

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI  
DI KOSPIN JASA SYARIAH  
(Studi Kasus Kospin Jasa SyariahPemalang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

**SIROJUL MUTAQIN**  
NIM. 2013214452

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2019**



## SURAT PERNYATAAN

### KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sirojul Mutaqin

NIM : 2013214452

Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Di Kospin Jasa Syariah (Studi Kasus Kospin Jasa Syariah Pemalang)

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, Febuari 2018

Yang Menyatakan,



**SIROJUL MUTAQIN**  
NIM. 2013214452



## NOTA PEMBIMBING

**Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag**

Griya Tirto Indah Gg.2 No.62 Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar  
Hal : Naskah Skripsi Sdra.Sirojul Mutaqin

Kepada Yth.  
Ketua IAIN Pekalongan  
c.q. Ketua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
di  
PEKALONGAN

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

Nama : Sirojul Mutaqin  
NIM : 2013214452  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Inssani Di Kospin  
Jasa Syariah (Studi kasus Kospin Jasa Syariah Pemalang).


dengan ini mohon agar Skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 27 Februari 2019

Pembimbing,

  
**Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag**  
**NIP. 19750211 199803 2 001**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, Website: [www.febi.iainpekalongan.ac.id](http://www.febi.iainpekalongan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **SIROJUL MUTAQIN**  
 NIM : **2013214452**  
 Judul Skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
 INSANI DI KOSPIN JASA SYARIAH (STUDI  
 KASUS KOSPIN JASA SYARIAH PEMALANG)**

telah diujikan pada hari Selasa, 19 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

**Dewan Penguji**

**Penguji I**

**Hj. Rinda Asytuti, M.Si.**  
NIP. 19771206 200501 2 002

**Penguji II**

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

Pekalongan, 21 Maret 2019

Disahkan oleh  
Dekan,



**Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H., 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 tahun1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.0543b/U/1978. 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 dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan



ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sas	Ś	es(dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ص	Syin	Sy	Es dan ye
ض	Sad	ṣ	Es(dengan titik dibawah)



ض	Dad	ḍ	De(dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	Te(dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Ghain	G	Ge
فا	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	,	Apostof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a		أ = á
إ = i	أي = ai	إي = í
أ = u	أو = au	أو = û

## 3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مراة جميلة      ditulis *mar'atun jamilah*

Ta Marbutah mata dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة      ditulis *fatimah*

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

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

Contoh :





ربنا                      *ditulis rabbana*

البر                      *ditulis al-birr*

### 5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsah” 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*

اسيدة                      *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 al-qamar*

البدیع                      *ditulis al-badi*

اجلال                      *ditulis al-jalal*

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alkhamdulillah atas Rahmat-Nya, Karya sederhana ini telah selesai dan saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT Yang Maha Esa dan Baginda Nabi Muhammad SAW.
2. Kedua orang tuaku Bapak Karyoto dan Ibu Sundriah, yang telah memberikan segala cinta, kasih, sayang dan do'a yang tidak ada henti-hentinya mengalir kepada anak-anaknya.
3. Untuk adikku Naeli Hilmi yang aku sayangi dan aku cintai.
4. Untuk sahabat-sahabat Ekosy M yang selalu memberikan semangat.
5. Teman-teman yang selalu menyuport saya untuk selalu semangat Hilal,Istaid (wayeng), Kamal. Si kembar (Jaka dan Jeki),Khusen.
6. Semua Guru, Ustadz dan Ustadzah yang telah membimbing saya dengan baik, dan memberikan bekal-bekal ilmu yang bermanfaat.
7. Untuk sahabat-sahabat majlas kos sugeng Asror , hamdi , mame , kamil
8. Teman Teman PPL, Ipul, Anam, Agung
9. Teman-teman KKN Pokja angkatan 45 2018 didesa Babalan Lor. Yang tidak bisa sebutkan satu persatu
10. Untuk kuda besiku, Jupiter mx Semangat , Mio jadul , Gl herex yang selalu menemani perjalanan ketika susah maupun senang.



## MOTTO

**BERIKAN YANG TERBAIK SELAGI KAMU BISA MEMBERIKAN HAL YANG  
BAIK UNTUK SEMUA KARNA PADA DASARNYA KETIKA KAMU BERBUAT  
BAIK ORANG TIDAK AKAN MENANYAKAN APA AGAMAMU**



## ABSTRAK

**Mutaqin, Sirojul.** 2018 *Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Di Kospin Jasa Syariah (Studi Kasus Kospin Jasa Syariah Pemalang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Bisnis Islam. Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing: Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag

Manusia dapat diartikan Sebagai Mahluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebuah konsep atau fakta sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, pada hakikatnya SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Dewasa ini perkembangan terbaru memandang bahwa karyawan bukan sebagai sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal atas asset bagi institusi maupun organisasi itulah mengapa pengembangan sumber daya insani dianggap sangat penting.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan riset kepustakaan (*library research*). Sampel sumber ditentukan secara purposive yaitu Manager dan pimpinan Kospin Jasa Syariah Pemalang.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa strategi pengembangan sumber daya insani kospin jasa syariah Pemalang melalui beberapa tahap diantaranya : Orientasi dan Pelatihan, Dilihat dari pelaksana program yang dilakukan kospin jasa syariah pemalang melalui program pelatihan *on the job*, dapat dikatakan program yang selama ini dilakukan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan melalui beberapa strategi seperti tes, pelatihan dalam jabatan, sistem magang, sistem coaching, rotasi pekerjaan, pengembangan yang dilakukan kospin jasa syariah pemalang menggunakan sistem : sistem mutasi karyawan, pengembangan spiritual, sistem evaluasi kinerja semester tentunya dalam pengembangan SDI di kospin jasa syariah pemalang ada faktor pendukung dan penghambat diantaranya adalah : Faktor penghambat dan pendukung pengembangan SDI Kospin Jasa Syariah Pemalang, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan SDI di Kospin Jasa Syariah Pemalang : (a) faktor pendukung yang dimiliki kospin jasa syariah Pemalang adalah memiliki gedung pusat diklat sendiri dan sumber daya trainer yang memadai, (b) faktor penghambat yang dihadapi kospin jasa syariah adalah lemahnya karyawan dalam segi pemahaman dasar-dasar hukum islam yang terkait ekonomi syariah.

