BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Dynamic Uṣrah*

a. Pengertian *Uṣrah*

Uṣrah (أسرة) dalam bahasa Arab yang artinya keluarga. Dalam konotasi Arab berarti perisai pelindung, dan individu bergabung bersama-sama untuk sebab yang umum. Istilah *uṣrah* dipertukarkan dengan "lingkaran studi" atau *ḥalaqah*. Menurut Hasan Al-Banna, definisi sosial *uṣraḥ* telah diperluas berarti mendukung dan membantu individu untuk mengembangkan kehidupan yang lebih baik dengan memahami dan mempraktikkan ajaran-ajaran dan nilai-nilai Islam.[1] Dalam hal ini, kelompok *uṣraḥ* terbentuk melalui partisipasi dengan sekelompok orang yang berbagi karakteristik umum seperti iman, keyakinan, dan nilai-nilai Islam. Kelompok *uṣraḥ* memberikan dukungan di antara anggota mengenai kebenaran dan perbuatan baik, serta memperbaharui komitmen anggota berdasarkan ajaran prinsip-prinsip Islam.

Tujuan terkait kelompok *uṣraḥ* adalah untuk membantu tiap individu mencapai pertumbuhan pribadi dan spiritual. Islam mengajarkan *ummatan wasaṭan*, masyarakat yang seimbang yang mempromosikan keseluruhan kesejahteraan dari segi fisik/material dan pertumbuhan

[1] Nabisah Ibrahim, "Understanding the Islamic Concept of *Uṣrah* and Its Application to Group Work" The Journal for Specialists in Group Work, Vol 40, No. 2 (Juni, 2015), 166.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

spiritualnya. Islam mendorong setiap muslim untuk menjalani hidup yang seimbang untuk mencapai kesuksesan di dunia dan akhirat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 143:

وَكَذَٰلِكَ جَعَلۡنَٰكُمۡ أُمَّةٗ وَسَطٗا لِّتَكُونُواْ شُهَدَآءَ عَلَى ٱلنَّاسِ وَيَكُونَ ٱلرَّسُولُ عَلَيۡكُمۡ شَهِيدٗاۗ وَمَا جَعَلۡنَا ٱلۡقِبۡلَةَ ٱلَّتِي كُنتَ عَلَيۡهَآ إِلَّا لِنَعۡلَمَ مَن يَتَّبِعُ ٱلرَّسُولَ مِمَّن يَنقَلِبُ عَلَىٰ عَقِبَيۡهِۚ وَإِن كَانَتۡ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى ٱلَّذِينَ هَدَى ٱللَّهُۗ وَمَا كَانَ ٱللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَٰنَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ بِٱلنَّاسِ لَرَءُوفٞ رَّحِيمٞ ١٤٣

Dan demikian (pula) kami Telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. dan kami tidak menetapkan kiblat yang menjadi kiblatmu (sekarang) melainkan agar kami mengetahui (supaya nyata) siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang membelot. dan sungguh (pemindahan kiblat) itu terasa amat berat, kecuali bagi orang-orang yang Telah diberi petunjuk oleh Allah; dan Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sesungguhnya Allah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kepada manusia.[2]

b. Sejarah *Uṣrah*

Fungsi kelompok *uṣrah* disini, sebagai mekanisme untuk menggabungkan hati masing-masing anggotanya dengan mengembangkan persaudaraan yang sejati, kepercayaan dan saling pengertian, kesetiaan, dan rasa memiliki di kalangan umat Islam. Bahkan konsep persaudaraan (*Al-Ikhwan*) yang artinya setiap muslim individu adalah saudara bagi semua Muslim lainnya, nilai penting yang

[2] Al-Qur'an, 2: 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperkuat persatuan Islam. Pelaksanaan *uṣrah* dimulai ketika Nabi Muhammad menggunakan pendekatan ini sebagai metode untuk menyampaikan pesan Islam pada masyarakat Arab. Nabi Muhammad berkhutbah kepada anggota keluarganya, kerabat, dan teman-teman dekat.

Karena dasar Islam, pelaksanaan *uṣrah* telah dipraktikkan sebagai salah satu strategi kemajuan Islam. Pada tahun 1928, Al-Imam Hassan Al-Banna memperkenalkan konsep *uṣrah* sebagai metode pelatihan pendidikan antara anggota organisasinya, *al-ikhwan al-muslimin* (Persaudaraan Muslim). *Al-ikhwan al-muslimin* adalah organisasi politik Islam pertama, dan tujuannya adalah untuk memahami radikalisme Islam modern. Dalam organisasi ini, *uṣrah* adalah diskusi bulanan di antara anggota *al-ikhwan* untuk siapa hadir adalah wajib untuk memperkuat struktur internal organisasi dan mengatasi setiap tantangan eksternal.

c. Pilar-Pilar *Uṣrah*

Ada tiga prinsip utama atau pilar; *Ta'aruf*, *Tafahhum*, dan *Takafful*.

1) Ta'aruf

Pilar pertama dari *uṣrah* adalah *ta'aruf*, yaitu saling mengenal antara yang satu dengan yang lain antara masing-masing individu. *Ta'aruf* adalah tindakan atau upaya yang bertujuan untuk mengenal orang lain dengan latar belakang, minat, hobi, kesulitan, adat istiadat, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

budaya. Anggota kelompok *uṣrah* harus berusaha untuk mengenal perilaku, diri, dan identitas anggota lain.

2) Tafahhum

Prinsip kedua dalam *uṣrah* adalah *tafahhum*. *Tafahhum* adalah saling pengertian atau kesatuan pemikiran. Pilar kedua ini membutuhkan anggota kelompok untuk melakukan upaya untuk memahami satu sama lain dengan menjadi terbuka untuk perbedaan pendapat dan nilai-nilai.

