

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)  
DI KOPERASI SERBA USAHA (KSU) ARTHA AMANAH  
BOJONGBATA KABUPATEN PEMALANG**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat  
memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md)



ASAL BUKU INI	: Penulis
PENERBIT/HARGA	:
TGL. PENERIMAAN	: 10 Juli 2018
NO. KLASIFIKASI	: TA0-3PBS.18-084 FAJ-S
NO. INDUK	: 1842084

Oleh :

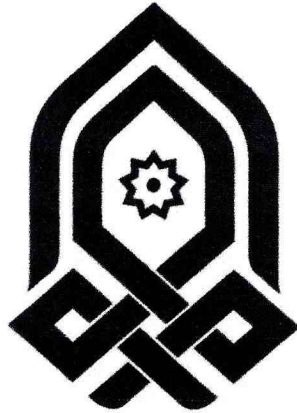
**NELI FAIZAH**  
NIM. 2012114031

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2017**

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)  
DI KOPERASI SERBA USAHA (KSU) ARTHA AMANAH  
BOJONGBATA KABUPATEN PEMALANG**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat  
memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md)



Oleh :

**NELI FAIZAH**  
NIM. 2012114031

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2017**

**SURAT PERNYATAAN**  
**KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Neli Faizah

NIM : 2012114031

Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA INSANI (SDI) DI KOPERASI SERBA  
USAHA (KSU) ARTHA AMANAH  
BOJONGBATA KABUPATEN PEMALANG

Menyatakan bahwa tugas akhir ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila tugas akhir 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, 19 November 2017

Yang Menyatakan



**NELI FAIZAH**

**NIM. 2012114031**

## NOTA PEMBIMBING

**Dewi Puspitasari, M.Pd**

Jalan Dewi Sartika Barat No.8 Semarang

Lampiran : 3 (tiga) eksemplar  
Hal : Naskah Tugas Akhir Sdr. Neli Faizah

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

PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

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

Nama : NELI FAIZAH

NIM : 2012114031

Jurusan: Perbankan Syariah

Judul : Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di  
Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata  
Kabupaten Pemasang.

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

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekalongan, 19 November 2017

Pembimbing.



Dewi Puspitasari, M.Pd

NIP. 19790221 200712 2 001





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

Jl. Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan. Tlp.(0285) 412575-412572.Fax 423418

PENGESAHAN

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

Nama : NELI FAIZAH


NIM : 2012114031

JUDUL : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)  
DI KOPERASI SERBA USAHA (KSU) ARTHA AMANAH  
BOJONGBATA KABUPATEN PEMALANG.

telah diujikan pada hari Selasa, tanggal 27 desember 2017 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md).

Dewan Penguji,

Penguji I

  
**Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H.**  
NIP. 197502201999032001

Penguji II

  
**Gunawan Aji, M.Si**  
NIP. 196902272007121001

Pekalongan, 17 Januari 2018

Disahkan oleh Dekan,



**Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H.**  
NIP. 197502201999032001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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 system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu 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	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	D	de (dengan titik di bawah)

ط	ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
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	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		آ = ā
إ = i	إي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة     ditulis     *mar'atun jamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة     ditulis     *fātimah*

## 4. Syaddad (tasydid, 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 syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس            ditulis        *asy-syamsu*

الرجل            ditulis        *ar-rojulu*

السيدة            ditulis        *as-sayyidah*

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

Contoh:

القمر            ditulis        *al-qamar*

البديع            ditulis        *al-badi'*

الجلال            ditulis        *al-jalāl*

#### 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:

أمرت            ditulis        *umirtu*

شيء            ditulis        *syai'un*



## PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta, akhirnya Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka Tugas Akhir ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Allah SWT penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala doa.
2. Bapak dan Ibu saya (Suryadi dan Riswanti), yang telah memberikan dukungan materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari orang tua. Ucapan terima kasih saja tidak pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bukti dan cintaku untuk kalian bapak dan ibuku.
3. Ibu Dewi Puspitasari, M.Pd, selaku dosen pembimbing, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tak ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. terima kasih banyak kepada dosen pembimbing jasmu akan selalu dihati.
4. Adik-adik saya (Aqib Sahal dan Nur Rosyidah), yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan doanya untuk keberhasilan ini, cinta kalian adalah memberikan kobaran semangat, terima kasih dan sayangku untuk kalian.
5. Sahabat dan teman-teman tersayang, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua takkan mungkin aku sampai di sini. Terima kasih untuk canda tawa dan perjuangan yang kita lewati bersama.