**Kata Kunci:** strategi, pengembangan, sumber insani

## KATA PENGANTAR

*Assalmu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DI KOSPIN JASA SYARIAH ”(STUDI KASUS KOSPIN JASA SYARIAH PEMALANG)**

Sholawat serta salam senantiasa penulis curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya di Yaumul Qiyamah.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag. selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi R, M.H. selaku Dekan beserta Wakil Dekan 1, Wakil Dekan 2, dan Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Agus Fakhрина, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak Kuart Ismanto, M.Ag. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
5. Dr. Triana Sofiani, S.H.M.H Selaku dosen wali selama empat tahun .
6. Ibu Dr.Hj.Susminingsih, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang mengajarkan dan mengarahkan Saya untuk membuat Skripsi yang baik dan benar.
7. Pimpinan Cabang Pemalang serta seluruh staf dan karyawan Kospin Jasa Syariaih cabang Pemalang yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan data yang diperlukan guna penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak, Ibu dan seluruh kerabat keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan bimbingan kepada penulis.



9. Sahabat Ekosy M IAIN Pekalongan yang selalu memberi semangat untuk terus berkarya.

Penulis berharap dan berdo'a semoga amal dan jasa yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini oleh Allah SWT sebagai amal baik di sisi-Nya dan semoga Allah selalu melimpahkan keberkahan dalam setiap langkah jejak penulis. Alasan tersendiri penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Akhirnya karya ilmiah yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembacanya.

Amin ya robbal'alamin.

*Wassalamu'alaikum. Wr. Wb*

Pekalongan, 19 Desember 2018

Penulis,

**SIROJUL MUTAQIN**  
**NIM. 2013214452**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</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>x</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
D. Kerangka Teori .....	8
E. Tinjauan Pustaka .....	10
F. Metode Penelitian .....	12
G. Sistematika Penulisan .....	18
<b>BAB II     KAJIAN TEORI</b> .....	<b>20</b>
A. Strategi pengembangan Sumber Daya Insani.....	20
1. Konsep Pengembangan SDI.....	20
2. Pelatihan Sumber Daya Insani.....	31
3. Pengembangan Sumber Daya Insani.....	36
B. Tinjauan SDM Syariah.....	42
1. Pengertian SDM Syariah.....	42
<b>BAB III    GAMBARAN UMUM</b> .....	<b>46</b>
A. Sejarah berdirinya Kospin jasa Syariah Pemalang.....	46
B. Visi dan Misi Kospin Jasa Syariah Pemalang .....	48
C. Profil Karyawan Kospin Jasa Syariah Pemalang.....	49
D. Strategi Pengembangan SDI di Kospin Jasa Syariah Pemalang.....	55
1. Pelatihan dan Orientasi.....	55
2. Pengembangan .....	58
3. Evaluasi kinerja semester.....	62



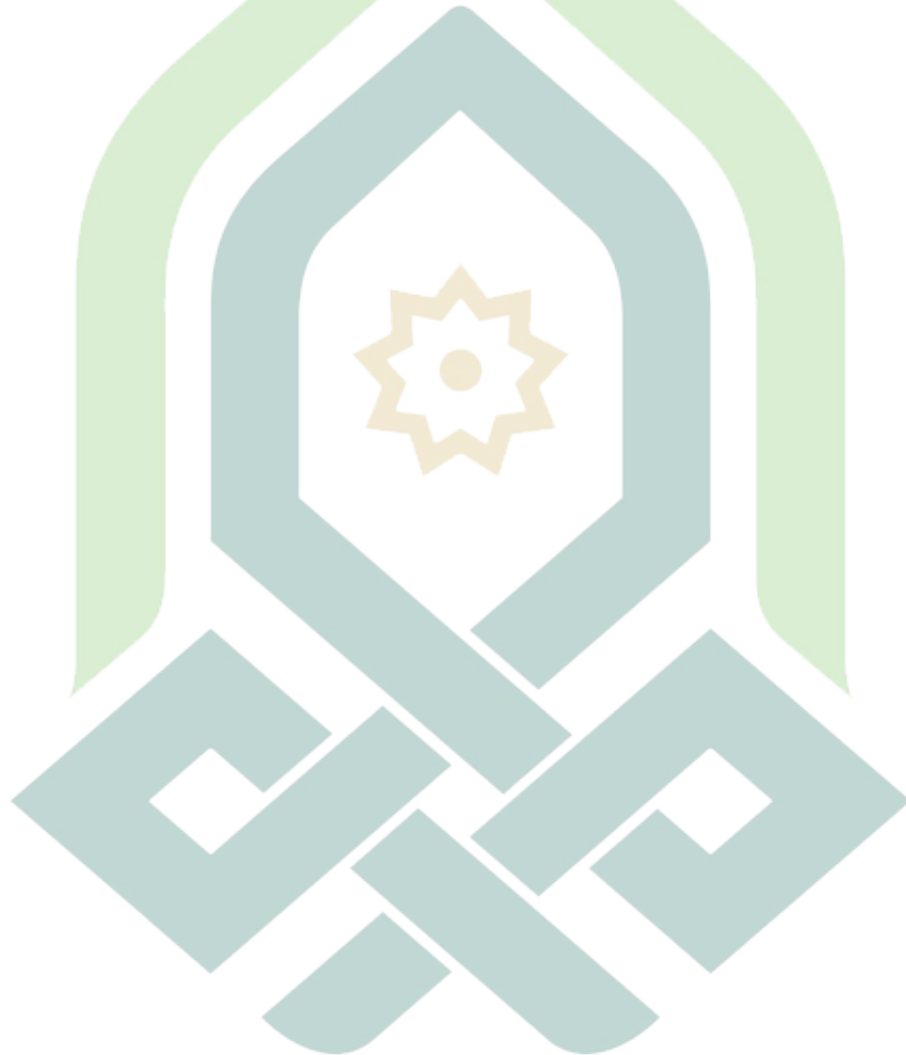
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>64</b>
	A. Analisis Strategi pengembangan SDI di kospin jasa syariah pemalang.....	64
	B. Faktor Penghambat Dan Pendukung Dalam Pengembangan Sumber Daya Insani Kospin Jasa Syariah Pemalang .....	71
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
	A. Kesimpulan .....	73
	B. Saran .....	75
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	