3) Takafful

Prinsip ketiga *uṣrah* adalah *takafful*, yakni solidaritas dan kerjasama antar umat Islam berdasarkan tanggung jawab bersama untuk satu sama lain. Konsep *takafful* menunjukkan kewajiban bersama untuk kesejahteraan sesama muslim, dan empati terhadap orang lain. *Takafful* berkembang sebagai akibat dari pilar *tafahhum*, tindakan yang disebutkan sebelumnya, yang menimbulkan perasaan persaudaraan. Dalam *uṣrah* tertentu, *takafful* mungkin paling analog dengan konsep kohesivitas kelompok, namun juga memiliki makna yang lebih luas. *Takafful* berarti Muslim memiliki tanggung jawab untuk membawa beban orang lain.[3]

Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal *ṣalih*. Pesan persaingan itu kita dapati dalam beberapa

[3] Ibid., 168-169.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ungkapan Qur'ani yang besifat *amar* atau perintah. Ada perintah berlomba-lomba dalam kebaikan dalam QS. Al-Baqarah 148:

وَلِكُلٍّ وِجۡهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَاۖ فَٱسۡتَبِقُواْ ٱلۡخَيۡرَٰتِۚ أَيۡنَ مَا تَكُونُواْ يَأۡتِ بِكُمُ ٱللَّهُ جَمِيعًاۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيۡءٖ قَدِيرٞ ١٤٨

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.[4]

Begitupula perintah untuk bersegera menuju ampunan dan surga Allah dengan melaui infak, pengendalian emosi, pemberian maaf, kebajikan, dan pertobatan kepada Allah dalam QS. Al-Imran 133-135:

۞ وَسَارِعُوٓاْ إِلَىٰ مَغۡفِرَةٖ مِّن رَّبِّكُمۡ وَجَنَّةٍ عَرۡضُهَا ٱلسَّمَٰوَٰتُ وَٱلۡأَرۡضُ أُعِدَّتۡ لِلۡمُتَّقِينَ ١٣٣ ٱلَّذِينَ يُنفِقُونَ فِي ٱلسَّرَّآءِ وَٱلضَّرَّآءِ وَٱلۡكَٰظِمِينَ ٱلۡغَيۡظَ وَٱلۡعَافِينَ عَنِ ٱلنَّاسِۗ وَٱللَّهُ يُحِبُّ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ١٣٤ وَٱلَّذِينَ إِذَا فَعَلُواْ فَٰحِشَةً أَوۡ ظَلَمُوٓاْ أَنفُسَهُمۡ ذَكَرُواْ ٱللَّهَ فَٱسۡتَغۡفَرُواْ لِذُنُوبِهِمۡ وَمَن يَغۡفِرُ ٱلذُّنُوبَ إِلَّا ٱللَّهُ وَلَمۡ يُصِرُّواْ عَلَىٰ مَا فَعَلُواْ وَهُمۡ يَعۡلَمُونَ ١٣٥

Dan bersegeralah kamu kepada ampunan dari Tuhanmu dan kepada surga yang luasnya seluas langit dan bumi yang disediakan untuk orang-orang yang bertakwa,

[4] Al-Qur'an, 2: 148.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan mema'afkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan.
Dan (juga) orang-orang yang apabila mengerjakan perbuatan keji atau menganiaya diri sendiri, mereka ingat akan Allah, lalu memohon ampun terhadap dosa-dosa mereka dan siapa lagi yang dapat mengampuni dosa selain dari pada Allah? dan mereka tidak meneruskan perbuatan kejinya itu, sedang mereka Mengetahui.[5]

Dalam ungkapan *tanafus* hamba yang gemar berbuat kebajikan berhak mendapat surga tempat segala kenikmatan, dalam QS. Al-Muthaffifin 22-26:

إِنَّ ٱلْأَبْرَارَ لَفِى نَعِيمٍ ﴿٢٢﴾ عَلَى ٱلْأَرَآئِكِ يَنظُرُونَ ﴿٢٣﴾ تَعْرِفُ فِى
وُجُوهِهِمْ نَضْرَةَ ٱلنَّعِيمِ ﴿٢٤﴾ يُسْقَوْنَ مِن رَّحِيقٍ مَّخْتُومٍ ﴿٢٥﴾ خِتَـٰمُهُۥ
مِسْكٌ ۚ وَفِى ذَٰلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ ٱلْمُتَنَـٰفِسُونَ ﴿٢٦﴾

Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (syurga),
Mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang.
Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan mereka yang penuh kenikmatan.
Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak (tempatnya),
Laknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba.[6]

Dinyatakan pula dalam konteks persaingan dan ketakwaan bahwa sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling bertakwa, dalam QS. Al-Hujurat 13:

[5] Al-Qur'an, 3: 133-135.
[6] Al-Qur'an, 83: 22-26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يَٰٓأَيُّهَا ٱلنَّاسُ إِنَّا خَلَقۡنَٰكُم مِّن ذَكَرٖ وَأُنثَىٰ وَجَعَلۡنَٰكُمۡ شُعُوبٗا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوٓاْۚ إِنَّ أَكۡرَمَكُمۡ عِندَ ٱللَّهِ أَتۡقَىٰكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٞ ١٣

Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.[7]

Surat-surat tersebut menyuratkan dan menyiratkan etos persaingan dalam kualitas kerja. Karena dasar semangat dalam kompetisi islami adalah ketaatan pada Allah, ibadah, dan amal salih, maka wajah persingan itu tidaklah seram, bukan saling mengalahkan atau mengorbankan, tetapi untuk saling membantu. Dengan demikian objek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu kebaikan dalam garis horizontal dan ketakwaan dalam garis vertikal, sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalnya lebih banyak dan lebih baik. Praktisi ekonomi syariah akan senatiasa berlomba-lomba dalam kebaikan, baik untuk diri sendiri, rekan kerja, dan yang terpenting untu lembaganya.

