BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia (SDM)

Semula Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *human resources* namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja), bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.[1] SDM merupakan sesuatu yang dimiliki setiap manusia, SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).[2]

SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi,

[1] Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 244.
[2] Akhmad Subekhi, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 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

tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

SDM yang berkualitas tinggi adalah SDM yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.[3]

SDM adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan manusia.[4] SDM adalah tempat menyimpan daya, daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dalam dirinya. Berapa besarnya daya yang tersimpan itu tidak dapat diketahui secara pasti. Kenyataan membuktikan bahwa dari masa ke masa ada saja temuan-temuan baru di bidang IPTEK yang mengagumkan. Temuan-temuan itulah yang dikembangkan kepada sesama manusia di samping dimanfaatkan untuk menggali sumber daya.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari perusahaan. MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan

[3] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), 4.
[4] Yusuf Suit, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), 17.

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

tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena SDM dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunya arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.[5]

MSDM adalah sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interpenden (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi, yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi SDM lain. Misalnya, kebutuhan buruk menyangkut kebutuhan karyawan bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh dan manajemem kompensasi.[6]

2. Kinerja

Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan

[5] Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Jakarta: PT Raja Gafindo Persada, 2003), 1.
[6] Ibid., 17.

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 dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.[7]

Bernardin dan Russel memberikan pengertian kinerja adalah *performance is defined as the record of outcomes produced in a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.[8]

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.[9]

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja karyawan. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan perusahaan dari setiap karyawan. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, oleh karena itu diperlukan ukuran apakah seorang karyawan telah mencapai kinerja

[7] Payman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, 2011), 1.
[8] Acmad S. Ruky, Sistem Manajemen Kinerja (Jakarta: PT. Gramedia, 2001), 15.
[9] Ilyas Y, *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian* (Jakarta: Lembaga Penerbitan FEUI, 199), 99.

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 diharapkan. Untuk itu, penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan memegang peran penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja adalah pertama, tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja. Kedua, tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.[10] Untuk MSDM, proses penilaian kinerja dapat menunjukan adanya kebutuhan akan adanya pengembangan tambahan sebagai suatu alat untuk meningktkan kinerja. Dengan adanya hasil penilaian kinerja yang mengindikasikan bahwa seorang karyawan mempunyai potensi untuk bekerja dengan baik di suatu posisi yang dipromosikan, maka karyawan tersebut mempunyai kesempatan untuk menduduki suatu posisi yang lebih tinggi.[11]

Penilaian kinerja yang bertujuan pengembangan juga mencakup pemberian arahan kinerja karyawan di kemudian hari. Hasilnya, akan menyadarkan karyawan tentang kekuatan dan kelemahan kinerja dan menentukan arah yang harus dipilih karyawan untuk memperbaikinya. Karyawan ingin

[10] Ismail Nawawi, *Ekonomi Kelembagaan Syariah dalam Pusaran Perekonomian Global Sebuah Tuntutan dan Realitas* (Surabaya: ITS Pers, 2009), 97.
[11] Anggun Goen,"Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia", dalam https://goenable.wordpress.com/tag/teori-manajemen-sumber-daya-manusia/, diakses pada 18 April 2015.

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

mengetahui secara khusus, bagaimana mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka di masa mendatang. Karena penilian kinerja dirancang untuk menanggulangi masalah-masalah kinerja yang buruk. Penilaian harus dirancang untuk mengembangkan karyawan dengan lebih baik.

3. Karakter SDM : *Shiddiq*, *Istiqā mah*, *Fathanah*, *Ā manah* dan *Tabligh* (SIFAT)

Memahami dan mengamalkan Al-Qur'an dengan merujuk pada konteks perilaku Rasulullah sebagai teladan yang sempurna merupakan bagian dari upaya setiap muslim yang ingin mengaktualisasi iman dan takwanya secara nyata. Karakter Rasulullah terdiri dari *Shiddiq*, *Istiqā mah*, *Fathanah*, *Ā manah* dan *Tabligh*. Lima karakter tersebut merupakan landasan dasar yang harus diterapkan pada institusi-institusi yang ada baik itu bersifat syariah ataupun tidak. Indikator atau ciri-ciri yang terkandung dalam karakter Rasulullah tersebut dapat dilihat dari perilaku sehari-hari, yaitu dapat diukur dengan KPI atau *Key Performance Indikator* yang dapat dijadikan ukuran kinerja sebuah perusahaan, lembaga, departemen dan instansi.