## DAFTAR TABEL

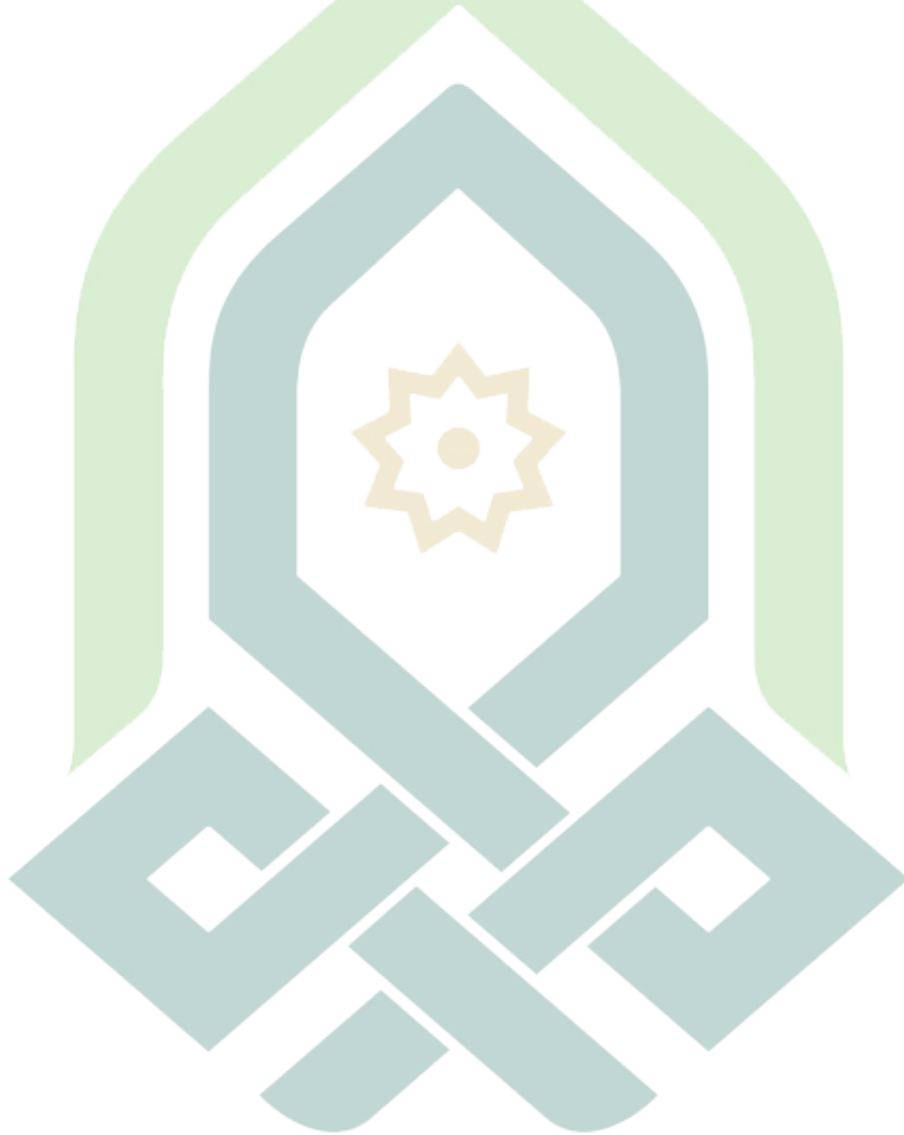
Tabel 1.1 Jumlah Nasabah Tabungan Intan Kospin Jasa Syariah Pemalang.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Nasabah Tabungan Intan Kospin Jasa Syariah Pemalang.	4
Tabel 3.1 Susunan kepengurusan Kospin Jasa Syariah.....	50
Tabel 1.3 Data strategi SDI karyawan Kospin Jasa syariah pemalang.....	68





## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Wawancara kepada wakil pimpinan kospin Jasa Syariah pemalang
- Lampiran 2 Wawancara kepada pimpinan kospin Jasa Syariah pemalang
- Lampiran 3 Dokumentasi foto



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Perbankan syariah merupakan institusi/lembaga keuangan Syariah yang tumbuh dan berkembang di Indonesia sejak 16 tahun yang lalu berawal dengan berdirinya bank Muamalat Indonesia perkembangan Bank syariah di Indonesia di ikuti dengan berkembangnya lembaga keuangan syariah di luar struktur perbankan, antara lain asuransi tkaful pasar modal syariah ,pengadaiyan Syariah dan baitul mal watanwil, dilihat dari perkembangan bank syariah pada tiga tahun terakhir ini relatif sangat cepat hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator baik indikator keuangan jumlah aktiva dan jumlah nasabah dan dilihat dari kelembagaan dan jaringan kantor bank .<sup>1</sup>

Beitu juga dengan perkembangan koperasi simpan pinjam JASA yang terus tumbuh dan berkembang, Koperasi simpan pinjam jasa sendiri hadir di awal dekade 1970-an sebagai sebuah lembaga keuangan yang melayani anggota yang pada saat itu banyak dari para pengusaha membutuhkan solusi permodalan untuk kegiatan usahanya. Sampai dengan saat ini, koperasi simpan pinjam jasa terus berkomitmen untuk mensejahterakan anggotanya dengan senantiasa mengikutsertakan secara aktif semua pihak dan golongan tanpa membedakan suku, ras, golongan dan agama semata-mata hanya untuk bersatu padu dalam hidup berdampingan untuk memecahkan masalah di bidang

---

<sup>1</sup> Miranda Gulton, Sambutan gubernur Bank Indonesia pada seminar “*strategi pengembangan lembaga keuangan syariah di indoneisa*” BI ,Jakarta 2005 , hal 3 Di akses pada 28 Maret 2018 jam 08 : 31

ekonomi secara bersama-sama dalam satu wadah koperasi. Untuk itulah koperasi simpan pinjam jasa mendapat predikat “Koperasi Kesatuan Bangsa” yang sampai saat ini bersama membangun usaha menjadi koperasi simpan pinjamterpercaya, terbesar dan tersebar jaringannya dengan 100 kantor di Indonesia<sup>2</sup>.

Dengan semakin tumbuh dan berkembangnya lembaga keuangan yang berdasarkan pada prinsip-prinsip dan pola syariah di Indonesia, dan adanya rekomendasi dari Rapat Anggota Tahunan ke 28 pada tahun 2002 yang mengamanatkan kepada koperasi simpan pinjam jasa untuk membuka layanan keuangan yang berdasarkan pada prinsip syariah, serta adanya kecenderungan kebutuhan anggota dan calon anggota terhadap pelayanan pendanaan (simpanan) dan pembiayaan (pinjaman) yang berdasarkan pada pola syariah, maka koperasi simpanan pinjam jasa, pada tanggal 17 Agustus 2004 meresmikan berdirinya kospin jasa syariah oleh H. A. Zaky Arslan Djunaid.

