

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan produk produk keuangan Islami di Indonesia cukup menggembirakan. Diawali dengan bank Muamalat Indonesia, yang didirikan pada tahun 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), pemerintah dan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) serta beberapa pengusaha muslim, produk keuangan syariah juga masuk ke dalam pasar modal Indonesia. Pada tahun 2007 telah terdapat tiga institusi bank syariah di Indonesia, yaitu Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri, dan Bank Mega Syariah. Pada saat yang sama beberapa bank umum juga telah memiliki Unit Usaha Syariah seperti Bank Negara Indonesia dan Bank Rakyat Indonesia. Sistem syariah juga telah digunakan oleh Bank Perkreditan Rakyat (BPR) hingga terbentuk 104 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).<sup>1</sup>

Dalam kurun waktu beberapa tahun belakangan ini, perbankan syariah terus mengalami pertumbuhan, terutama Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang didirikan untuk melayani Usaha Mikro dan Kecil (UMK) yang beroperasi dengan sistem syariah berdasarkan UU No 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan dan Peraturan Bank Indonesia. No. 6/17/2004 Tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah berdasarkan prinsip syariah. Dengan adanya BPRS diharapkan layanan kepada Umk dapat berlangsung mudah, cepat dan persyaratan yang dibutuhkan ringan. Hal ini sesuai dengan kebutuhan pelaku UMK yang cenderung tidak dapat meninggalkan toko atau tempat usahanya dalam kehidupan kesehariannya. Untuk itu BPRS perlu melengkapi layanannya dengan

---

<sup>1</sup> Tri Hendro dan Conny Tjandra R. *Bank & Institusi Keuangan Non Bank Di Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2014. Hlm 179

armada antar jemput setoran dan penarikan tabungan atau deposito termasuk setoran angsuran pembiayaan.

Adapun usaha yang dilakukan oleh BPRS mencakup pendanaan yaitu (Tabungan yang berdasarkan prinsip *wadi'ah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syari'ah dan deposito berjangka berdasarkan prinsip *mudharabah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syari'ah), dimana tabungan masyarakat akan dikelola oleh BPRS dengan sistem bagi hasil sehingga masyarakat akan memperoleh bagi hasil yang *fluktuatif*, dan perlu adanya kesepakatan *nisbah* (porsi) di awal transaksi antara BPRS dan nasabahnya, kemudian penyaluran dana kepada masyarakat dalam bentuk produk pembiayaan (pinjaman) yang dikelola secara syariah, yaitu dengan menggunakan akad jual beli (*murabahah, istishna', salam*); prinsip sewa menyewa (*ijarah*); prinsip bagi hasil (*mudharabah, musyarakah*); prinsip kebaikan (*qard*); dan pengambilalihan utang (*hawalah*), dimana dalam pelaksanaannya membutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi di bidangnya.<sup>2</sup>

Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat yang canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.<sup>3</sup>

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar

---

<sup>2</sup> Tri Hendro dan Conny Tjandra R. *Bank & Institusi Keuangan Non Bank Di Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2014. Hlm 235-236

<sup>3</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.hlm 10

sekarang dan meningkat sepanjang waktu, Perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan karyawan sebagai partner, mempunyai konsekuensi dalam kebutuhan perusahaan guna menciptakan pemimpin di setiap tingkatan organisasi perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki karakter kepemimpinan dan keterampilan manajerial yang baik.<sup>4</sup>

Arti penting sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Tidak peduli apa keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki organisasi, organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan-karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya.<sup>5</sup>

Berbagai pendapat mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Yang di kutip oleh Wilson bangun diantaranya, Floris A. Maljers, CEO Unilever mengatakan bahwa, sumber-sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia. Robert J. Eaton, CEO Chrysler Corp mengatakan, kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah keterbatasan sumber daya manusia. Oleh karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berkompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya saing. Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para anggotanya dengan sumber daya organisasi lainnya. Mereka

---

<sup>4</sup> Chris Rowley & Keith Jakson. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*. Penerjemah Elviyola pawan. Jakarta: Rajawali pers, 2012, Hlm 436.