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka dia berada di jalan Allah”

(HR. Turmudzi)

الصَّبْرُ يُعِينُ عَلَى كُلِّ عَمَلٍ

“Kesabaran itu dapat menolong segala pekerjaan”

Think Big, and act now.

## ABSTRAK

Pengembangan (kualitas) Sumber Daya Insani (SDI) merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi dan menjawab tantangan-tantangan, termasuk di dalamnya yaitu mengejar ketertinggalan baik dari sisi pengetahuan (*knowledge*) maupun ketrampilan (*skill*) serta pemahaman mengenai keberagaman SDI yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDI. Selama ini kondisi SDM di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Pematang berlatar belakang pendidikan umum, bukan ahli ekonomi syariah atau perbankan syariah, serta tingkat pendidikan mereka yang masih rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan SDI di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Pematang.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, secara lebih mendalam selama periode tertentu sehingga mampu menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh mengenai strategi pengembangan SDI tersebut. Objek pada penelitian ini adalah KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang. Kemudian sumber wawancara dalam penelitian ini adalah manager dan karyawan KSU Artha Amanah.

Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang dalam pengembangan SDI dengan cara pemberian motivasi kerja kepada karyawan dan pemberian diklat atau seminar. Motivasi yaitu dengan memberikan semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan. Karyawan juga diberi motivasi untuk pengembangan karier atau pribadi dengan cara memberikan *support* kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian diri karyawan selain dibekali dari segi teknis juga dengan kemantapan ilmu rohani.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan SDI, Pelatihan,

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya kita panjatkan untuk Allah Tuhan seru sekalian alam. Sholawat dan salam tercurah hanya untuk baginda Muhammad SAW. Berkat rahmat dan ridlo Allah SWT. akhirnya karya tulis ini dapat terselesaikan dalam bentuk tugas akhir yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Kabupaten Pematang”.

Penulisan tugas akhir ini merupakan syarat terakhir yang dibuat guna meraih gelar Ahli Madya (A.Md) pada jurusan Perbankan Syariah IAIN Pekalongan. Kelemahan, kurang telitian, kesempitan dalam berfikir adalah hal-hal yang mengiringi penulis dalam pembuatan tugas akhir ini, namun syukur Alhamdulillah ada pribadi-pribadi yang luhur, arahan yang terang dan pendampingan yang membenarkan dari semua pihak yang banyak membantu sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu salam ta'dhim dan rasa terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Dr. Shinta Dewi Rismawati, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyetujui penelitian ini.
3. H. Tamamudin, S.E, M.M, selaku Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah yang telah menyetujui penelitian ini.



4. Dewi Puspitasari, M.Pd., selaku Pembimbing tugas akhir yang telah berbagi ilmu, membimbing dan membantu penyusunan tugas akhir ini.
5. Pihak KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dalam tugas akhir ini.
6. Seluruh dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Bapak, ibu, dan adik-adik yang selalu memberikan do'a dan semangat sehingga terselesainya tugas akhir ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu di sini yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya dengan kerelaan hati dan mengharap ridho Allah SWT semoga tugas akhir ini bisa bermanfaat bagi penulis dan umumnya bagi para pemerhati dan pelaksana pendidikan.

Pekalongan, 12 Desember 2017

Yang Menyatakan,



**NELI FAIZAH**

**NIM. (2012114031)**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PEDOMAN LITERASI</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
E. Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Landasan Teori .....	10
B. Kerangka Berfikir .....	25
C. Penelitian Terdahulu .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	35
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	36

D. Sumber Data .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan.....	59
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Data keuangan KSU Artha Amanah 3 Tahun.....	6
TABEL 1.2 Riwayat Pendidikan Karyawan KSU Artha Amanah .....	6
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
TABEL 4.1 Data keuangan KSU Artha Amanah 3 Tahun.....	46
TABEL 4.2 Nama Karyawan, Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan KSU Artha Amanah Bojongbata .....	49

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 3.1</b> Triangulasi Metode.....	42
<b>Gambar 3.2</b> Triangulasi Sumber .....	43
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi .....	50