Seiring dengan perjalanan waktu yang makin dinamis dan tuntutan anggota terhadap kebutuhan layanan keuangan syariah, kini kospin jasa layanan syariah mengembangkan jaringan kantornya di seluruh nusantara untuk lebih mendekatkan diri kepada anggota. Sebagai upaya untuk menjaga aspek syariah dalam operasionalnya, kospin jasa layanan syariah pada tanggal 10 Februari 2009 telah mendapatkan Sertifikasi koperasi syariah dari Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. Hal ini membuktikan, bahwa manajemen kospin jasa layanan syariah berusaha secara optimal agar segala

---

<sup>2</sup>Data diperoleh dari brosur Kospin JASA Syariah Capem Pernalang.

produk layanan yang ditawarkan kepada anggota dapat dipercaya dan sesuai dengan fatwa-fatwa yang telah ditetapkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. Sedangkan sejarah berdirinya kospin jasa syaria pemalang sendiri Kospin Jasa Syariah Capem Pemalang yang berada di wilayah Pemalang dengan alamat kantor di jalan Jendral Sudirman No. 13 Pemalang, Kospin Jasa Syariah Capem Pemalang berdiri pada tanggal 7 September 2009.

Kospin jasa syariah capem Pemalang merupakan cabang pembantu dari Kospin Jasa Syariah Pekalongan. Sebelum didirikannya Kospin Jasa Syariah Capem Pemalang, ada calon anggota di Kospin Jasa Syariah Pekalongan dari wilayah Pemalang. Agar pelayanannya mudah dan cepat maka didirikanlah kospin jasa syariah capem Pemalang.<sup>3</sup>

Kospin JASA syariah pemalang dikatakan berhasil dalam menjalankan oprasional perusahaanya semenjak berdirinya kantor cabang Pemalang hal ini dilihat dari pertumbuhan jumlah aset, dan juga bisa ditinjau dari sisi keuangan seperti jumlah aktiva , dana pihak ketiga dan volume pembiayaan yang setiap tahunya terus meningkat, begitupun dengan pertumbuhan jumlah nasabah dan kita bisa lihat jumlah nasabah kospin jasa syariah kurun waktu 2015-2018, berikut rekap jumlah keseluruhan nasabah kospin jasa syariah pemalang :

---

<sup>3</sup>Data diperoleh dari brosur Kospin JASA Syariah Capem Pemalang.



Tabel 1.1

Jumlah nasabah Kospin Jasa Syariah Pemalang

TAHUN	JUMLAH NASABAH
2015	1200
2016	1600
2017	1800
2018	2000

Sumber : Kospin Jasa Syariah Pemalang

Peningkatan jumlah nasabah kospin jasa syariah Pemalang tidak lepas dari meningkatnya volume nasabah pembiayaan dan kita bisa lihat jumlah nasabah tabungan intan dalam kurun waktu yang sama antara 2105-2018, berikut jumlah nasabah tabungan Intan :

Tabel 1.2

Jumlah nasabah tabungan intan Kospin Jasa syariah Pemalang

TAHUN	JUMLAH NASABAH
2015	79
2016	99
2017	125
2018	160

Sumber : Kospin Jasa Syariah Pemalang

Perkembangan jumlah nasabah kospin jasa syariah pemalang yang selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya tidak lepas dari upaya kospin jasa syariah dalam meningkatkan pelayanan yang prima terhadap semua nasabah, kualitas pelayanan suatu perusahaan akan memotivasi nasabah untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat dengan perusahaan disamping pelayanan yang terus ditingkatka, meningkatnya pelayanan tidak lepas dari kualitas sumber daya insan kospin jasa syariah pemalng yang baik, seperti yang sudah kita ketahui bersama Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi. pada hakikatnya SDI berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organsasi sebagai pengerak unuk mencapai tujuan organisasi, Dewasa ini perkembangan terbaru memandang bahwa karyawan bukan sebagai sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal atas asset bagi institusi maupun organisasi itulah mengapa pengembangan sumber daya insani dianggap sangat penting.<sup>4</sup>

Pengembangan SDI merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan ketertinggalan SDI serta keberagaman SDI yang ada dalam organisasi pengembangan SDI dianggap penting bagi lembaga karna melalui pengembangan pegawai yang ada,hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi dalam menggunakan tenaga tenaga ahli dari luar oganisasi jika pegawai dikembangkan degan baik pekerjaan yang setrategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri,pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki pelung karir tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan

---

<sup>4</sup>Veithzal Rivai,*kepemimpinan dan perilaku orang*,(Jakarta : Rajawali Perss,2009),hal.366

organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan oprasional sebuah posisi pekerjaan dan organisasi juga memperoleh mannfaat dari kelanjutan operasional dengan kerja yang meningkat serta para pegawai memiliki komitmen lebih besar terhadap perusahaan.<sup>5</sup>

Bersamaan dengan laju perkembangan lembaga keuangan syariah (LKS) Di Indonesia yang sangat pesat saat ini, pengembangan SDI di dalam lembaga keuangan sayriah juga sangat penting,sesuai dengan laju dan gerak pembangunan suatu bangsa, lembaga keuangan tumbuh dengan berbagai alternatif jasa yang yang di tawarkan .lembaga keuangan yang merupakan lembaga perantara dari pihak yang memiliki dana (*surplus of funds*) dengan pihak yang kekurangan dana (*lack of funds*) yang memiliki fungsi sebagai perantara keuangan masyarakat,dengan begitu SDI di dalamnya di angap harus benar-benar baik dan berkualitas .lembaga keuangan sebagaimana halnya merupakan organ masyarakat yang keberadaanya untuk memenuhi tugas sosial dan kebutuhan hkusus masyarakat.<sup>6</sup>

Dari uraian di atas penulis ingin meneliti sejauh mana Kospin Jasa Pemalang dalam meningkatkan dan mengembangkan sumber daya insni (SDI) di dalamnya ?

---

<sup>5</sup>Yuniati ,*Setrategi pengembangan Sumber Daya Insani Berbasis syariah di pt bank BPRS BDW Yogyakarta, skripsi* , Yogyakarta : UIN Sunan Kali Jaga 2016. Di Akses pada tanggal 27 Maret 2018 jam 10 :58

<sup>6</sup>Neni Sri Inayati,*Perkembangan Regulasi Perbankan Syariah Di indonesia: Peluang dan tantangan* , (Ygyakarta : jurnal Ekonomi islam 2008)hal.20 di akse pada tanggal 38 maret 2018 jam 08 : 28



## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya insani di Kospin Jasa Syariah Pemalang?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya insani di Kospin Jasa Syariah Pemalang ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

1. Tujuan penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :
  - a. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya insani berbasis syariah di Kospin Jasa Syariah Pemalang?
  - b. Untuk mengetahui apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya insani di Kospin Jasa Syariah Pemalang?
2. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
  - a. Secara teoritis penelitian ini di harapkan menjadi khasanah keilmuan khususnya yang berhubungan dengan setrategi pengembangan sumber daya insani di perusahaan maupun pelaku bisnis syariah, hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dan bermanfaat bagi peneliti peneliti selanjutnya.