<sup>5</sup> Qurrota Ayun. *Penilaian kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan di Perusahaan*. Majalah Ilmiah Informatika Vol. 2 No. 3, September 2011

membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk memadukan sumber daya manusia dengan perkembangan bisnis yang sedang berjalan.<sup>6</sup>

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinanya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

Menciptakan sumber daya yang handal dan profesional membutuhkan manajemen yang tepat dan sesuai, baik dalam mencapai tujuan perusahaan maupun kepuasan karyawan tersebut, sehingga diperoleh kinerja perusahaan yang optimal. Salah satu cara mengoptimalkan hasil kerja karyawan yaitu dengan mengadakan penilaian kinerja karyawan (*Performance appraisal*) sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya selama periode tertentu yang telah di tentukan oleh perusahaan, dan adanya umpan balik dari hasil kinerja yang diperoleh untuk menciptakan motivasi dan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi, promosi dan pelatihan.<sup>8</sup>

Kegiatan penilaian kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi adalah dipandang sangat perlu untuk dilakukan guna sebagai bahan evaluasi kinerja, arsip tenaga kerja, penilaian kinerja itu sendiri dibandingkan standar kerja (standar operasional) yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan/organisasi, identifikasi letak kesalahan (*error staffing*), pelatihan dan pengembangan dan lain sebagainya.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012, hlm 4

<sup>7</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.hlm 27

<sup>8</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.hlm 117

<sup>9</sup> Syukron ali. *Laporan Hasil Penilaian Kinerja Teller Bank Bni'46 Cabang UPI 1 Bandung*. <https://syukronali.files.wordpress.com/2010/05/laporan-hasil-penilaian-kinerja-teller-bank-bni-46-cabang-upi-1-bandung.docx>. diakses 30 Oktober 2015

Allah SWT mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Qur'an, Hadits, Ijma' Ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan adanya petunjuk, tentu ada pula pengawasan sejauh mana petunjuk ini dilaksanakan dengan baik. Setelah kinerja khalifah itu dinilai akan ada imbalan yang diberikan, jika petunjuk dilaksanakan dengan baik imbalannya tentu positif (kebaikan dunia dan akhirat), sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan serampangan imbalannya akan nol (hanya dunia) atau bahkan negatif (di dunia tidak dan di akhiratpun tidak)<sup>10</sup>. Analog dengan apa yang diilustrasikan dalam kehidupan nyata adalah Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, atasan serta departemen SDM. Atasan menilai kinerja karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang sudah dilakukan atau yang akan dilakukan selanjutnya. Umpan balik yang spesifik dari atasan akan memudahkan karyawan untuk membuat perencanaan-perencanaan kerja serta keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan perusahaan<sup>11</sup>.

PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus merupakan lembaga keuangan syari'ah dalam pendiriannya merangkul ketua Yayasan Pesantren Salafiyah Kajen Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati, BPRS ini bergerak dalam sektor jasa keuangan syari'ah yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia dan menempatkan dana dalam bentuk tabungan pada bank lain, kemudian dirumuskan dalam visi

---

<sup>10</sup> Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber daya Insani*. Cet 1. Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm110

<sup>11</sup> Qurrota Ayun. *Penilaian kinerja (Performance Appraisal) Pada Karyawan di Perusahaan*. Majalah Ilmiah Informatika Vol. 2 No. 3, September 2011.

organisasi yaitu dengan menjadi lembaga keuangan yang sehat dan bermanfaat,<sup>12</sup>

TABEL 1  
SASARAN KERJA  
PERIODE JANUARI 2016  
Dalam Ribuan Rupiah

| Jabatan                    | Pembiayaan |           |       | Tabungan |           |      |
|----------------------------|------------|-----------|-------|----------|-----------|------|
|                            | Target     | Realisasi | %     | Target   | Realisasi | %    |
| (AO) 1                     | 200.000    | 57.000    | 28,5% | 30.000   | 25.000    | 83%  |
| (AO) 2                     | 200.000    | 103.000   | 51,5% | 30.000   | 15.000    | 50%  |
| (AO) 3                     | 200.000    | 216.000   | 108%  | 30.000   | 50.000    | 166% |
| (AO) 4                     | 200.000    | 242.000   | 121%  | 30.000   | 20.000    | 66%  |
| (SPI)                      |            |           |       | 50.000   | 35.000    | 70%  |
| Teller                     |            |           |       | 50.000   | 20.000    | 40%  |
| Akunting                   |            |           |       | 50.000   | 20.000    | 40%  |
| Kasubag<br>Operasion<br>al |            |           |       | 50.000   | 40.000    | 80%  |
| CS                         |            |           |       | 50.000   | 20.000    | 40%  |
| Admin<br>simpanan          |            |           |       | 50.000   | 10.000    | 20%  |