Kandungan akhlak mulia yang dimuat dalam untaian kata SIFAT kiranya dapat menjadi pedoman bersikap dan bertingkah laku dan menjadi bahan renungan serta pembiasaan, sehingga ruhani semakin tajam dan sensitif menghadapi tantangan di tengah-tengah masyarakat sesuai visi dan misi sebagai seorang muslim. [12] Dari data Labmend (*Laboratory for Management Development*) diperoleh data yang diklasifikasikan sesuai dengan masing-masing

[12] Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniyah (Transedental Intelligence)* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 232.

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

karakter *Shiddiq*, *Istiqā mah*, *Fathanah*, *Ā manah* dan *Tabligh*. Hal ini lebih jelas dapat dilihat dalam Tabel berikut :

Tabel 2.1[13]

***Key Performance Indicator* SIFAT dalam Pengembangan SDI**

SHIDDIQ	*ISTIQĀ MAH*	*FATHANAH*	*Ā MANAH*	*TABLIGH*
Jujur	Percaya Diri	Kecerdasan	Prinsip	Komunikasi
Tawadhu'	Kuat	Ilmu	Harmoni	Empati
Loyal	Sempurna	Profesional	Cinta	Proaktif
Sabar	Kontinuitas	Realitas	Teliti	Pendidikan
Ikhlas	Risiko	Rasional	Analisa	Motivasi
Transparan	Menang	Inisiatif	Kecepatan	Memimpin
Fakta	Tujuan	Belajar	Fakta	Spontanitas
Hormat	Visi	Alasan	Tanggung	Bijaksana
Perbaikan	Komitmen	*Solution*	jawab	Pengaruh
Mandiri	Optimis	Prestasi	Respek	Melayani
Adil	Semangat	Inovasi	Tepat janji	Informasi
Terbuka	Berkorban	Hasil	Wewenang	*Relationship*
Teladan	Ketaatan	Kreativitas	Jabatan	Kerjasama
Objektif	Berani	Toleransi	Misi	Dukungan
Honest	Disiplin	*Wisdom*	Tugas	Teladan
Spiritual	*Confidence*	*Analythical*	Kehormatan	*Communicative*
Steadfast	*Commitment*	*Equitable*	*Trustworthines*	*Courages*
Humble	*Consequence*	*Openminded*	*s*	*Knowledgeable*
Loyal	*Discipline*	*Intelligent*	*Principled*	*Assertive*
Patient	*Straightforwar*	*judicious*	*Accurate*	*Creditable*
Upright	*d*		*Transparent*	*Proactive*
Pure	*Patient*		*Dependable*	*Cooperative*
Factual	*Stable*		*Punctual*	*Emphaty*
			Objectivity	*Support*
			Honorable	
			Accountable	

Karakter *shiddiq* adalah komponen ruhani yang memantulkan berbagai sikap terpuji dalam semua kata, perbuatan dan keadaan batinnya. *Istiqā mah* menunjukkan kekuatan iman yang merasuki seluruh jiwa sehingga tidak mudah

[13] Ibid., 233.

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

goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan. *Fathanah* diartikan sebagai kecerdasan, kemahiran, penguasaan yang mencakup kecerdasan intelektual dan emosional. *Ā manah* adalah sikap bisa dipercaya, menghormati dan dihormati. *Tabligh* yaitu menyampaikan kebenaran melalui suri tauladan dan perasaan cinta yang mendalam.

a. Pengertian *Shidddiq*

Salah satu dimensi kecerdasan ruhani terletak pada nilai kejujuran yang merupakan mahkota kepribadian orang-orang mulia yang telah dijanjikan Allah Swt. akan memperoleh limpahan nikmat dari-Nya.[14] Seorang yang cerdas secara ruhaniah, senantiasa memotivasi dirinya dan berada dalam lingkungan orang-orang yang memberikan makna kejujuran.