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kalangan pelajar, mahasiswa dan akademisi serta para pelaku ekonomi syariah.

#### **D. Kerangka Teoritik**

##### **1. Sumber daya insani**

Sumber daya insani adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia.<sup>7</sup> Sumber daya insani merupakan faktor utama yang berperan penting dalam menjalankan roda perusahaan dan menjadi penentu baik buruknya perusahaan, sumber daya insani juga menjadi salah satu faktor produksi dalam menghasilkan barang atau jasa sebagai bentuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya insani di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Dikarnakan sumber daya insani sangatlah penting maka perlu adanya pengelolaan yang mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya insani. Ilmu yang mengatur sumber daya insni disebut dengan “Manajemen Sumber Daya Insani”.

---

<sup>7</sup>Ike Kusdyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta:Andi Offset, 2008), hal. 5.

Manajemen sumber daya insani merupakan salah satu dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Manajemen sumber daya insani menurut Melayu S.P. Hasibun adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.<sup>8</sup>

Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya insani. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya insani) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Karyawan yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi maka dapat menjadi karyawan yang matang sehingga terjadi umpan balik yang didapatkan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas pekerja itu sendiri. Manajemen sumber daya insani dapat diartikan sebagai proses upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan

---

<sup>8</sup>Melayu S.P. Hasibun, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 1.

serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

#### E. TINJAUAN PUSTAKA

Peneliti melihat dan meninjau beberapa karya terdahulu guna membandingkan dalam penelitian selain untuk menghindari hasil penelitian sejenis, memaparkan kajian pustaka bertujuan untuk mempertajam metode penelitian, memperkuat kerangka teoritik dan memperoleh informasi tentang penelitian sejenis yang telah dilakukan penulis lain. Antara lain :

Penulis melakukan analisis terhadap skripsi Mahmud Kuna 2014 yang berjudul “Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di persatuan mahasiswa islam petani (Selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI) bersifat Deskriptif Kualitatif, Hasil dari penelitian ini adalah menjelaskan tentang pengembangan sumber daya manusia di PMIPTI yaitu melalui kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan di PMIPTI.<sup>9</sup>

Selanjutnya ada Skripsi dari Muhamad Zainul Arifin tahun 2014 berjudul Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia di Koprasi Serba Usaha BMT Al-Qudus Selompang Temangung (tinjauan analisis SWOT) bersifat Diskriptif Kualitatif, Hasil penelitian ini menggambarkan tentang Kondisi atau faktor

---

<sup>9</sup>Mahmud kuna, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Petani (selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI)*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kali Jaga, 2014) di Akses pada 30 Maret 2018 jam 09 :30

Internal SDM yang meliputi peluang dan ancaman di koperasi Serba Usaha BMT Al-Qudus.<sup>10</sup>

Berikutnya skripsi dari Hanifah Alif Fitriani 2015 yang Berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia prespektif spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta bersifat deskriptif Kualitatif .Hasil penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia prespektif spiritual management di implementasikan dengan menggunakan metode training atau pelatihan ,job rotation dan coaching –conseling di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta .<sup>11</sup>

Berikutnya ada penelitian dari Fatatun Halimah 2016 yang berjudul Management Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada BMT KHOSA Cilacap, penelitian ini bersifat kualitatif diskriptif, hasil dari penelitian tersebut bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis nilai nilai islam pada BMT Khosa Cilacap menurut pandangan penulis terdapat pada proses rekrutmen ,pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.<sup>12</sup>

Sejanzutnya ada skripsi dari Alkausar 2017 yang berjudul Implementasi Nilai Nilai Islam Dalam Managent Sumber Daya Manusia Di Bank Pmbiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, penelitian ini

---

<sup>10</sup>Muhamad Zainul Arifin ,*SetrategiPengemangan Sumber Daya Manusia di Koprasi Serba Usaha BMT Al-Qudus Slompang Temanggung (Tinjauan SWOT)* ,Skripsi(Yogyakarta : Jurusan MD UIN Sunan Kali Jaga ,2015) di Akses pada 31 Maret 2018 jam 08 : 45

<sup>11</sup>Hanifah Alif Fitri ,*Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Sepiritual Management Di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta* , skripsi (Yogyakarta : Jurusan MD UIN Sunan Kali Jaga 2015) di Akses pada Tanggal 31 Maret 2018 jam 09:30

<sup>12</sup>Fatimah Halimah ,*Management Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada BMT KHOSA Cilacap*,Skripsi (Purwokerto : Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas FEBI IAIN Purwokerto 2016) di Akses tanggal 31 maret 2018 jam 09 : 30

bersifat kualitatif diskriptif dari penelitian tersebut bisa disimpulkan bahwa BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung sudah mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam melaksanakan Aktifitas Seleksi (Nilai akidah ,syariah dan akhlak )<sup>13</sup>

Berikutnya Skripsi dari Rizal Anshari 2016 yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam) hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep teori ekonomi islam mengenai mengenai sumber daya manusia memiliki empat sifat yang dimiliki Rasulullah SAW, yaitu Shidiq, Amanah, Tabligh dan Fatanah, selain itu sumber daya manusia harus memiliki syariah skil dengan mempelajari tentang Tauhid ,Syariah dan Muamalah.<sup>14</sup>

## F. METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan langsung di lapangan sehingga peneliti dapat memperoleh informasi dan data sedekat mungkin dengan dunia nyata.<sup>15</sup>

<sup>13</sup>Alkausar,*Implementasi Nilai Nilai Islam Dalam Managent Sumber Daya Manusia Di Bank Pmbiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung*,Skripsi(Lampung : Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas FEBI 2017)di Akses tanggal 31 maret 2018 jam 10 :33

<sup>14</sup>Rizal Anshari,*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam)*,Skripsi (Banjarmasin: Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas FEBI 2016) di Akses tanggal 31 maret 2018 jam 11 : 22

<sup>15</sup>Restu Kartiko Widi, *Asas Metodologi Penelitian: Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010)

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.

Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah.<sup>16</sup> Kemudian dieksplorasi dan diperdalam dari fenomena sosial atau lingkungan sosial yang terdiri atas pelaku, kejadian, tempat, dan waktu<sup>17</sup>. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan terjun langsung ke objek penelitian yaitu Kospin Jasa Syariah Cabang Pemalang untuk mendapatkan data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kospin jasa syariah capem Pemalang yang berada di wilayah Pemalang dengan alamat kantor di jalan Jendral Sudirman No. 13 Pemalang, telepon (0284) 325863, fax 325263.