Sumber: Dokumentasi sasaran kinerja BPRS Saka Dana Mulia  
Kudus

PT BPRS SAKA DANA MULIA KUDUS melakukan penilaian kinerja karyawan, yang berguna untuk mengevaluasi hasil kerja atau target yang ditetapkan oleh perusahaan, penilaian terhadap karyawan akan menghasilkan informasi yang berkaitan dengan peningkatan

<sup>12</sup> Company Profile BPRS Saka Dana Mulia Kudus

pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja, penilaian kinerja di BPRS Saka dana mulia meliputi kedisiplinan karyawan, untuk mencapai hal tersebut karyawan diwajibkan untuk absensi setiap pagi, BPRS saka dana juga memberikan *job description* atau diskripsi pekerjaan sehingga masing masing karyawan dapat mengetahui apa yang harus mereka kerjakan dari fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab pada bagian masing-masing, kemudian yang paling menentukan kinerja karyawan tingkat pencapaian angka atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berkenaan hal tersebut peneliti mengangkat persoalan mengenai sasaran pencapaian, telah dijelaskan dalam tabel di atas bahwa bagian staf pemasaran ( AO 1 dan AO 2 ) belum mencapai target pembiayaan sedangkan (AO 3 dan AO 4) kinerja yang di peroleh melebihi target yang di tentukan, dan bagian operasional perusahaan semua karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditentukan, sedangkan tunjangan-tunjangan diberikan kepada semua karyawan berupa tunjangan jabatan, tunjangan pendidikan, tunjangan sepeda motor, transport, bensin. maka dari itulah penulis tergugah untuk mengangkat judul “ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT BPRS SAKA DANA MULIA KUDUS DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah di ungkapkan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Di PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus dalam Perspektif Ekonomi Islam?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis penilaian kinerja karyawan di BPRS Saka Dana Mulia Kudus dalam Perspektif Ekonomi Islam.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi antar individu dalam organisasi kemudian hal tersebut dapat digunakan untuk alternative proses pengambilan keputusan oleh pimpinan perusahaan

### b. Bagi karyawan

Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

### c. Bagi penulis

- Sebagai bekal awal dalam pengalaman kerja, sekaligus menambah wawasan dan pengetahuan tentang penilaian kinerja karyawan secara praktik dan teoritik dari ilmu dan pengalaman yang didapatkan di lapangan.
- Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi islam di Universitas Islam Negri Walisongo Semarang.

## D. Tinjauan Pustaka

Diperlukan adanya tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian yang hendak penulis lakukan, untuk menyatakan keaslian penelitian ini. Adapun tinjauan pustaka tersebut diantaranya:

Jurnal Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Vol.17 No.1 Januari- Juni 2014, yang berjudul Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Studi

Kasus Dosen Uin Syarif Kasim Riau, hasil penelitian tersebut adalah Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial secara simultan (bersama-sama) sebesar 0,653 atau 65,3%. Secara simultan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen sebesar 65,3% hal ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan. Dan pengaruh variabel kompetensi pedagogik terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,232 atau 23,2% pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,120 atau 12% pengaruh variabel kompetensi kepribadian terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,384 atau 38,4% sedangkan pengaruh variabel kompetensi sosial terhadap penilaian kinerja dosen adalah sebesar 0,183 atau 18,3%.<sup>13</sup>