Sebuah konsep tambahan, yang kadang-kadang digambarkan sebagai pilar keempat *uṣrah*, yang menggarisbawahi peran dan tujuan kelompok *uṣrah* bagi umat Islam. Yakni *tarbiyah*, *tarbiyah* berasal dari kata bahasa Arab untuk peningkatan, pertumbuhan, yang mengacu pada sistem pendidikan atau bimbingan. Merupakan salah satu cara di mana umat

[7] Ibid., 49: 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Islam terlibat dalam pendidikan, atau proses yang berkesinambungan dari perkembangan mental, fisik, dan spiritual.

d. Metode *Dynamic Uṣrah*

Mengenai sistem pengembangan sumber daya insani yang berkesinambungan dan berkelanjutan, Islam sudah mengenal sistem *uṣrah*. Sistem ini dijalankan oleh Rasulullah SAW sejak 14 abad yang lalu. Tujuan dari pelaksanaan sistem ini adalah tercapainya keimanan dan ketakwaan yang stabil dalam pribadi seorang muslim, sehingga dari situ munculah ahlak yang baik. *Uṣrah* memiliki bentuk pengembangan sumber daya insani dalam kerangka *mentoring* yang terdiri dari tujuh hingga dua belas orang dalam satu kelompok yang dipimpin oleh seorang pementor.

Sistem ini dilaksanakan secara berkelanjutan, sebab islam telah menyadari fitrah manusia yang harus selalu diingatkan dalam kebaikan. Begitu pun Allah memerintah untuk senantiasa melakukan pembinaan dan pendidikan pada manusia dengan cara yang baik, sebagaimana firman berikut:

ٱدۡعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلۡحِكۡمَةِ وَٱلۡمَوۡعِظَةِ ٱلۡحَسَنَةِۖ وَجَٰدِلۡهُم بِٱلَّتِي هِيَ
أَحۡسَنُۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعۡلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦۖ وَهُوَ أَعۡلَمُ بِٱلۡمُهۡتَدِينَ

١٢٥

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah[845] dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.[8]

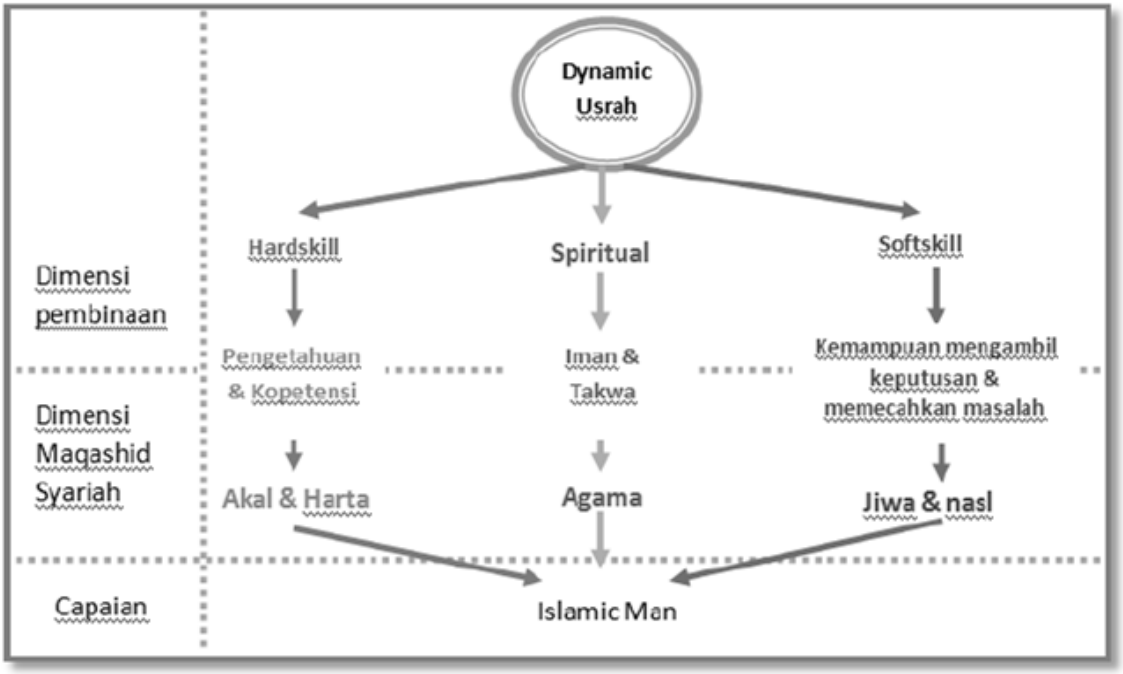
Oleh itu diperlukan pengembangan sumber daya insani yang bersifat *holistic*, yaitu mampu mencakup aspek lahiriah dan ruhiah. Aspek lahiriah yang dimaksud adalah aspek luaran diri manusia yang teraplikasikan dalam *hardskill* individu. Dalam tantangan kekinian, salah satu masalah *hardskill* sumber daya insani Indonesia dalam sistem perekonomian, khususnya perdagangan adalah kendala bahasa dan pengetahuan. Selain itu aspek lahiriah pun bermakna *softskill* indvidu dalam menghadapi masalah dan membuat keputusan. Sedangkan aspek ruhiah merupakan dimensi spiritual yang mampu membentuk karakter dan mental sumber daya manusia secara menyeluruh. Capaian aspek ini adalah keimanan dan ketakwaan yang merupakan tujuan utama dari *uṣrah*, agar pencapaian terhadap ahlak yang baik (*ethics*) dapat terlaksana.