## 3. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan di bagi dalam dua kategori sebagai berikut

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang tertuang dalam item-item pertanyaan yang terangkum dan dihasilkan dalam bentuk wawancara.

<sup>16</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 80.

<sup>17</sup>M. Djunaidi Ghony & Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 25.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data pendukung dan pelengkap penelitian. Sumber data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang ada seperti buku-buku dokumen-dokumen Kospin Jasa Syariah Pemalang, surat kabar, internet, dan perpustakaan lain yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

**4. Teknik Pengumpulan Data**

Dengan tujuan untuk mengetahui Strategi pengembangan sumber daya insani berbasis Syariah di kospin jasa syariah pemalang, maka Dalam riset lapangan ini, penulis bermaksud untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan 3 cara :

a. Wawancara

Wawancara adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Wawancara dilakukan untuk memperoleh dan menggali data dengan mengadakan tanya jawab<sup>18</sup> langsung kepada pimpinan dan karyawan kospin jasa syariah pemalang terkait dengan setrategi pengembangan sumber daya insani berbasis syariah wawancara berguna bagi penulis dalam menggali informasi secara langsung kepada informan (pimpinan kospin jasa syariah pemalang).

---

<sup>18</sup>ogiyanto Hartono, *metodologi Penelitian Bisnis*, Cet Ke-2 (Yogyakarta: BPFE,2014), hlm.114.



b. Metode Observasi

Observasi dapat diartikan sebagai pengumpulan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang sedang disoroti.<sup>19</sup> Adapun metode observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan mengadakan pencatatan data seperlunya yang ada relevansinya terhadap penelitian ini.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya<sup>20</sup>. Dalam hal ini, peneliti akan mengumpulkan data berdasarkan pada laporan keterangan pihak Kospin Jasa Syariah dan keterangan dokumen lainnya yang terkait dengan masalah penelitian.

d. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam riset kepustakaan ini penulis membaca, meneliti, mempelajari bahan-bahan tertulis seperti majalah-majalah, buku-buku, artikel, jurnal dan informasi-informasi tertulis lainnya yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini. Melalui riset ini akan didapatkan konsep, teori, dan definisi-definisi yang akan penulis pergunakan sebagai landasan berpikir dan analisa dalam proses penulisan.

Data yang diperoleh melalui pendekatan ini adalah data sekunder.

---

<sup>19</sup>Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal, 136

<sup>20</sup>Suharsini Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 206.

## 5. Metode Analisis Data

Setelah data diperoleh dari kegiatan wawancara, observasi dan dokumenter maka langkah selanjutnya adalah analisa dan pengolahan data. Analisa data merupakan proses pencandraan (*description*) dan penyusunan transkrip wawancara. Data-data yang telah terkumpul dianalisis untuk ditarik kesimpulan secara deskriptif. Metode yang digunakan dalam menganalisa dat yaitu deskritif analisis.

Analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan selesai di lapangan.

### a. Analisa Sebelum di Lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum penelitian memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil pendahuluan atau data sekumder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selam di lapangan.

### b. Analisa Selama di Lapangan

Analisa data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara , peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai . Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis

terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data dianggap kredibel.

*c. Conclusion Drawing/ Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## 6. Teknik Keabsahan Data

Moleong dalam Prastawa mengungkapkan bahwa teknik pengecekan data bertujuan untuk (1) melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai (2) mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian terhadap kenyataan ganda yang sedang diteliti.<sup>21</sup>

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagai alat pengecekan keabsahan data. Moleong dalam Prastowo menjelaskan bahwa triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang

---

<sup>21</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancang Penelitian*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm.266.

memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut.

Penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk mendapatkan data yang dapat dipercaya nantinya. Teknik triangulasi sumber merupakan teknik pengecekan kredibilitas data yang didapatkan melalui beberapa sumber.<sup>22</sup> Dalam penelitian ini teknik triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data-data yang diperoleh dari narasumber (kepala cabang, manager, karyawan). Sedangkan triangulasi teknik adalah teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.<sup>23</sup> Dalam penelitian ini teknik triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dengan wawancara, observasi maupun dokumentasi.

## G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis sajikan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, Tinjauan pustaka ,metode penelitian dan sistematika penulisan.

<sup>22</sup> Andi Prastowo, *Metode Pnelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancang Penelitian...*hlm.269

<sup>23</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancang Penelitian...*hlm.270

BAB II : Dalam bab ini memuat tentang landasan teori yang memaparkan mengenai SDI meliputi. Pengertian SDI Secara Umum ,Penjelasan Mengenai Strategi Pengembangan SDI Meliputi Orientasi dan Pelatihan serta Pengembangan Karir ,dan Menjelaskan Faktor pendukung dan Penghambat dalam pengembangan SDI.

BAB III : Bab ini berisi tentang gambaran umum kospin jasa syariah Kabupaten Pemalang meliputi: 1. Profil Kospin Jasa Syariah Pemalang terdiri dari: sejarah dan perkembangan, b. Visi dan misi, c. Struktur organisasi, 2. Program Pelatihan kospin jasa syariah dalam pelatihan pengembangan SDI.

BAB IV : Bab ini berisi merupakan analisis Strategi pengembangan sumber daya insani berbasis syariah di kospin jasa syariah pemalang.

BAB V : Bab ini berisi Penutup yang meliputi: simpulan dan saran-saran.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada “Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Di Kospin Jasa Syariah Pemalang”, maka peneliti menyimpulkan bahwa strategi pengembangan SDI di Kospin Jasa Syariah adalah sebagai berikut :

1. Orientasi dan Pelatihan, Dilihat dari pelaksana program yang dilakukan kospin jasa syariah pemalang melalui program pelatihan *on the job*, dapat dikatakan program yang selama ini dilakukan mampu meningkatkan kinerja pada karyawan melalui beberapa strategi seperti tes evaluasi kinerja semester yang dilakukan setiap enam bulan sekali guna untuk mengetahui kemampuan kinerja selama enam bulan terakhir, selain itu kospin jasa syariah juga melakukan strategi pelatihan dalam jabatan teknik tersebut pada dasarnya menggunakan teknik pelatihan dimana peserta dilatih langsung ditempat bekerja sarasanya ialah untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengerjakan tugasnya.