Skripsi, Zulian Kukuh Prasetyo Tahun 2012 Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur Surabaya, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang berjudul Penilaian Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Trenggilis Mejoyo Kota Surabaya, hasil penelitian tersebut adalah bahwa di Kantor Kecamatan Trenggilis Mejoyo Surabaya akan menilai kinerja pegawai negeri sipil melalui DP3 dalam proses kenaikan pangkat, pejabat penilai akan menilai pegawai negeri sipil sesuai dengan PP No 10 Tahun 1979. Dari unsur penilaian rata-rata pegawai negeri sipil cukup memahami unsur-unsur penilaian, unsur terakhir yaitu hasil penilaian rata-rata pegawai yang dinilai sudah baik dengan hasil penilaian.<sup>14</sup>

Jurnal, Joko Dewanto (Dosen Fasilkom UIEU), Faeri Warisman H (Mahasiswa Fasilkom UIEU), Jurnal Fasilkom Vol 5 No. 1 Maret

---

<sup>13</sup> Zamharil Yahya dan Fitri Hidayati *Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Studi Kasus Dosen Uin Syarif Kasim Riau*. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Vol.17 No.1 Januari- Juni 2014

<sup>14</sup> Zulian Kukuh P. *Penilaian Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Trenggilis Mejoyo Kota Surabaya*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur . 2012

2007, yang berjudul Analisis Dan Perancangan Sistem Penunjang Keputusan Perekrutan Dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Industrial Estate Cilegon, hasil dari penelitian tersebut adalah sistem penunjang keputusan mendukung manajer dalam mengambil keputusan dalam penerimaan dan kinerja pegawai dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, Sistem penunjang keputusan memberikan alternatif keputusan yang membantu manajer dalam hal pengambilan keputusan dalam perekrutan dan penilaian kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang diterima baik dalam hal penerimaan karyawan maupun penilaian kinerja (pemberian *reward*) merupakan orang yang terbaik dari orang yang terbaik sesuai kriteria yang di inginkan.<sup>15</sup>

Skripsi, Sukma Juwati Tajuddin, Tahun 2012 Universitas Hasanuddin Makasar fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, yang berjudul pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, hasil dari penelitian tersebut adalah, Penilaian prestasi kerja karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep berpengaruh signifikan positif terhadap promosi jabatan, dengan demikian penilain prestasi kerja karyawan terhadap terhadap promosi jabatan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat memotivasi karayawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.<sup>16</sup>

Setelah membaca skripsi dan jurnal diatas sebagai bahan relevansi skripsi yang akan peneliti tulis. Sehingga menemukan garis besar perbedaan penelitian atau perbedaan dalam titik titik pembahasan dalam penelitian ini dibatasi untuk mengetahui bagaimana penilaian

---

<sup>15</sup> Joko dewanto dan Faeri warisman. *Analisis Dan Perancangan Sistem Penunjang Keputusan Perekrutan Dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Krakatau Industrial Estate Cilegon*. Jurnal Fasilkom Vol 5 No. 1 Maret 2007

<sup>16</sup> Sukma Juwati Tajuddin, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Universitas Hasanuddin Makasar fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Tahun 2012

kinerja karyawan pada PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus apabila di analisis dalam perspektif ekonomi islam.

## E. Metodologi Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus lokasi kantor di Jl. Jendral Sudirman 857-858 Dersalam Kudus.

### 2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*), jenis penelitian ini bertujuan untuk memperoleh fakta di lapangan atau informasi yang akurat yang berkaitan dengan penilain kinerja karyawan di PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus, kemudian penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif (*Qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.<sup>17</sup>

### 3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Sumber data terdiri dari:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau

---

<sup>17</sup> Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013, hlm 60

informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan.<sup>18</sup>

Indriartono dan Supomo, mengatakan bahwa data primer dapat berupa opini subjek, hasil observasi terhadap suatu perilaku atau kejadian, dan hasil pengujian, data primer dianggap lebih akurat, karena data disajikan secara terperinci.