Kejujuran adalah komponen ruhani yang memantulkan berbagai sikap terpuji. Mereka berani menyatakan sikap secara transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan. Hatinya terbuka dan selalu bertindak luris, sehingga mereka memiliki keberanian moral yang sangat kuat. Al-Qusyairi, seorang *sufi* terkenal mengatakan bahwa shiddiq adalah orang yang benar dalam semua kata, perbuatan dan keadaan batinnya. Hati nuraninya menjadi bagia dari kekuatan dirinya karena sadar bahwa segala hal yang akan mengganggu ketentraman jiwanya merupakan dosa.

Kejujuran bukan datang dari luar, tetapi bisikan qalbu yang secara terus-menerus mengetuk dan memberikan percikan cahaya Ilahi. Kejujuran merupakan sebuah bisikan moral yang didorong oleh gelora cinta kepada Ilahi. Kejujuran

[14] Ibid., 189-197

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

bukan suatu keterpaksaan melainkan sebuah panggilan dari dalam dan sebuah ketertarikan. Dalam hubungannya dengan dunia kerja, sikap *shiddiq* akan melahirkan karyawan yang enerjik dan penuh antusiasme karena dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mereka tidak merasa terhambat oleh berbagai kebohongan yang akan merusak dirinya.

Shiddiq artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan atas dasar nilai-nilai yang benar berdasarkan agama Islam. Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *Shiddiq* dan menciptakan lingkungan yang penuh dengan kejujuran.[15] Dalam dunia kerja, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu.

Shiddiq artinya benar, nilai dasarnya yaitu adanya integritas dalam pribadi, selalu berkata jujur, ikhlas, terjamin dan memiliki keseeimbangan emosi.[16] Kejujuran dan rasa tanggung jawab yang memancar dari hati merupakan sikap sejati manusia yang bersifat universal sehingga harus menjadi keyakinan dan jati diri serta sikap yang paling otentik dan tidak bermuatan kepentingan orang lain, kecuali ingin memberikan keluhuran makna hidup.

b. Pengertian *Istiqā mah*

Istiqā mah diterjemahkan sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsistensi (taat azas) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan

[15] Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 36-37.
[16] Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 54.

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

membentuk sesuatu menuju pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik, sebagaimana *taqwim* merujuk pula pada bentuk yang sempurna (*qiwam*). Firman Allah Swt. :

لَقَدْ خَلَقْنَا آلإِنْسَنَ فِى أَحْسَنِ تَقْوِ يْمٍ

Artinya: Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Surat at-Tin ayat 4).[17]

Berdasarkan ayat diatas, manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dengan bersikap *istiqā mah* menunjukkan kekuatan iman yang merasuki seluruh jiwa, sehingga tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan.[18]

Manusia yang memiliki jiwa *istiqā mah* adalah tipe manusia yang merasakan ketenangan luar biasa (iman, aman, *mutmainnah*) walau penampakannya di luar bagaikan seorang yang gelisah. Merasa tentram karena apa yang dilakukan merupakan rangkaian ibadah sebagai bukti *mahabah* cinta. *Istiqā mah* bukan berarti sebuah sikap yang tidak mau adanya perubahan, namun sebuah kondisi yang konsisten menuju arah yang diyakini dengan tetap terbuka terhadap gagasan inovatif yang akan menunjang atau memberikan kontribusi positif untuk pencapaian tujuannya. Sikap *istiqā mah* hanya mungkin merasuki jiwa seseorang bila mempunyai tujuan atau ada sesuatu yang ingin dicapai.

[17] Departemen Agama Republik Indonesia, al Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Diponegoro, 2008), 597.
[18] Ibid., 203-205.