Setrategi pelatihan lainnya yang digunakan kospin jasa syariah Pemalang adalah sistem magang dimana ada beberapa sistem disini seperti seorang karyawan belajar dari karyawan lain yang dianggap lebih berpengalaman dan lebih mahir melaksanakan tugas tertentu, ada juga sistem Coaching melalui seorang pemimpin

mengajarkan cara-cara kerja yang benar kepada bawahannya, ditempat pekerjaan dan cara-cara yang ditunjukkan oleh pimpinan tersebut ditiru oleh karyawan yang sedang mengikuti latihan.

Selain itu kospin jasa syariah pemalang juga menggunakan sistem rotasi pekerjaan guna untuk melatih dan mengajarkan keanekaragaman tugas dengan prinsip dan pengalihan kemampuan para karyawan untuk di alih tugaskan baik secara permanen dan sementara waktu.

2. Pengembangan karir, diwujudkan organisasi atau perusahaan untuk mendukung karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan karirnya .Dukungan Kospin Jasa Syariah Pemalang dalam upaya pengembangan SDI meliputi : (a) sistem mutasi karyawan, (b) pengembangan spiritual (c) sistem evaluasi kinerja karyawan
3. Faktor penghambat dan pendukung pengembangan SDI Kospin Jasa Syariah Pemalang, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan SDI di Kospin Jasa Syaraih Pemalang : (a) faktor pendukung yang dimiliki kospin jasa syariah Pemalang adalah memiliki gedung pusat diklat sendiri dan sumber daya trainer yang memadai, (b) faktor penghambat yang dihadapi kospin jasa syariah adalah lemahnya karyawan dalam segi pemahaman dasar-dasar hukum islam yang terkait ekonomi syariah.

## B. SARAN-SARAN

### 1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama penelitian berlangsung peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan strategi pengembangan SDI agar karyawan dalam bekerja semakin baik, serta tetap membawa nilai-nilai islam dalam mengerjakan pekerjaan agar mendapat ridho dari allah . selain itu kajian-kajian perlu ditambahkan seperti pengajian yang melibatkan karyawan dan nasabah.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti tentang prespektif sudut pandang yang berbeda sehingga dapat menambah khasanah keilmuan khususnya jurusan ekonomi syariah.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abu Fahmi dkk.2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang Sunyoto.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Yogyakarta: Caps
- Drs. Moekijat.1991. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung: Mandar Maju.
- Ghony, M. Djunaidi & Fauzan Almanshur. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono, Ogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cet Ke-2*. Yogyakarta: BPFE.
- Heldjarachman dan Suad Husnan.1994.*Manajemen Personalialia*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Herman Sofyandi.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008)
- Ike Kusdyah.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Andi Offset
- M. Manullang.1982.*Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Melayu S.P Hasibuan.2003. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Melayu S.P Hasibun.2007.*Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta. Bumi Aksara
- Nasution. 2003. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Prastowo, Andi. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancang Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Prof.Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatno.2003.M.Si..*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bandung: Alfabeta
- Prof.Jusmaliani,*Pengelolaan Sumber Daya Insani*,(Jakarta : Bumi Aksara)
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang*. Jakarta : Rajawali Perss.
- Sadili Samsudin.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang P. Siagian.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,cet. 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sonny Sumarsono.2003 *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Publik*, yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko.2001.*manajemen personalia dan sumber daya manusia*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian: Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainul Arifin2002.*Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*,Jakarta: Alvabet.

## **B. Artikel/Jurnal**

- Alkausar. 2017. Implementasi Nilai Nilai Islam Dalam Managent Sumber Daya Manusia Di Bank Pmbiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung : Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas FEBI.
- Anshari, Rizal. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah (Tinjauan Ekonomi Islam). *Skripsi*. Banjarmasin: Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas FEBI.



- Arifin, Muhamad Zainul. 2015. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Serba Usaha BMT Al-Qudus Slompang Temanggung (Tinjauan SWOT). *Skripsi*. Yogyakarta : Jurusan MD UIN Sunan Kali Jaga.
- Fitri, Hanifah Alif. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Sepiritual Management Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Jurusan MD UIN Sunan Kali Jaga.
- Gulton, Miranda. 2005. Sambutan Gubernur Bank Indonesia Pada Seminar “Strategi Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia “ BI . Jakarta.
- Halimah, Fatimah. 2016. Management Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada BMT KHOSA Cilacap. *Skripsi*. Purwokerto : Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas FEBI IAIN Purwokerto.
- Inayati, Neni Sri. 2008. Perkembangan Regulasi Perbankan Syariah Di Indonesia: Peluang dan Tantangan. Yogyakarta : *Jurnal Ekonomi Islam*.
- Kuna, Mahmud. 2014. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Persatuan Mahasiswa Islam Petani (selatan Thailand) di Indonesia Yogyakarta (PMIPTI). *Skripsi*. Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kali Jaga.
- Yuniati. 2016. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Berbasis Syariah Di Pt Bank BPRS BDW Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : UIN Sunan Kali Jaga.

### C. Lain-lain

Brosur Kospin JASA Syariah Capem Pemalang.

## Lampiran 1

Wawancara kepada pimpin Kospin Jasa Syariah Pemalang.

Pedoman Wawancara dengan wakil pimpinan Kospin Jasa Syariah

Pemalang:

1. Bagaimana sejarah berdirinya Kospin Jasa Syariaiah Pemalang?
2. Apa visi dan misi Kospin Jasa Syariah Pemalang?
3. Bagaimana struktur organisasi di Kospin Jasa Syariah Pemalang?
4. Bagaimana Strategi Pengembangan SDI di kospin Jasa Syariah Pemalang?
5. Pelatihan Apa Saja yang dilakukan Kospin Jasa Syariah Pemalang dalam upaya mengembangkan SDI ?
6. Pengembangan apa saja yang di lakukan Kospin Jasa Syariah dalam Upaya mengmbangkan karir dan spiritual Karyawan Kospin Jasa Syariah Pemalang?