Data primer dalam penelitian diperoleh dari wawancara langsung oleh narasumber yaitu Direksi Operasional dan Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri atas: Struktur Organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>19</sup>

Data sekunder diperoleh dari arsip, dokumen, yang diperoleh dari BPRS Saka Dana Mulia Kudus.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian ini, bisa digunakan dengan beberapa tehnik, diantaranya:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan, dan sebagainya yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan kepada orang yang di wawancarai.<sup>20</sup>

Dengan kata lain bahwa wawancara ini dimaksudkan untuk mengetahui informasi tentang bagaimana penilaian kinerja

---

<sup>18</sup> Wahyu Purhantara. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, hlm 79

<sup>19</sup> Wahyu Purhantara. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. 2010. hlm 79

<sup>20</sup> Wahyu Purhantara. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. 2010. Hlm 80

karyawan dilakukan untuk bahan analisis dalam penelitian ini. Adapun informasi diperoleh dari wawancara langsung terhadap Direksi Operasional BPRS Saka Dana Mulia.

b. Observasi

Teknik ini adalah pengamatan dari peneliti terhadap objek penelitiannya. Kita dapat mengumpulkan data ketika peristiwa terjadi dan dapat datang lebih dekat untuk meliputi seluruh peristiwa. Instrumen yang digunakan adalah dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, maupun alat perekam. Metode observasi dapat menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku (subjek), benda, atau kejadian (objek).<sup>21</sup>

Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi non partisipan dimana peneliti dapat mengumpulkan data penelitian dengan pengamatan tanpa harus melibatkan diri atau menjadi bagian lingkungan objek penelitian.<sup>22</sup>

Dalam hal ini peneliti mengamati kondisi umum dari PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus yang mencakup penilaian kinerja karyawan yang dilaksanakan sehingga mengetahui bagaimana prosedur hingga teknik yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai masalah penelitian. Teknik dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-memilih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, mencatat dan

---

<sup>21</sup> Muhammad. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013, hlm 149

<sup>22</sup> Wahyu Purhantara. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, hlm 90

menerangkan, menafsirkan dan menghubungkan dengan fenomena lain.<sup>23</sup>

Teknik dokumentasi dilakukan untuk memperoleh dokumen-dokumen untuk menunjang kelengkapan penelitian, yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus.

#### 5. Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari pengumpulan data, yaitu dari wawancara, pengamatan lapangan, dokumentasi serta membuat kesimpulan agar dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu cara analisis data dengan menggambarkan sifat atau keadaan yang dijadikan objek dalam penelitian, setelah itu data dirangkum, memilih hal-hal yang pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang terpenting. Kemudian analisis data dan ditarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

### F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini bertujuan untuk mengetahui rencana outline penulisan hasil penelitian skripsi yang akan dikerjakan. Penulisan ini secara umum terdiri bagian muka, bagian isi, bagian akhir, adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagian Muka

Pada bagian ini memuat halaman judul, abstrak penelitian, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

---

<sup>23</sup> Muhammad. *Metodelogi* ...., hlm 152

## 2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri beberapa sub bab, yang masing-masing terbagi dalam sub-sub bab pembahasan, adapun sistematikanya sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab I ini penulis akan mengungkapkan: Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tinjauan dan Manfaat Hasil Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metodologi Penelitian, Sistematika Penulisan.

### **BAB II PEMBAHASAN TENTANG TEORI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**

Dalam bab II ini penulis akan menerangkan teori tentang sumber daya manusia, penjelasan tentang fungsi sumber daya manusia, konsep penilaian kinerja karyawan secara umum dan pembahasan konsep penilaian kinerja secara syariah

### **BAB III GAMBARAN UMUM PT BPRS SAKA DANA MULIA KUDUS**

Dalam bab III ini penulis akan mengungkapkan beberapa sub-sub bab bahasan. Sub bab pertama Profil PT BPRS Saka dana Mulia Kudus membahas tentang: Informasi umum atau sejarah singkat PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus, Visi dan Misi PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus, Kepengurusan, Pengembangan produk. Sub bab kedua tentang Lingkup kerja PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus yang terdiri dari Tugas dan Wewenang PT BPRS Saka Dana Mulia Kudus, penialian kinerja karyawan PT BPRS Saka Dana mulia Kudus.

### **BAB IV ANALISIS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT BPRS SAKA DANA MULIA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Bab ini membahas tentang bagaimana analisis penilaian kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang berkaitan dengan jawaban permasalahan dalam penelitian ini.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian yang dilakukan, dan memberikan saran untuk menunjang perbaikan penelitian kedepannya dan memberikan penutup.

#### 3. Bagian Akhir

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran yang mendukung pembuatan skripsi.