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

Al-Faqih Abu Laits berkata:"tanda *istiqā mah* adalah ketika seseorang telah melakukan hal-hal yang fardlu atas dirinya yaitu[19] :

a. Menjaga lisan dari menggunjing.
b. Meninggalkan buruk sangka dan meninggalkan mengolok-olok orang lain.
c. Memejamkan mata dari hal-hal yang diharamkan serta kejujuran lisan (perkataan).
d. Menafkahkan harta di jalan Allah Swt.
e. Tidak berlebih-lebihan dan tidak menyombongkan dirinya.
f. Memelihara shalat lima waktu.
g. *Istiqā mah* pada *sunnah wal jama'ah* (lingkungan yang baik).

Istiqā mah mempunyai arti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan.[20] *Istiqā mah* dalam kebaikan ditampilkan dalam keteguhan dan kesabaran serta keuletan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. *Istiqā mah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Orang dan perusahaan yang *istiqā mah* dalam kebaikan akan mendapat ketenangan dan sekaligus mendapat solusi dan jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap taat peraturan, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

c. Pengertian *Fathanah*

[19] Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 61-69.
[20] Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 37.

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

Kegiatan ekonomi dan bisnis mengharuskan setiap aktifitas didasarkan pada ilmu, keterampilan, jujur, benar dan bertanggung jawab. Para pelaku ekonomi harus cerdas dan kaya wawasan agar bisnis yang dijalankan efektif dan efisien sehingga dapat memenangkan persaingan dan tidak menjadi korban penipuan. Dalan dunia bisnis, sifat fathanah memastikan bahwa pengelolaan bisnis, perbankan, atau lembaga bisnis apa saja harus dilakukan secara cermat dan kompetitif, sehingga menghasilkan keuntungan maksimum dan tingkat resiko yang rendah.[21]

Fathanah adalah mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal. Sifat *fathanah* ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat.[22] Makna *fathanah* merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh sehingga dapat kita artikan bahwa fathanah merupakan kecerdasan intelektual emosional dan terutama spiritual.[23]

Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Seorang yang *fathanah* tidak saja cerdas, tetapi juga memiliki kebijaksanaan atau kearifan dalam berfikir dan bertindak. Salah satu cirri orang yang bertakwa adalah mereka yang mengoptimalkan potensi akalnya.[24]

d. Pengertian *Ā manah*

[21] Miftakhul Ulum, "*Perspektif Hukum Islam Tentang Penjualan Rokkok dengan Cara Promosi oleh Sales Promotion Girl (SPG)*" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2010), 21.
[22] Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 74.
[23] Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniyah (Transedental Intelligence)* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 212.
[24] Hermawan Kertajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: PT Mizan Pustaka), 128.

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

Ā manah artinya dapat dipercaya. Orang yang dapat dipercaya disebut al-amin, Tentu bukan suatu kebetulan, bahwa ibunda Nabi Muhammad saw. bernama Aminah. Aminah artinya wanita yang dapat dipercaya.[25] *Ā manah* merupakan karakter utama seorang pelaku kerja dan semua umat manusia. Sifat *ā manah* menduduki posisi yang paling penting dalam dunia ekonomi. Tanpa adanya sikap *ā manah*, perjalanan dan kehidupan pemasaran pasti akan mengalami kegagalan dan kehancuran. Dengan demikian setiap pelaku pemasaran mestilah menjadi orang yang profesional dan bertanggung jawab sehingga ia dipercaya oleh masyarakat dan seluruh nasabah.