Dalam model *dynamic uṣrah* ketiga hal tersebut diejawantahkan ke dalam tiga bentuk sasaran pembinaan, yaitu *hardskill* (pengetahuan), *softskill* (*skill*), dan spiritual (*islamic personality*). Sehingga bentuk model *dynamic usrah* adalah sebagai berikut:

[8] Al-Qur'an, 16: 125.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 2.1
Model *Dynamic Uṣrah*



Sumber: Analisis *Dynamic Uṣrah*, 2015.

1) Dimensi pembinaan

Dimensi pembinaan terdiri dari; 1) Pembinaan *hardskill* yang meliputi pengetahuan dan kompetensi; 2) Pembinaan spiritual yang bertujuan untuk menstabilkan keimanan dan ketakwaan; 3) *Softskill* dengan mengasah kemanpuan mengambil keputusan dan memecahkan masalah.

2) Dimensi *maqashid syariah*

Model pengembangan sumber daya manusia yang baik harus mampu mencakup kebutuhan dasar secara menyeluruh, dalam hal ini *maqashid syariah*. Sehingga ketiga bentuk pembinaan sebelumnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harus memenuhi kebutuhan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Sebagaimana hubungannya dijelaskan dalam gambar.

3) Capaian

Pada dasarnya tujuan utama dari pembinaan berkelanjutan ini (*dynamic uṣrah*) adalah tercapainya *islamic man*, yaitu individu-individu muslim yang mampu mengaplikasikan nilai-nilai islam secara *syamil* dalam kehidupannya.[9]

Berdasarkan analisis kebutuhan *training*, diperoleh beberapa *gap* yang biasanya dikelompokkan ke dalam *hardskill* dan *softskill*. Misalnya seorang karyawan yang ditempatkan di bagian marketing membutuhkan kemampuan berkomunikasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan di bagian lain yang tidak berhubungan langsung dengan *customer*.

Pada manajemen *training* syariah, disamping *softskill* dan *hardskill* juga terdapat satu faktor penting yang perlu terus dijaga dan dikembangkan, yaitu syariah *skill*, atau dapat dipahami juga sebagai syariah *competence*. Syariah *competence* lebih dimaknai sebagai suatu kompetensi yang dibutuhkan bagi para karyawan di industri syariah. Pada praktiknya, hal tersebut diwujudkan suatu rangkaian program pelatihan dan *workshop* mengenai, tauhid (akidah), syariah, dan muamalah sebagai satu kesatuan. Jadi bukan memfokuskan diri pada fiqih muamalah saja sebagaimana yang sering terjadi pada program-

[9] Ihsan Dwitama, dkk., *Analisis Dynamic Uṣrah Sebagai Model Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Penguatan Ekonomi Global (*Bandung: Universitas Padjadjaran, t.th), 7-8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program pelatihan dan pengembangan karyawan di lembaga-lembaga syariah.[10]

Model *dynamic uṣrah* dipaparkan ke dalam tiga bentuk sasaran pembinaan, yaitu *hardskill* (pengetahuan), *softskill* (*skill*), dan spiritual (*islamic personality*). Dimensi pembinaan terdiri dari;

1) ***Hardskill***

Pembinaan *hardskill* yang meliputi pengetahuan dan kompetensi. Dalam kegiatan perbankan syariah dapat dinilai dengan indikator *fiqih muāmalah* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Memahami pembahasan masalah riba, hukum, dan konsekuensi meninggalkan riba.
b) Memahami teori tentang hak, harta, kepemilikan, dan akad-akad syariah
c) Mengenal karakteristik riba, *gharar*, dan *maysir* dalam transaksi ekonomi konvensional
d) Memahami aplikasi akad muamalah dalam keuangan/bisnis kontemporer

2) **Spiritual**

Pembinaan spiritual yang bertujuan untuk menstabilkan keimanan dan ketakwaan. Variabel spiritual dapat diukur dengan:

a) Tauhid/Akidah Islamiah

(1)Memahami makna akidah secara bahasa dan istilah

[10] Abu Fahmi, dkk, HRD Syariah: *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: Pustaka Gramedia Utama, 2014), 175.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2)Memahami hubungan Iman kepada Allah dan akidah Islam

(3)Memahami standar nilai Akidah islam

(4)Memahami makna dan jenis tauhid (*Tauhid Uluhiyah*, *Tauhid Rubbubiyah*, dan *Tauhid Asma wa sifat*) serta hubungannya dalam konteks kehidupan dan kekaryaan.

b) Al-iman

(1)Memahami hubungan iman, islam, dan ihsan.

(2)Memahami hakikat Iman

(3)Peserta memahami cara-cara mengimani rukun iman dengan benar

(4)Memahami urgensi rukun iman serta implikasi dan implementasinya dalam kehidupan dan kekaryaan

c) *Akhlakul Karimah* atau *Ukhuwah Islamiyah*

*(1)*Memahami makna dan hakikat *akhlaq* dan *ukhuwah islamiyah*

*(2)*Mengetahui perbedaan *ukhuwah islamiyah* dan *ukhuwah jahiliyah*

(3)Mengetahui hal-hal yang menguatkan *ukhuwah* dan buah dari *ukhuwah islamiyah.*

(4)Memahami urgensi *akhlaq* dan *ukhuwah islamiyah* sebagai dasar bagi pembentukan sebuah tim kerja yang harmonis

3) ***Softskill***

Pembinaan *softskill* akan mengasah kemanpuan mengambil keputusan dan memecahkan masalah. *Softskill* dapat diukur dengan indikator dengan kemampuan *presentation skill*, mendapatkan waktu untuk konseling, dan pemecahan masalah pekerjaan dengan waktu cepat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.[11]

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.[12] Menurut Andrew F. Sikula, *personnel administration is the implementation of human resource (man power) by and within an enterprise*. Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan.[13]

Dari pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan manusia yang bekerja dalam suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan).

---

[11] Danang Sunyoto, *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Praktik Penelitian (Jakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012), 1.
[12] Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 10.
[13] Ibid., 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Insani

Sebaik apapun sebuah konsep (termasuk bank Islam) apabila tidak didukung oleh SDM yang berkualitas dan memenuhi syarat, maka konsep tersebut akan menjadi tidak berarti karena SDM yang tidak memenuhi syarat tidak akan mampu menerjemahkan visi dan misi yang terkandung dalam konsep bank syariah secara benar, apalagi yang berhubungan dengan halal dan haramnya suatu produk. Oleh karena itu, perbankan syariah dituntut untuk menyiapkan SDM yang memenuhi syarat untuk menjalankan operasional bank Islam. [14]

Adapun hal-hal yang perlu dimiliki oleh praktisi bank Islam adalah sebagai berikut:

1) Menguasai kemampuan ganda, yaitu operasional bank konvensional dan bank syariah (terutama haram dan halalnya suatu produk bank). Dalam istilah Al-Qur'an disebut *al-qawy* (mampu).
2) Mempunyai *track record* yang baik dan bersih (beriman dan bertakwa). Dalam istilah Al-Qur'an dikenal dengan istilah *al-amin* (jujur).
3) Menempatkan SDM sesuai dengan job dan kapasitasnya. Dalam istilah hadits dikenal dengan istilah: "celakalah orang yang tidak tahu kadar kemampuannya"

[14] Veithzal Rivai, *Islamic Banking* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 311.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pengembangan Karyawan

a. Definisi Pengembangan

Menurut Veithzal, seorang cendekiawan muslim, pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman dan keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jabatannya di masa mendatang, dengan memerhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. [15]

Dari pengertian-pengertian diatas, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat sebagai konsumen dari sebuah perusahaan.

b. Tujuan Pengembangan

Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Henry Simamora, meliputi:

a. Memperbaiki kinerja. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru, supaya menjadi kompeten.
c. Membantu memecahkan persoalan operasional
d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

[15] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.[16]

c. Proses Pengembangan

Proses atau langkah-langkah pengembangan hendaknya dilakukan sebagai berikut:

a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin dan kemampuan konseptual. Penerapan sasaran harus didasarkan pada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

b. Kurikulum

Kurikulum atau materi yang akan disampaikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan tersebut.

c. Sarana

Mempersiapkan alat-alat dan tempat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyedia tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai.

d. Peserta

Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, agar kelancaran pengembangan terjamin.

---

[16] Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber daya Manusia* Konsep *Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 220-221.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Pelatih

Dengan pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang baik.

f. Pelaksanaan

Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.[17]

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berikut beberapa pendapat para ahli tentang kinerja, yaitu:

1) Menurut Bernadin dan Russel, kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2) Menurut Soeprihanto, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu, misalnya standar,

[17] Ibid., 75-76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.[18]

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan".[19]

Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai perusahaan dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja:

1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya

[18] Abu Fahmi, dkk., *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 179.
[19] Al-Qur'an,9: 105.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

insani secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).

3) Merangsang mutual pengembangan pribadi dengan dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.

4) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga protes penilaian prestasi kerja diharapkan dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.[20]

c. Unsur-Unsur Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja atas dasar result atau sasaran biasanya dilakukan dalam manajemen yang berbasis pada MBO (Management By Objective):

1) Kinerja yang berorientasi pada input: sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian cirri-ciri kepribadian karyawan. Ciri-ciri atau karakterisktik keprbadian yang banyak dijadikan objek pengukuran: kejujuran,

[20] Ibid., 180.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun, dan lainnya.

2) Kinerja yang berorientasi pada proses: melalui sistem ini, kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang dilakukan adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan padanya.

3) Kinerja yang berorientasi pada output: sistem ini biasa juga disebut sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini berfokus pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh karyawan. Sistem ini berbasis pada metode manajemen kinerja berbasiskan konsep Management By Objective.[21]

Menurut Irawan Febianto, kinerja *Islamic human resource* setidaknya memiliki tiga hal, yaitu:

a. *Islamic personality*

b. *Skill*

[21] Ibid., 181.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Knowledge.*[22]

5. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

a. Pengertian BPR Syariah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) menurut Undang-Undang (UU) Perbankan No. 21 tahun 2008, adalah bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalulintas pembayaran. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah.[23]

Keberadaan BPRS menjadi alternatif bagi masyarakat yang membutuhkan lembaga perbankan. BPRS sebagai agen pembangunan *(agent of development)* yang diharapkan mampu mewujudkan pemerataan pelayaan perbankan, pemerataan kesempatan berusaha dan pemerataan pendapatan masyarakat melalui pemberian bantuan pembiayaan kepada pedagang/pengusaha kecil di pasar-pasar dan di desa-desa serta menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan dan deposito berjangka.[24] Selain itu kehadiran BPRS diharapkan mampu mempersempit keberadaan dan ruang gerak rentenir yang sampai saat ini masih sulit diberantas.

---

[22] Ihsan Dwitama, dkk., *Dynamic Usrah sebagai model Pengembangan Sumber Daya Insani*, (Bandung: Universitas Padjadjaran, t.th). 9.
[23] Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah, hlm. 3.
[24] M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Analisis Kekuatan, Peluang, Kelemahan dan Ancaman* (Yogyakarta: Ekonisia, 2008), hlm. 112-113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tujuan BPR Syariah

Perusahaan terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai tujuan bersama, termasuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Adapun tujuan yang dikehendaki dengan berdirinya BPR Syariah adalah:[25]

1) Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam, terutama masyarakat golongan ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan.
2) Menambah lapangan kerja terutama di tingkat kecamatan, sehingga dapat mengurangi arus urbanisasi.
3) Membina semangat ukhuwah Islamiyah melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan pendapatan perkapita menuju kualitas hidup yang memadai.

Untuk mencapai tujuan operasional BPR Syariah tersebut diperlukan strategi operasional sebagai berikut:[26]

1) BPR Syariah tidak bersifat menunggu terhadap datangnya permintaan fasilitas, melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi atau penelitian kepada usaha-usaha yang berskala kecil yang perlu dibantu tambahan modal, sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.
2) BPR Syariah memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya jangka pendek dengan mengutamakan usaha skala menengah dan kecil.

[25] Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Ekonisia, 2007), hlm. 85.
[26] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) BPR Syariah mengkaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan serta tingkat kompetitifnya produk yang akan diberi pembiayaan.

c. **Usaha-Usaha BPR Syariah**

Pada dasarnya, sebagai lembaga keuangan syariah BPR Syariah dapat memberikan jasa-jasa keuangan yang serupa dengan bank-bank umum syariah. Dalam usaha pengerahan dana masyarakat, BPR Syariah dapat memberikan jasa-jasa keuangan dalam berbagai bentuk, antara lain:[27]

1) Simpanan Amanah

Disebut dengan simpanan amanah, sebab dalam hal bank penerima titipan amanah *(trustee account)* dari nasabah. Disebut dengan titipan amanah karena dalam perjanjian adalah wadiah, yaitu titipan yang tidak mengandung resiko. Namun demikian, bank akan memberikan bonus dari bagi hasil keuntungan yang diperoleh bank melalui pembiayaan kepada nasabahnya.

2) Tabungan wadiah

Dalam tabungan ini bank menerima tabungan *(saving Account)* dari nasabah dalam bentuk tabungan bebas, sedangkan akad yang diikat oleh bank dengan nasabah dalam bentuk wadiah. Titipan nasabah tersebut tidak mengandung resiko kerugian, dan bank memberikan bonus kepada nasabah. Bonus itu diperoleh bank dari bagi hasil dan kegiatan pembiayaan kredit kepada nasabah lainnya. Bonus tabungan

[27] Ibid. 85-86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wadiah itu dapat diperhitungkan secara harian dan dibayarkan kepada nasabah pada setiap bulannya.

3) Deposito wadiah

Dalam produk ini bank menerima deposito berjangka *(time and investment Account)* dari nasabahnya. Akad yang dilakukan dapat berbentuk wadiah dan dapat pula berbentuk mudharabah. Lazimnya jangka waktu deposito ini adalah 1, 3, 6, atau 12 bulan dan seterusnya sebagai bentuk penyertaan modal (sementara). Maka nasabah/deposan mendapat bonus keuntungan dari bagi hasil yang diperoleh bank dari pembiayaan yang dilakukannya kepada nasabah-nasabah lainnya.

Fasilitas pengerahan dana tersebut, juga dapat dipergunakan untuk menitipkan sedekah, infak, zakat, dan tabungan haji, tabungan kurban, tabungan aqiqah, tabungan keperluan pendidikan, tabungan pemilikan kendaraan, tabungan pemilikan rumah, bahkan bisa digunakan untuk sarana penitipan dana-dana masjid, dana pesantren, yayasan, dan lain sebagainya.

Selain melakukan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud di atas, BPR Syariah dapat pula bertindak sebagai baitul maal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infaq, shadaqah, waqaf, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada yang berhak dalam bentuk santunan dan atau pinjaman kebajikan *(qardhul hasan).*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sementara, dalam menyalurkan dana masyarakat BPR Syariah dapat memberikan jasa-jasa keuangan seperti:[28]

1) Pembiayaan Mudharabah

   Dalam pembiayaan mudharabah bank mengadakan akad dengan nasabah (pengusaha). Bank menyediakan pembiayaan modal usaha bagi proyek yang dikelola oleh pengusaha. Keuntungan yang diperoleh akan dibagi (perjanjian bagi hasil) sesuai dengan kesepakatan yang telah diikat oleh bank dan pengusaha tersebut.

2) Pembiayaan Musyarakah

   Dalam pembiayaan musyarakah ini bank dengan pengusaha mengadakan perjanjian. Bank dan pengusaha berjanji bersama-sama membiayai suatu proyek yang juga dikelola secara bersama-sama. Keuntungan yang diperoleh dari usaha tersebut akan dibagi sesuai dengan penyertaan masing-masing pihak.

3) Pembiayaan *Bai' Bithaman Ajil*

   Dalam bentuk pembiayaan ini, bank mengikat perjanjian dengan nasabah. Bank menyediakan dana untuk pembelian sesuatu barang/aset yang dibutuhkan oleh nasabah guna mendukung usaha atau proyek yang sedang diusahakan.

Sebagaimana diatur dalan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Bank Syariah, kegiatan usaha Bank Pembiayaan Rakyat Syariah diatur dalam pasal 21 yang meliputi sebagai berikut:[29]

[28] Ibid. 86-87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk:
   a) Simpanan berupa tabungan atau yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad *wadiah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
   b) Investasi berupa deposito atau tabungan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad *mudharabah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
2) Menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk:
   a) Pembiayaan bagi hasil berdasarkan akad *mudharabah* atau *musyarakah.*
   b) Pembiayaan berdasarkan akad *murabahah, salam*, atau *istishna*.
   c) Pembiayaan berdasarkan akad *qarḍ.*
   d) Pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad *ijarah* atau sewa beli dalam bentuk *ijarah muntahiya bittamlik*.
   e) Pengambilan utang berdasarkan akad *hawalah*.
3) Menempatkan dana pada bank syariah lain dalam bentuk titipan berdasarkan akad *wadiah* atau investasi berdasarkan akad mudharabah dan atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
4) Memindahkan uang, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah melalui rekening bank pembiayaan rakyat

[29] Undang-Undang No. 21 Tahun 2008, Tentang Bank Syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

syariah yang ada di bank umum syariah, bank umum konvensional, dan UUS.

5) Menyediakan produk atau melakukan kegiatan usaha bank syariah lainnya yang sesuai dengan prinsip syariah berdasarkan persetujuan Bank Indonesia.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoritik yang sedang dibangun dan sebagai pembeda dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Dari hasil penelusuran yang dilakukan terhadap penelitian tentang "Pengaruh *Dynamic Uṣrah* terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Sumber Daya Insani sebagai Variabel Intervening di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.", belum pernah ada yang melakukan penelitian sebelumnya, akan tetapi pernah ada yang meneliti terkait dengan sumber daya insani, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Purwanti, Fakultas Ekonomi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012 dengan judul"*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*" fokus penelitian ini adalah hubungan motivasi kerja karyawan dengan kinerja *karyawan di PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada motivasi kerja dengan variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi secara parsial dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja karyawan di *PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Serta untuk mengetahui apakah ada motivasi kerja dengan variabel kebutuhan* akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi secara simultan dengan kinerja karyawan di *PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.* Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kolerasi, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 karyawan tetap, dan untuk menentukan besaran jumlah sampel peneliti menggunakan teknik Sampling Jenuh, dimana Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 62 karyawan tetap akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi secara parsial dengan kinerja karyawan di *PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*. Dalam mengumpulkan data yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan grafik skala penilaian. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Sedangkan variabel kebutuhan akan afiliasi tidak* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Hasil hipotesis kedua, secara serempak ada pengaruh* signifikan antara variabel motivasi kerja (*kebutuhan* akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

afiliasi) terhadap kinerja karyawan di *PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta dengan nilai F hitung > F tabel = 39,137 > 2,76.*[30]

2. Penelitian yang dilakukan oleh Juwita Sari, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatra Utara, 2012 dengan judul"*Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*." fokus penelitian ini adalah pengembangan karyawan dengan kualitas kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. *Hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengembangan karyawan yang dilaksanakan oleh* PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Instruktur merupakan variabel pengembangan karyawan yang paling dominan dalam mmempengaruhi kualitas kerja karyawan. Metode penelitian yaitu dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik dengan bantuan SPSS. Dalam mengumpulkan data yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Penelitian dilakukan pada 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara serentak antara pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja sebesar 16,853 dan ada pengaruh pengembangan karyawan sebesar 61,9%

[30] Sri Purwati, "*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*" (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kualitas kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.[31]

Selain penelitian diatas, tidak menutup kemungkinan masih ada penelitian terdahulu yang tidak diketahui oleh penulis. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sudah adalah, pengaruh *dynamic uṣrah* terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan sumber daya insani sebagai variabel intervening. *Dynamic uṣrah* merupakan metode pengembangan sumber daya insani yang diterapkan dengan indikator *hardskill*, spiritual, dan *softskill* yang baik kepada karyawan.[32] Indikator yang digagas dalam penelitian menggunakan model *dynamic uṣrah* yang diterapkan oleh Ihsan Dwitama, dkk dan Nabisah Ibrahim, dkk.[33] Dengan penelitian ini dapat diukur seberapa besar pengaruh metode tersebut jika diterapkan dalam pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep Sehingga penelitian ini bukan mengulangi penelitian-penelitian terdahulu, tetapi penelitian ini benar-benar memiliki kekhususan dan pembahasan yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran

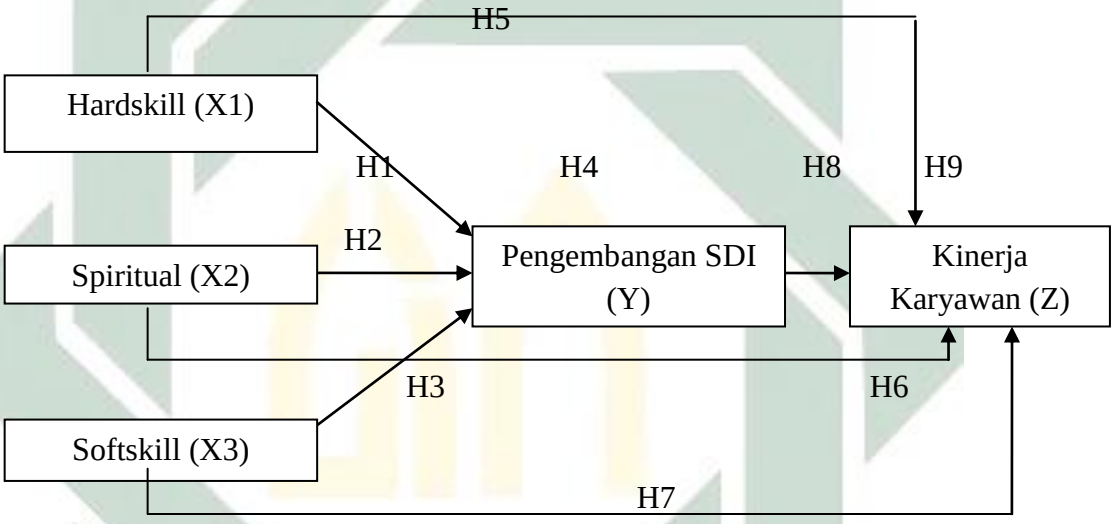
Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang

[31] Juwita Sari, "*Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*" (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara, 2009), dalam http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/11154/1/09E00662.pdf.
[32] Ihsan Dwitama, dkk., *Analisis Dynamic Usrah Sebagai Model Pengembangan Sumber Daya Insani dalam Penguatan Ekonomi Global (*Bandung: Universitas Padjadjaran, t.th).
[33] Nabisah Ibrahim, "Understanding the Islamic Concept of *Uṣrah* and Its Application to Group Work" The Journal for Specialists in Group Work, Vol 40, No. 2 (Juni, 2015), 166.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penting. Berdasarkan penelitian Nabisah Ibrahim dan Siti Rozaina Kamsani (2015), diperoleh variabel independen adalah *dynamic uṣrah*, pengembangan sumber daya insani sebagai variabel intervening, dan variabel dependen yaitu peningkatan kinerja karyawan, sehingga diperoleh gambaran kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

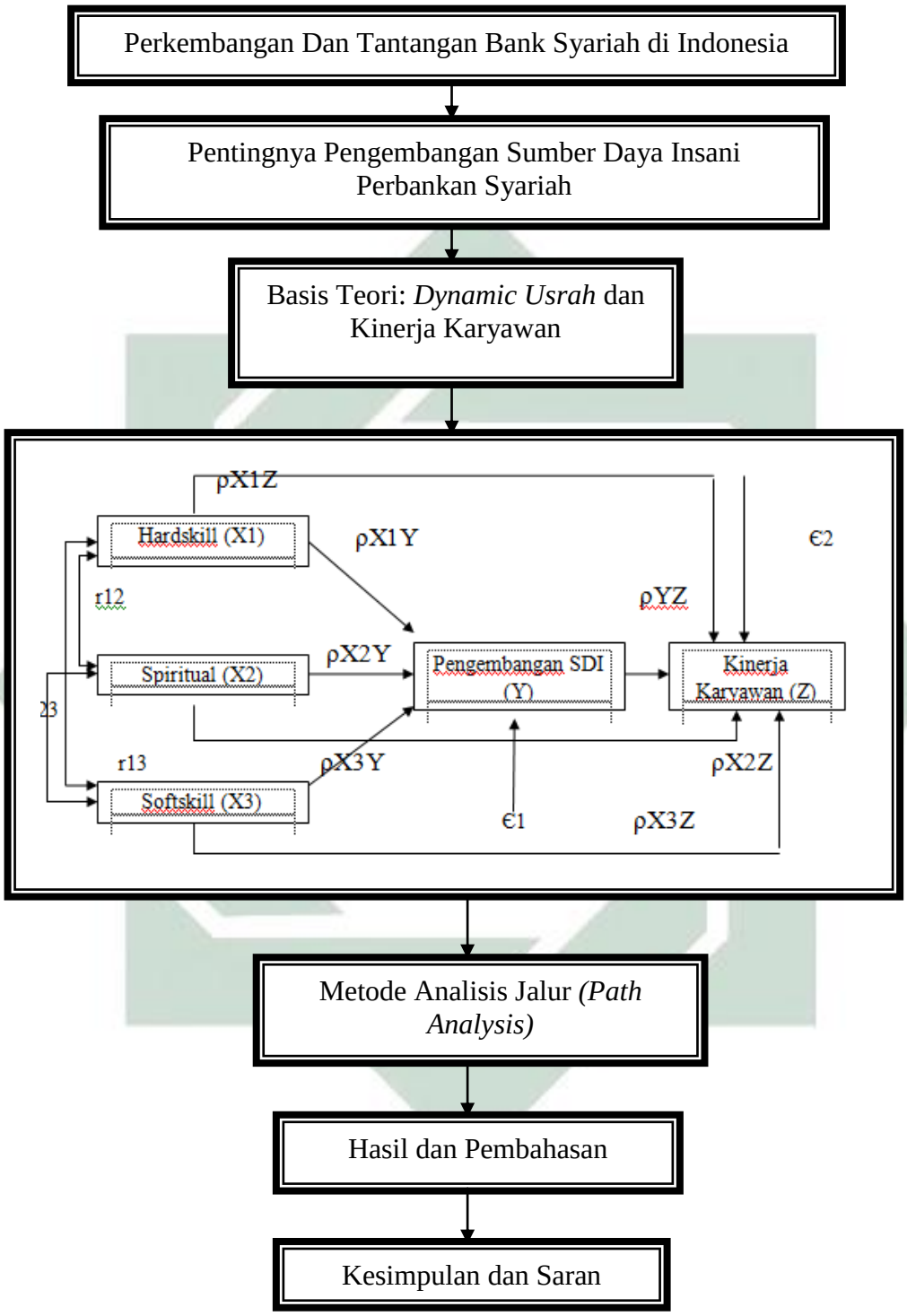


Sumber: Olahan Mandiri, 2016

Dengan konsep kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditentukan skema kerangka penelitian sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 2.3
Skema Kerangka Penelitian



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_1): terdapat pengaruh yang signifikan antara *hardskill* (X_1) terhadap pengembangan sumber daya insani (Y) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Hipotesis Alternatif (H_2): terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritual (X_2) terhadap pengembangan sumber daya insani (Y) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
3. Hipotesis Alternatif (H_3): terdapat pengaruh yang signifikan antara *softskill* (X_3) terhadap pengembangan sumber daya insani (Y) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Hipotesis Alternatif (H_4): terdapat pengaruh yang signifikan antara *hardskill* (X_1), spiritual (X_2), dan *softskill* (X_3) terhadap pengembangan sumber daya insani (Y) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
5. Hipotesis Alternatif (H_5): terdapat pengaruh yang signifikan antara *hardskill* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
6. Hipotesis Alternatif (H_6): terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritual (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
7. Hipotesis Alternatif (H_7): terdapat pengaruh yang signifikan antara *softskill* (X3) terhadap kinerja karyawan (Z) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Hipotesis Alternatif (H_8): terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya insani (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.
9. Hipotesis Alternatif (H_9): terdapat pengaruh yang signifikan antara *hardskill* (X_1), spiritual (X_2), dan *softskill* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan pengembangan sumber daya insani (Y) sebagai variabel intervening di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id