Transkrip wawancara dengan wakil pimpinan kospin jasa syariahPemalang

No	Kebutuhan Wawancara	Hasil Ringkasan Jawaban
		Tanggal : 11 Febuari 2019 Kepada : Bapak Syarifudin Tempat : Kospin Jasa Syariah Pemalang
1	Bagaimana sejarah berdirinya Kospin Jasa Syariaiah Pemalang?	adanya rekomendasi dari rapat anggota tahunan ke 28 pada tahun 2002 yang mengamanatkan kepada koperasi simpan pinjam JASA untuk membuka layanan keuangan yang berdasarkan pada prinsip





		syariah, serta adanya kecenderungan kebutuhan anggota dan calon anggota terhadap pelayanan pendanaan (simpanan dan pembiayaan) pinjaman yang berdasarkan pada pola syariah, maka kospin jasa pada tanggal 17 agustus 2004 meresmikan berdirinya kospin jasa layanan syariah oleh H. A. Zaky Arslan Djunaid.
2	Apa visi dan misi Kospin jasa syariah pemalang ?	Terwujudnya Koperasi Simpan Pinjam yang mandiri dan tangguh dengan berlandaskan amanah dalam membangun ekonomi bersama dan berkeadilan di Indonesia
3	Bagaimana struktur organisasi kospin Jasa Syariah Pemalang?	Coba liat laporan PPL kamu itu sama
4	Bagaimana Strategi Pengembangan SDI di kospin Jasa Syariah Pemalang	Strategi Pengembangan SDI di Kospin Jasa Syariah Pemalang menggunakan Sistem Pelatihan , Orientasi dan Pengembangan.
5	Pelatihan Apa Saja yang dilakukan Kospin Jasa Syariah Pemalang dalam upaya mengembangkan SDI	Karyawan biasanya di ikutkan dalam diklat yang di adakan pusat , diikutkan dalam seminar ekonomi syariah bersama anggota MES , dan Pelatihan <i>On the job</i>
6	Pengembangan apa saja yang di lakukan Kospin Jasa Syariah dalam Upaya mengmbangkan karir dan spiritual Karyawan Kospin Jasa Syariah Pemalang	Menggunakan sistem mutasi karyawan, pengembangan spiritual ,Rotasi jabatan atau pemindahan jabatan dalam kantor



Wawancara kepada pimpinan kospin Jasa syariah pemalang

Pedoman wawancara dengan pimpinan kospin jasa syariah pemalang

1. Apa yang menjadi faktor penghambat dalam pengembangan SDI di kospin Jasa syariah pemalang?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dalam pengembangan SDI di kospin Jasa syariah pemalang?
3. Bagaimana cara mengembangkan Spiritual Karyawan melalui ajaran ajaran islam?
4. Bagaimana sistem evaluasi kinerja di kospin jasa syariah pemalang?

## Lampiran 2

Transkrip wawancara kepada  
Kepala kospin jasa syariah pemalang

No	Kebutuhan Wawancara	Hasil Ringkasan Jawaban
		Tanggal : 11 Febuari 2019 Kepada : Bapak Agil Stiawan Alamat : Kantor Kospin Jasa Syariah Pemalang
1	Apa yang menjadi faktor penghambat dalam pengembangan SDI di kospin Jasa syariah pemalang?	faktor penghambat yang dihadapi kospin jasa syariah adalah lemahnya karyawan dalam segi pemahaman dasar-dasar hukum islam yang terkait ekonomi syariah.
2	Apa yang menjadi faktor pendukung dalam pengembangan SDI di kospin Jasa syariah pemalang ?	faktor pendukung yang dimiliki kospin jasa syariah Pemalang adalah memiliki gedung pusat diklat sendiri dan sumber daya trainer yang memadai.
3	Bagaimana cara mengembangkan Spiritual Karyawan melalui ajaran ajaran islam?	Karyawan kospin jasa syariah pemalang selalu berdoa dalam mengawali aktivitas, tidak berkata kotor dalam ber aktivitas selalu membca basmalah dan



		mengakhiri kegiatan dengan hamdalah, selalu mengucapkan salam dan kantor selalu mengadakan kajian al quran .
4	Bagaimana sistem evaluasi kinerja di kospin jasa syariah pemalang?	Biasanya di sini menggunakan sistem tes evaluasi kinerja semester mas dimana saya selaku kepala kantor yang mengevaluasi biasanya dilakukan setiap enam bulan sekali.





## DOKUMENTASI





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas Diri

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sirojul Mutaqin  
Tempat Tanggal Lahir : Pemalang, 18 Maret 1995  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Purana, Kecamatan Bantar Bolang,  
Kabupaten Pemalang

### II. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Karyoto  
Nama Ibu : Sundriyah  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Purana, Kecamatan Bantar Bolang,  
Kabupaten Pemalang

### Riwayat Pendidikan

SD Negeri 01 Purana ( Lulus Tahun 2007 )  
SMP Negeri 1 Bantar Bolang ( Lulus Tahun 2010 )  
MAN Pemalang ( Lulus Tahun 2013 )  
S. 1 IAIN Pekalongan ( Masuk Tahun 2014 )

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Sirojul Mutaqin  
NIM. 2013214452

## SURAT KETERANGAN

Menindak lanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian, maka Kospin Jasa Syariah Pemalang yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 13 Pemalang Nomor Telepon (0284) 325863 Fax. 325263 menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : SIROJUL MUTAQIN  
NIM : 2013214452  
Jurusan : Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan

Yang bersangkutan benar – benar telah melakukan Penelitian di Kospin Jasa Syariah Pemalang dengan Judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani di Kospin Jasa Syariah Pemalang”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Pemalang, 26 Februari 2019



M. Syarifudin, S.Kom

Responden





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas Diri

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sirojul Mutaqin  
Tempat Tanggal Lahir : Pemalang, 18 Maret 1995  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Purana, Kecamatan Bantar Bolang,  
Kabupaten Pemalang

### II. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Karyoto  
Nama Ibu : Sundriyah  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Purana, Kecamatan Bantar Bolang,  
Kabupaten Pemalang

### Riwayat Pendidikan

SD Negeri 01 Purana ( Lulus Tahun 2007 )  
SMP Negeri 1 Bantar Bolang ( Lulus Tahun 2010 )  
MAN Pemalang ( Lulus Tahun 2013 )  
S. 1 IAIN Pekalongan ( Masuk Tahun 2014 )

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

**Sirojul Mutaqin**  
**NIM. 2013214452**



## KEMENTERIAN AGAMA

### INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 | Faks. (0285) 423418

Website : [perpustakaan.iain-pekalongan.ac.id](http://perpustakaan.iain-pekalongan.ac.id) | Email : [perpustakaan@iain-pekalongan.ac.id](mailto:perpustakaan@iain-pekalongan.ac.id)

#### LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SIROJUL MUTAQIN

NIM : 2013214452

Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / Ekonomi Syariah

E-mail address : sirojulm621@gmail.com

No. Telepon : 087732733749

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  
 Tugas Akhir  Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

#### **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DI KOSPIN JASA SYARIAH PEMALANG (STUDI KASUS KOSPIN JASA SYARIAH PEMALANG)**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 27 Maret 2019



**SIROJUL MUTAQIN**

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani  
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd