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. Latar Belakang

Sumber Daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam lembaga atau organisasi yang memberikan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. SDI salah satu unsur manajemen yang harus dikelola dan diatur. Tanpa SDI seluruh kegiatan operasional akan terhenti yang berujung perkembangan organisasi terhambat.<sup>1</sup>

Secara umum tujuan dari pengembangan SDI adalah meningkatkan kontribusi produktif SDI pada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab dari sisi strategik, etik dan sosial.<sup>2</sup> Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena SDI dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDI dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen SDI, di mana istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) SDI.<sup>3</sup>

Selama ini manajemen SDI lebih diarahkan kepada bagaimana membentuk SDI menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal. Optimalisasi ini

<sup>1</sup> Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 173.

<sup>2</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 39.

<sup>3</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 4.



seringkali membuat SDI tersebut justru terbebani seperti sapi perah perusahaan.<sup>4</sup> Sebagai umat Islam prinsip manajemen SDI yang bisa diterapkan yaitu manajemen yang dipraktikkan Nabi Muhammad SAW. Bahwasanya SDI harus memiliki akhlak dan moral islami seperti karakter Nabi Muhammad SAW yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathonah tanpa mengurangi semangat serta tanggung jawab individu.

Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja lembaga keuangan syariah adalah dengan ketersediaan SDI dan infrastruktur pendukung yang berkualitas. SDI yang berkualitas yang dibutuhkan oleh Lembaga Keuangan Syariah adalah SDI yang secara keilmuan paham tentang konsep Lembaga Keuangan Syariah dan Ekonomi Syariah, dan secara psikologis dia memiliki semangat keislaman yang tinggi.

SDI yang hanya mengerti tentang ilmu lembaga keuangan syariah dan Ekonomi Syariah saja tetapi tidak memiliki ilmu keislamaan yang tinggi, maka ilmunya bagai tidak ada ruh. Sehingga dalam beraktifitas sehari-hari dia tidak ada rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap kemajuan Lembaga Keuangan Syariah.<sup>5</sup>

Sampai saat ini masih jarang praktisi lembaga keuangan syariah yang memiliki kedua hal tersebut. Sehingga KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang harus mulai berfikir untuk mengembangkan SDI yang dimiliki agar

---

<sup>4</sup> Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah :Teori dan Implementasinya* (Jakarta : Gramedia Pustaka, 2014), hlm. 83-84

<sup>5</sup> Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. (Jakarta: Gramedia, 1994), hlm 502.

seimbang kemampuannya dalam ilmu Lembaga Keuangan Syariah dan secara psikologis juga mampu membangun semangat keislaman dalam dirinya.

Pengembangan SDI berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi program-program tersebut.<sup>6</sup>

Bila pengelolaan SDI dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan SDI dapat bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Pengelolaan SDI secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran/pelatihan dan pengembangan kariernya. Dalam suatu perusahaan masalah di atas merupakan mutlak perlu ada. Alangkah janggalnya jika dalam perusahaan banyak SDI yang sesungguhnya secara potensi memiliki kemampuan tinggi, tetapi tidak memiliki kemampuan untuk berprestasi bekerja.<sup>7</sup> Meskipun demikian, hal ini bisa terjadi, mungkin sebagai akibat jabatan yang tidak sesuai, atau mungkin juga karena lingkungan kerja yang tidak menunjang sehingga dapat membuat seseorang kurang tenang bekerja. Dengan demikian, alangkah ruginya suatu perusahaan yang memiliki SDI yang berpotensi tinggi, tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata, Pemalang dalam hal ini merupakan salah satu lembaga keuangan syariah di Bojongbata yang setiap kegiatan operasional berlandaskan pada prinsip-prinsip islam yang

---

<sup>6</sup> Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. (Jakarta: Gramedia, 1994), hlm504.

<sup>7</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 12.

digagas oleh Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Pemalang serta diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS), hal ini menjadi penguat bahwa KSU Artha Amanah adalah koperasi syariah. Sesuai konsep yang diterapkan yaitu menciptakan suasana *ukhuwah islamiyah* di lingkungan perusahaan dan prinsip *amar ma'ruf nahi munkar* dengan mengembangkan serta mensosialisasikan pola sistem perbankan syariah. Konsep ini diharapkan dapat memberikan kesejahteraan dan profit secara layak bagi semua elemen yang terlibat di dalamnya sehingga menjadi lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Pemalang ini merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang pertama berdiri di Bojongbata Pemalang sejak 24 oktober 1997, serta menjadi pelopor berdirinya lembaga keuangan syariah lain. Dengan mengusung visi “Menjadi Koperasi yang Sehat dalam Keuangan dan Besar dalam Skala Usaha” dan misinya:

1. Patuh dan tunduk terhadap ketentuan yang digariskan
2. Hati-hati dalam menentukan kebijakan keuangan
3. Tertib dalam administrasi dan pembukuan
4. Kreatif dan inovatif dalam produk dan usaha.<sup>8</sup>

Sebelum adanya sistem strategi pengembangan SDI, perkembangan koperasi masih menghadapi masalah-masalah baik dibidang kelembagaan maupun dibidang usaha koperasi itu sendiri. Masalah-masalah tersebut dapat

---

<sup>8</sup> KSU Artha Amanah, *Visi dan Misi KSU Artha Amanah Bojongbata Pemalang* (Pemalang, 2017).

bersumber dari dalam koperasi sendiri maupun dari luar. Dari sisi masalah internal keadaan keanggotaan ditinjau dari segi kuantitas tercermin dari jumlah anggota yang semakin lama semakin berkurang. Masalahnya keanggotaan koperasi yang dulu ada belum menjangkau bagian terbesar dari masyarakat.<sup>9</sup> Ditinjau dari segi kualitas masalah SDI koperasi tercermin dalam:

- a. Tingkat pendidikan mereka yang pada umumnya masih rendah
- b. Ketrampilan dan keahlian yang dimiliki oleh para anggota terbatas
- c. Sebagian dari anggota belum menyadari hak dan kewajiban mereka sebagai anggota. Kebanyakan anggota koperasi belum menyadari bahwa koperasi merupakan suatu wadah usaha yang dimaksudkan untuk meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesejahteraan mereka
- d. Partisipasi mereka dalam kegiatan organisasi harus ditingkatkan. Apabila suatu koperasi mengadakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) banyak anggotanya yang tidak hadir. Akibatnya keputusan-keputusan yang dihasilkan tidak mereka rasakan sebagai keputusan yang mengikat.

Sekarang ini kondisi SDI di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojombata Pemalang berlatar belakang pendidikan umum, bukan ahli Ekonomi Syariah atau Perbankan Syariah. Dengan keragaman latar belakang pendidikan ini maka dibutuhkan konsep strategis agar pengetahuan

---

<sup>9</sup> Nurohman, General Manajer, Wawancara Pribadi, 15 Agustus 2017.



SDI mengenai lembaga keuangan syariah sejalan dengan konsep dan pola-pola yang diterapkan pada lembaga keuangan syariah tersebut.<sup>10</sup>

Tabel 1.1

## Data Keuangan KSU Artha Amanah 3 tahun terakhir

Data	Tahun		
	Des 2014	Des 2015	Des 2016
Anggota	2.785	2.933	3.117
SHU	90.991.272	102.362.544	115.246.617
Asset	5.148.876.847	5.990.072.014	6.217.420.650
NPF	2,13%	2,18%	2,05%
BOP	916.420.675	923.462.700	931.655.650
Pendapatan	1.007.411.947	1.025.825.244	1.046.902.267

Tabel 1.2

## Riwayat Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jml Karyawan	Lama Bekerja	Bagian
SD	-	-	-
SMP	1	10 tahun	Officeboy
SMA	4	12 tahun	Staff
D3	4	15 tahun	Kepala Bagian
S1	2	17 tahun	Manager
S2	-	-	-
S3	-	-	-

Dari gambaran di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Kabupaten Pematang”** dengan harapan hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi bahan rujukan bagi KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang agar dapat mempertahankan dan

<sup>10</sup> Nurohman, General Manajer, Wawancara Pribadi, 15 Agustus 2017.



meningkatkan eksistensi perusahaan sebagai usaha untuk menghadapi tantangan di masa mendatang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana strategi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojombata Pematang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan yang hendak dicapai adalah:

Untuk mengetahui strategi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojombata Pematang.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

- a) Untuk mengembangkan keilmuan dan pengetahuan tentang Lembaga Keuangan Syariah khususnya ekonomi syariah, yang berhubungan dengan strategi pengembangan SDI di lembaga.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi karya ilmiah dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Secara Praktisi

Bagi lembaga atau perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi KSU Artha Amanah Bojonegara Pemalang atau Lembaga Keuangan Syariah lainnya dalam upaya pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) serta menjadi tambahan literatur bagi pemerhati sosial, ekonomi (terutama yang berbasis syariah) dan akademis (mahasiswa).

## E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan dan memudahkan pembaca memahami tugas akhir ini, penulis memberikan penjelasan yang sistematis yang dituangkan ke dalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori mengenai penjelasan yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya insani (SDI), kerangka teori, serta berbagai penelitian yang relevan.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian,

metode analisis data, teknik keabsahan data sertalangkah-langkah penelitian.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan strategi pengembangan sumber daya insani di KoperasiSerba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Pematang.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan tugas akhir yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Artha Amanah Bojongbata Kabupaten Pematang Jaya”, maka penulis simpulkan bahwa:

Strategi KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang Jaya dalam pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dengan cara pemberian motivasi kerja kepada karyawan dan pemberian diklat atau seminar. Karyawan juga diberi motivasi untuk pengembangan karier atau pribadi dengan cara memberikan *support* kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Teknik diklat (pendidikan dan pelatihan) yang dilaksanakan oleh KSU Artha Amanah yaitu berupa diklat *On The Job* dan diklat *Off The Job*. Diklat *On The Job* dilaksanakan melalui program pembekalan diantaranya orientasi karyawan baru, *skill* karyawan. Diklat *Off The Job* dilaksanakan melalui pengembangan kepribadian yaitu dengan pembacaan doa secara rutin setiap hari dan dihari jumat diadakan doa dan istighosah bersama. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian diri karyawan selain dibekali dari segi teknis juga dengan kemantapan ilmu rohani.

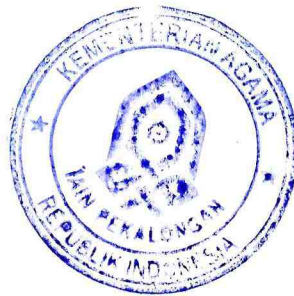
## **B. Saran**

Dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kekurangan yang belum penulis ulas, dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis dalam mengulasnya. Adapun saran-saran yang penulis ingin sampaikan pada hasil penelitian untuk KSU Artha Amanah Bojongbata Pematang, yaitu sebagai berikut:

Strategi pengembangan SDI terkait program pengembangan yang bersifat teknis keseharian dirasa belum maksimal karena dalam pelaksanaannya masih ada yang bergabung dengan koperasi syariah yang lain. diharapkan kedepannya KSU Artha Amanah dapat melaksanakan program pelatihan secara mandiri.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, riawan. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, zainul. 2002. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alvabet.
- David, Hunger. J dan Thomas L. Wheelen. 2001. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Effendi, Nur. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Bandar Lampung: LPPM Unisba. Vol. 31. No. 1.
- Fahmi, abu dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ghoni, M. Junaidi, Fauzan Almanshur. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Hidayati, Afiyah. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Salatiga*. Salatiga: Tugas Akhir IAIN Salatiga.
- Irawan dan Zulkarnaini. 2014. *Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Jurnal Administrasi Pembangunan. Vol. 2. No. 3.
- Jumawan. 2015. *Mengembangkan sumber daya manusia (HRM) yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: perspektif competency & talent management*. Jakarta: Media Mahartika. Vol. 13, No. 3.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mamik dan Usman Syarif. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Mangkunegara, anwar prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mustika, Agnes dan Hardi Utomo. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Among Makarti. Vol. 6. No. 12.
- Mutaqin, Faozan. 2014. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Penguasaan Sistem Ekonomi Syariah (Study di BMT As-Salam Padamara Purbalingga)*. Puwokerto: Skripsi STAIN Purwokerto.
- Purhantara, wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Raco, J.R. 2010. , *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rahmatika, Fadhilah B. 2014. *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Ramadiya Findarti, Febrisma. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap inerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Kalimantan Timur: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 4. No. 4.

- Riyanti, anti. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung*. Bandung: Tourism Scientific Jaournal. Vol. 2, No. 1.
- Rusminingsih, Diah. 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. Malang: Jurnal Ekonomi Modernisasi. Vol. 6. No. 1.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Tampiko, handaru. 2014. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Industri Kakao di Sumatera Barat*. Banten: Jurnal IPTEK. Vol. 9, No. 1.
- Tanzah, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Wijayanto, Aji Supriyo. 2015. *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Inovasi Pelayanan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Wikaningrum, Tri. 2011. *Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah*. Semarang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung.
- Yuniarsih, Tjutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Mamusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Yuniati, 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Islamic Human Capital Management Managemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

## WAWANCARA DAN JAWABAN

Pertanyaan tujukan kepada Manajer (Nurokhman S.E) :

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan/pegawai di KSU Artha Amanah sampai saat ini?

*Jawaban:* Alhamdulillah semakin membaik dari tahun-tahun sebelumnya dan kinerja sesuai target yang diharapkan perusahaan.

2. Apakah di KSU Artha Amanah ini ada sistem pengembangan SDI?

*Jawaban:* Tentu ada, karena kebanyakan karyawan disini pendidikan maksimal SMA dan bukan ekonomi syariah.

3. Kapan dan berapa lama KSU Artha Amanah menerapkan sistem pengembangan SDI tersebut?

*Jawaban:* Sejak awal berdiri, kira-kira 18 tahun yang lalu.

4. Bagaimana sistem pengembangan SDI yang berlaku bagi karyawan saat ini?

*Jawaban:* sampai saat ini sistem yang berlaku menggunakan pelatihan dan pengembangan karyawan melau diklat *on the job* dan *off the job*.

5. Apakah ada penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan apa bentuknya?

*Jawaban:* tentu ada, penghargaanya berupa bonus gaji karyawan.

6. Apakah ada hukuman bagi karyawan yang indiscipliner dan apa bentuknya?

*Jawaban:* tentu ada hukumannya, yaitu menggunakan SP 1 - SP 3.

7. Dari sistem pengembangan SDI yang sudah ada, apakah karyawan sudah menjalankan tugas sesuai sitem tersebut?



*Jawaban:* Alhamdulillah sudah dijalankan sesuai apa yang didapatkan selama pelatihan.

8. Bagaimana implementasi pada sistem pengembangan SDI untuk karyawan?

*Jawaban:* dari sistem pengembangan SDI tersebut, akhirnya karyawan yang belum mengerti ilmu ekonomi syariah menjadi mengerti terutama mengenai akad-akad syariah, karena produk kami menggunakan akad-akad syariah.

9. Apa yang menjadi faktor pendukung baik dari segi fasilitas atau apapun untuk melancarkan sitem pengembangan SDI tersebut?

*Jawaban:* Alhamdulillah saya selain manager di sini, saya juga Pembina koperasi di wilayah Pematang, jadi tidak perlu memanggil praktisi dari luar perusahaan.

10. Adakah dihari-hari tertentu diadakan pengajian atau ceramah di dalam lingkup perusahaan?alasan!

*Jawaban:* Tidak ada ceramah atau pengajian. Tapi setiap hari membaca doa dan asmaul husna.

11. Apa saja tujuan diadakannya pelatihan dalam pengembangan SDI?

*Jawaban:* tujuan utamanya adalah agar para karyawan lebih mengerti mengenai ilmu ekonomi syariah terutama akad-akad syariah.

12. Apa saja manfaat yang diperoleh perusahaan dalam strategi pengembangan SDI?

*Jawaban:* dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan, karyawan mampu menerapkan wawasan ilmu sesuai pelatihan yang didapat. Menjadi karyawan yang profesional dan mampu menganalisa tujuan dan targetnya.

Pertanyaan tujuan kepada Karyawan/pegawai (Nuraeni) :

1. Bagaimana menurut anda sebagai seorang pegawai tentang sistem pengembangan SDI di KSU Artha Amanah ini?

*Jawaban:* menurut saya, sistem ini bagus karena manambah wawasan ilmu pengetahuan saya mengenai ekonomi syariah dan akad-akad syariah.

2. Apa implementasi anda sebagai seorang pegawai dari sistem pengembangan SDI tersebut?

*Jawaban:* mengikuti pelatihan yang telah diadakan oleh KSU Artha Amanah.

3. Apakah ada faktor-faktor yang memberatkan/yang menjadi tantangan sebagai seorang pegawai dari sitem pengembangan SDI tersebut?

