

Jawaban : karyawan KOPENA dapat melayani nasabah dengan memuaskan, mudah akrab dan mudah berkomunikasi dengan baik.

## Lampiran 3: Surat Permohonan Survey



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Kabupaten Pekalongan  
 Website : [www.iainpekalongan.ac.id](http://www.iainpekalongan.ac.id) Email: [febi@iainpekalongan.ac.id](mailto:febi@iainpekalongan.ac.id)

Nomor : 617/In.30/M.7/PP.00.9/08/2018  
 Lamp : -  
 Hal : **Permohonan Survey**

Pekalongan, 02 Agustus 2018

Kepada Yth.  
 Pimpinan  
 KSPPS Kopena Cabang Landungsari  
 Di

Pekalongan

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas output Jurusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan, serta penyelesaian Tugas Akhir (TA), maka kami selaku pengelola bermaksud mengajukan permohonan agar mahasiswa/ mahasiswi kami :

Nama : Atika Nur Fadlilah  
 Nim : 2012114129  
 Judul Tugas Akhir : "Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di KSPPS Kopena Cabang Landungsari Pekalongan"

Diberi ijin untuk mengadakan riset di lembaga yang bapak/ ibu pimpin guna menyelesaikan Tugas Akhir (TA) sebagaimana tersebut diatas.

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kesempatannya disampaikan terima kasih.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 U.b. Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah

**H. Tamamudin, S.E., M.M**  
 NIP. 197910302006041018

Tembusan  
 1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 2. Wakil Dekan Bidang APL IAIN Pekalongan  
 3. Arsip



## Lampiran 4: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



Badan Hukum Nomor : 1227.a BH / VI / IX / 1994 Tanggal 30 September 1994



Nomor : 05 / Sekr / A / VIII / 2018  
Hal : **SURAT KETERANGAN**

Pekalongan, 6 Agustus 2018

Kepada Yth.  
Bpk/ Ibu Ketua Jurusan Ekonomi  
Ub. Ketua jurusan D3 Perbankan Syariah  
IAIN Pekalongan  
Di-  
PEKALONGAN

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadiran Allah SWT. kami Manajemen Koperasi Pemuda Buana ( KOPENA ) memberikan keterangan kepada mahasiswa yang tersebut di bawah ini yaitu :

Nama : Atika Nur Fadillah  
Jurusan : D3 Perbankan Syariah  
NIM : 2012114129

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian/Study Kasus di KOPENA Kota Pekalongan guna penyusunan Tugas Akhir dengan judul **"Analisa Sumber Daya Insani ( SDI ) dalam meningkatkan Etos Kerja Karyawan di KSPPS KOPENA cabang Landungsari Pekalongan"** Demikian Surat Keterangan ini disampaikan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

**Wallahul Muwafiq Ila Aqwaamith Thorieq  
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Koperasi Pemuda Buana  
**"KOPENA"**  
Kota Pekalongan

  
**Rizki Ira Rahmawati, SE**  
SDM





## Lampiran 5: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus RAT KOPENA

### LAPORAN PERTANGGUNGJAWABAN PENGURUS KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH KOPERASI PEMUDA BUANA " KSPPS KOPENA " TAHUN USAHA 2016

*Assalamu'alaikum Wr. Wb,*

*Segenap anggota yang berbahagia*

Puji Syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah Nya kepada kita, sehingga kita dapat bersilaturahmi sesama keluarga besar KSPPS Kopena pada Rapat Anggota Tahunan ke 23. Sholawat dan salam tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya, semoga syafaatnya untuk kita semua 'di hari akhir nanti, Allahumma Amin.

Laporan Pengurus sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada anggota dalam Rapat Anggota Tahunan ke 23 yang merupakan kekuasaan tertinggi dalam lembaga koperasi dapat kami sajikan.

Satu catatan penting dalam tahun 2016 kondisi ekonomi nasional merupakan tahun yang penuh tantangan baik dari sisi internal maupun eksternal, sehingga berpengaruh pada laju pertumbuhan ekonomi dalam tahun 2016. Eksport dan import mengalami penurunan walau sudah di dorong melalui kebijakan fiscal. Namun dalam situasi perlambatan pertumbuhan ekonomi dunia, Indonesia masih cukup positif karena masuk dalam urutan ketiga tertinggi dunia. Secara keseluruhan, perkembangan ditingkat perdagangan lokal memang terasa lamban. Namun kita bersyukur bahwa semua hambatan ini dapat kita lalui dengan penuh optimisme sejalan dengan perubahan manajemen yang mengarah ke profesionalisme dengan pengelolaan usaha simpan pinjam yang benar-benar otonomi, yang sudah terpisah dengan usaha jasa-jasa.

Perubahan yang mengarah kepada fokus usaha simpan pinjam secara otonomi ini tentu saja harus mulai dipersiapkan perangkat pendukungnya baik sumber daya manusia, sarana dan prasarananya untuk menuju kepada peningkatan pelayanan dan kebutuhan kepada anggota dan calon anggota baik dalam simpanan dan pembiayaan. Oleh karena itu tahun ini masih berlanjut peningkatan kemampuan dan ketrampilan semua pelaksana melalui pelatihan yang selalu diupayakan. Sistem Teknologi informasi (TI) kita dorong untuk berkembang, dari mulai system on line kita kembangkan pelayanan berikutnya SMS Gateway yaitu setiap terjadi transaksi mutasi rekening di KSPPS Kopena secara langsung dilaporkan lewat SMS Handphone penabung dan peminjam. Dalam tahun 2016 pengembangan TI berupa system setoran dan pengambilan para pelanggan di pasar-pasar dan obyek pelanggan lainnya secara langsung akan terkoneksi di kantor melalui tablet computer yang kita namakan Teller KSPPS Kopena Mobile. Ini semua berdampak tumbuhnya kepercayaan masyarakat bertambah dan kebutuhan

anggota dan calon anggota yang memanfaatkan pelayanan KSPPS Kopena semakin meningkat.

Upaya yang masih dilakukan selama ini adalah memahamkan kepada para anggota tentang hak dan kewajibannya. Sehingga menjadi anggota tidak sekedar hanya merasa memiliki koperasinya, tetapi yang lebih penting adalah menumbuhkan partisipasi aktif para anggota untuk dapat memanfaatkan seluruh pelayanan yang ada di KSPPS Kopena, antara lain berbagai macam simpanan dan tabungan serta berbagai jenis pembiayaan, pelayanan haji dan umroh melalui PT. Al Baika dan Bimbingan Haji Assalamah sebagai anak perusahaan KSPPS Kopena. Melalui partisipasi aktif para anggota harapannya KSPPS Kopena akan dapat berkembang lebih besar dari yang sekarang ini.

Selanjutnya untuk melengkapi performa KSPPS Kopena lebih baik, khususnya dalam bidang pelayanan dan operasional, maka dalam tahun 2016 telah diraih sertifikasi ISO 9001 - 2008 dari lembaga sertifikasi International yang kredibel. Dan hal ini juga atas support dan bantuan pendanaan dari Kementerian Koperasi dan UKM, sebagai bentuk apresiasi dari pemerintah kepada KSPPS Kopena yang dinilai berhak menerima sertifikat tersebut.

#### *Segenap Anggota yang berbahagia*

Selama tahun 2016 tentu kita lihat kiprah Ketua Umum KSPPS Kopena dalam kedudukannya sebagai Wakil Walikota Pekalongan. Alhamdulillah semua berjalan dengan lancar tanpa ada halangan apapun. Kualitas pertemuan dengan manajemen KSPPS Kopena yang lebih ditingkatkan, dibandingkan dengan kuantitasnya. Harapannya justru dapat meningkatkan KSPPS Kopena baik dalam hal kinerja, kepercayaan dan jaringan. Ini sudah dimulai antara lain dilakukannya kerjasama dengan lembaga-lembaga profesi untuk ikut membantu penyedia dana maupun Jasa-jasa konstruksi yang mungkin bisa dilakukan oleh PT. Albaika. Memang semuanya perlu kita beri waktu untuk menata kaderisasi di masa-masa yang akan datang khususnya kepada Ketua Umum KSPPS Kopena, sehingga KSPPS Kopena tetap eksis sepanjang masa

#### *Segenap Anggota yang berbahagia*

Untuk itu marilah kita cermati bersama perkembangan kinerja KSPPS Kopena sebagai berikut :

Asset		
Tahun 2015 sebesar	Rp. 113.400.034.898,-	Naik 30,71 %
Tahun 2016 sebesar	Rp. 148.228.247.980,-	



#### 4. Karyawan

Jumlah karyawan Tahun 2015 : 140 orang.  
 Tahun 2016 turun menjadi : 119 orang  
 Terdiri dari : 93 orang karyawan tetap ( Pa : 52/pi : 41 )  
 24 orang karyawan kontrak ( pa : 12/pi : 12 )  
 2 orang Training ( pa : 2/pi : - )

Rekrutmen karyawan selama tahun 2016 sebanyak 5 orang  
 Pengurangan tahun 2016 sebanyak 26 orang  
 Pengurangan sebanyak itu karena mengundurkan diri dan ada pula yang dikeluarkan karena melakukan tindak penyelewengan.  
 Penambahan karyawan cukup besar mengingat kebutuhan tentang pengembangan dalam usaha serta memenuhi struktur baru yang masih dalam penyempurnaan  
 Tantangan ke depan bagi lembaga keuangan, termasuk lembaga Koperasi simpan pinjam sangat ketat, termasuk persaingan dalam sisi sumber daya manusia. Sehingga masuk menjadi karyawan Koperasi dalam waktu singkat dia bisa meninggalkan begitu saja, karena semakin banyaknya peluang masuk ke lembaga keuangan yang bertebaran dimana-mana. Oleh karena itu menemukan tenaga yang berkualitas dan amanah sangat sulit sekali. Memampukan dan meningkatkan keahlian para karyawan merupakan kebutuhan yang sangat diperlukan melalui pendidikan karyawan baik intern maupun yang diperoleh melalui ektern.

Formasi karyawan per Desember 2016 sebagai berikut :

KANTOR	N A M A	JABATAN	JML KARYW
Pusat	1. Henni Purworini, A.Md	Kadiv. Operasional & SDM Personalia	22 Orang
	2. Hj. Failla Suffa	Kadiv. Pengawasan & Plt. Kadiv IT	
	3. Heri Winantiyo, SH	Plt. Kadiv. Pembiayaan	
	4. Imam Syafi'i, A.Md	Kabag. Keuangan & Akt	
	5. Arief Ichson, S.Ag	Kabag. Umum	
	6. Rizky Ira Rahmawati, SE	Kabag. SDM Personalia	
	7. M. Najmi Ilma, S.Kom	Koordinator Jaringan IT	
	8. M. Sidiq, A.Md	Koordinator Database IT	
	9. Rusnawati	Pjs. Kabag. Pengawasan	

## Lampiran 6: Brosur

**TABUNGAN JUWITA  
JUMPA WISATA**

**Sambil menabung bisa WISATA GRATIS**

**KEUNTUNGAN**

Uang tabungan akan kembali secara utuh / penuh dan dalam waktu tertentu setiap peserta dapat mengikuti wisata gratis.

**KETENTUAN TABUNGAN**

1. Jumlah setoran tabungan Rp. 150.000,- tiap bulan, selama 24 bulan.
2. Tabungan ini diatur secara arisan, dibuka setiap 1 bulan sekali pada tanggal 10 dengan satu peserta yang mendapatkan arisan.
3. Peserta tabungan berkewajiban menyetorkan uang tabungannya ke kantor KOPENA paling lambat 3 hari sebelum pembukaan arisan
4. Peserta yang tidak setor, nomor tabungannya tidak diikutsertakan dalam pembukaan arisan
5. Peserta yang tabungannya keluar, akan menerima uang Rp. 150.000,- X 24 = Rp. 3.600.000,- dan masih wajib setor sampai tabungan berakhir.
6. Setiap peserta yang setorannya penuh berhak mendapatkan bonus Wisata Gratis ke obyek wisata yang akan ditentukan dan mendapatkan Souvenir cantik.
7. Hasil pembukaan arisan akan diumumkan di kantor KOPENA dan yang mendapatkan akan diberi surat pemberitahuan.
8. Peserta yang belum mendapatkan uang arisan pada akhir periode bisa mendapatkannya secara utuh yaitu Rp. 3.600.000,-

**DAFTARKAN SEGERA DI KANTOR KOPENA**

Pusat : (0285) 436547. Pekalongan : (0285) 4411504. Buaran : (0285) 4411206. Tirta : (0285) 437015. Kedungwuni : (0285) 4482575. Bandar : (0285) 689668. Comal : (0285) 577862. Bojong : (0285) 4482859. Kusuma Bangsa : (0285) 4410881. Batang : (0285) 391378. Pematang : (0284) 324363. Limpung : (0285) 4468264. Bantarbolang : (0284) 3278755. Kuripan (Graha Al Baik) : (0285) 4420525.



**TABUNGAN ZIARAH  
KOPENA**

**Sambil menabung dapat Souvenir dan Ziarah Gratis...!!!**

**KEUNTUNGAN**


Uang Tabungan akan kembali secara utuh / penuh dan dalam waktu tertentu setiap peserta dapat mengikuti ziarah gratis dan souvenir KOPENA.

**KETENTUAN TABUNGAN**

1. Jumlah Setoran Tabungan Rp. 200.000,- / bulan selama 24 bulan
2. Tabungan ini diatur secara arisan, dibuka 1 bulan sekali pada Jum'at minggu pertama dengan satu nomor yang mendapat arisan.
3. Peserta berkewajiban menyetorkan uang Tabungannya ke kantor KOPENA paling lambat 3 hari sebelum pembukaan arisan pada hari tersebut.
4. Peserta yang tidak setor, nomor tabungannya tidak diikutsertakan dalam pembukaan arisan.
5. Peserta yang nomor tabungannya keluar, akan menerima uang sebesar Rp. 200.000,- X 24 = Rp. 4.800.000,- dan masih wajib setor sampai tabungan berakhir.
6. Setiap peserta yang setorannya penuh berhak mendapatkan bonus ziarah gratis ke Walisongo atau ketempat lain yang ditentukan dan mendapatkan Souvenir cantik.
7. Hasil pembukaan arisan akan diumumkan di kantor KOPENA dan yang mendapatkan akan diberi surat pemberitahuan.
8. Peserta yang belum mendapatkan uang arisan pada akhir periode bisa mendapatkannya secara utuh yaitu Rp. 4.800.000,-

**DAFTARKAN SEGERA DI KANTOR KOPENA**

Pusat : (0285) 436547. Pekalongan : (0285) 4411504. Buaran : (0285) 4411206. Tirta : (0285) 437015. Kedungwuni : (0285) 4482575. Bandar : (0285) 689668. Comal : (0285) 577862. Bojong : (0285) 4482859. Bangsa : (0285) 4410881. Batang : (0285) 391378. Pematang : (0284) 324363. Limpung : (0285) 4468264. Bantarbolang : (0284) 3278755. Kuripan (Graha Al Baik) : (0285) 4420525.







KSPPS  
**KOPENA**  
BERKEMBANG BERSAMA UMAT

FM-KPB-MKT-01-04

# GEMERLAP

**TABUNGAN SUKA RELA BERHADIAH**

Perbanyak Saldo Tabungan Suka Rela Anda, untuk dapatkan point demi point dan dapatkan hadiah-hadiah menarik

Paket Perjalan Umroh, Kulkas, Mesin Cuci, Televisi, Kipas Angin, Magic Com, dan Uang Tunai @ 100.000, - dalam bentuk Tabungan Suka Rela.

## KETENTUAN - KETENTUAN

- ❖ Setiap pengendapan saldo rata-rata Rp. 1 Juta setiap bulannya akan mendapatkan 1 (satu) point berhadiah.
- ❖ Semua point berhadiah akan dikumpulkan selama 6 (enam) bulan dan akan diseleksi (diundi) untuk mendapatkan Hadiah-hadiah menarik
- ❖ Seleksi (undian) pertama akan dilakukan pada setiap semester yang akan disaksikan oleh perwakilan dari penabung dihadapan pejabat yang berwenang.
- ❖ Dan seleksi (undian) selanjutnya akan diselenggarakan setiap akhir tahun sekali dalam rangka Harlah Kopena, program Gemerlap Sukarela diberikan hadiah utama berupa paket Umroh gratis.
- ❖ Pajak hadiah menjadi beban/tanggungjawab para pemenang. Hasil seleksi (undian) akan diumumkan di semua kantor KOPENA dan tidak bisa diganggu gugat.

### Hubungi Kantor - Kantor Kami Terdekat

**KOPENA** BERKEMBANG BERSAMA UMAT

- Koperasi Berprestasi Tingkat Nasional Tahun 1999 dan Tahun 2009
- Kopersi Penerima Lencana Penghargaan dari Presiden Republik Indonesia berupa Setya Lencana Wira Karya Tahun 2009 dan Tahun 2011

**PUSAT** : Gedung KOPENA Lt. III Jl. Hos. Cokroaminoto No. 77 Pekalongan  
Telp./Fax. (0285) 436547  
E-mail : kopena\_pkl@yahoo.com

**CABANG** : - Pekalongan - Buaran - Tirta - Kedungwuni  
- Bandar - Comal - Bojong - Kusuma Bangsa  
- Batang - Pemalang - Limpung - Bantarbolang

## Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. DATA PRIBADI

1. Nama : Atika Nur Fadlilah
2. NIM : 2012114129
3. Tempat / Tanggal Lahir : Pekalongan, 01 Desember 1996
4. Agama : Islam
5. Alamat : JL. Kencono Wungu Raya No.10 RT 05/10  
Kandang Panjang Pekalongan Utara

#### B. DATA ORANG TUA

1. Nama Ayah : Sa'an
2. Pekerjaan : Buruh
3. Nama Ibu : Kuniti
4. Pekerjaan : Buruh
5. Agama : Islam
6. Alamat : JL. Kencono Wungu Raya No.10 RT 05/10  
Kandang Panjang Pekalongan Utara

#### C. RIWAYAT PENDIDIKAN

- |  |                  |
|--|------------------|
| SDN KP 03                                      | Lulus Tahun 2008 |
| SMPN Wahid Hasyim                              | Lulus Tahun 2011 |
| SMK Negeri 1 Pekalongan                        | Lulus Tahun 2014 |
| Mahasiswa IAIN Pekalongan Angkatan Tahun 2014. |                  |

#### D. RIWAYAT ORGANISASI

- Koordinator Departemen kewirausahaan HMPS DIII Perbankan Syariah  
Periode 2016

Pekalongan, 02 Agustus 2018



ATIKA NUR FADLILAH

NIM.2012114129