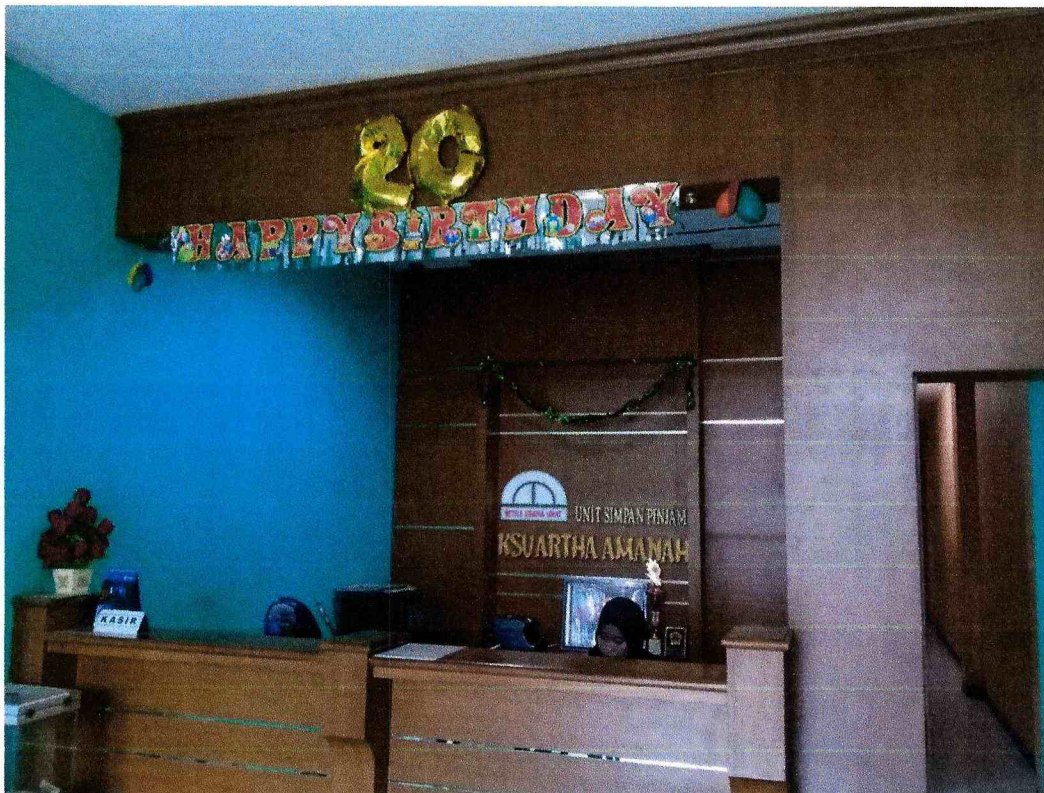
*Jawaban:* kalau menurut saya pribadi, tidak ada yang memberatkan. Justru saya mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan mengenai ekonomi syariah.

4. Apa saja harapan anda sebagai seorang pegawai terkait sitem pengembangan SDI tersebut?

*Jawaban:* harapan saya, dengan adanya sistem pengembangan ini, apa yang telah ditargetkan oleh KSU Artha Amanah tercapai dengan baik.



## DOKUMENTASI KSU ARTHA AMANAH





DOKUMENTASI WAWANCARA





DOKUMENTASI PELATIHAN DI KSU ARTHA AMANAH





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama : Neli Faizah  
Tempat, Tanggal Lahir : Pemalang, 15 Maret 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Petarukan, Ds. Peron RT. 001/013, Kab. Pemalang  
Email : [nelifaizah19@gmail.com](mailto:nelifaizah19@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan  
SD 05 Petarukan : Lulus Tahun 2008  
SMP N 1 Petarukan : Lulus Tahun 2011  
SMA N 1 Petarukan : Lulus Tahun 2014  
IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah D3 angkatan 2014.

### DATA ORANG TUA

1. Nama Ayah : Suryadi  
Tempat, Tgl Lahir : Pemalang 15 Juli 1970  
Pekerjaan : Buruh  
Agama : Islam  
Alamat : Petarukan, Ds. Peron RT. 001/013, Kab. Pemalang
2. Nama Ibu : Riswanti  
Tempat, Tgl Lahir : Pemalang, 20 Mei 1977  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Agama : Islam  
Alamat : Petarukan, Ds. Peron RT. 001/013, Kab. Pemalang

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