Lawan *ā manah* adalah khianat, atau tidak dapat dipercaya. Khianat merupaka salah satu sifat utama orang-orang munafik. Mereka adalah orag-orag yang tidak dapat dipercaya. Karena sifat tersebut, kelak mereka akan menempati neraka yang paling keras siksaannya. Allah Swt. berfirman :

إِنَّ الْمُنَافِقِيْنَ فِي الدَّرْكِ الْاَسْفَلِ مِنَ النَّارِ, وَ لَنْ تَجِدَ لَهُمْ نَصِيْرًا

> Artinya : sesungguhnya orang-orang munafik itu (ditempatkan) pada tingkatan yang paling bawah dari neraka dan kamu sekalo-sekali tidaka akan mendapat seorang penolong pun bagi mereka. (Surat an-Nisa' ayat 145)[26]

Ā manah adalah selalu ingin menampilkan sifat yang bisa dipercaya (*credible*), menghormati dan dihormati (*honorable*). *Ā manah* merupakan dasar dari tanggung jawab, kepercayaan, dan kehormatan serta prinsip-prinsip yang

[25] Ahda Bina, *Dahsyatnya 4 Sifat Nabi Sidik-Fathanah-Āmanah-Tablig* (Surakarta: Sajada Penerbit, 2013), 199

[26] Departemen Agama Republik Indonesia, al Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Diponegoro, 2008), 101.

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

melekat pada seseorang yang cerdas secara ruhaniyah. Di dalam nilai diri yang *ā manah* ada beberapa nilai yang melekat :

a. Rasa tanggung jawab (*taqwa*), ingin menunjukkan hasil yang optimal atau *islah*.
b. Kecanduan kepentingan dan *sense of urgency*, merasa bahwa hidup memiliki nilai yang penting.
c. *Al-Amin*, *credible*, ingin dipercaya dan mempercayai. Hidup merupakan sebuah proses untuk saling mempercayai dan dipercayai.
d. Hormat dan dihormati (*honorable*). Hidup yang wajar dan mulia tidak harus menjadi seorang karismatik atau berupaya untuk membuat dirinya menjadi yang dikultuskan. Hidup harus berada pada tataran *mahabbah* (rasa cinta).

Ā manah mempunyai arti bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. *Ā manah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal dan berbuat yang terbaik dalam segala hal. Adapun indikator dari kejujuran yaitu: 1.Sesuai dengan kenyataan, 2.Rasional, 3.Objektif, 4.Apa adanya, 5.Terbuka.[27] Sifat *ā manah* harus dimiliki setiap mukmin, apalagi yang mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat.[28]

Ā manah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab dan kredibel. *Ā manah* bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu dengan ketentuan. *Ā manah* juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan

[27] Astuti, *Pendidikan Karakter* (Bandung: Alfabeta,2000), 58.
[28] Didin Hafidhudin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 38.

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

tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.[29] *Ā manah* dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran dan pelayanan yang optimal kepada nasabah.

Sifat *ā manah* akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim. Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara *ā manah* yang diberikan kepadanya. Nilai dasar *ā manah* adalah terpercaya, bisa memegang *ā manah*, tidak mau menyeleweng, selalu mempertahankan prinsip berdiri di atas kebenaran, bertanggung jawab, transparan, tepat waktu dan memberikan yang terbaik.[30]

Dalam dunia bisnis islami yang berkembang saat ini, sifat *ā manah* menjadi kunci sukses kegiatan bisnis di masa depan. Jika pelaku ekonomi mencedarai bisnisnya dengan tindakan non *ā manah*, maka ia akan segera kehilangan kepercayaan masyarkat terhadap bisnisnya.[31]

e. Pengertian *Tabligh*

Tabligh yaitu kemampuan berkomunikasi dengan baik. Istilah ini juga diterjemahkan dalam bahasa manajemen sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali dan supervisi.[32] *Tabligh* memiliki nilai dasar yang berarti komunikatif, menjadi pelayan bagi

[29] Kartajaya, Herman dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan Media Utama,2006) 125.
[30] Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Al-Fabeta,2009), 55.
[31] Miftakhul Ulum, "*Perspektif Hukum Islam Tentang Penjualan Rokkok dengan Cara Promosi oleh Sales Promotion Girl (SPG)*" (Skripsi—Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2010), 23.
[32] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah dalam Praktek (Depok: Gema Insani, 2008), 56.

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

publik, bisa berkomunikasi secara efektif, memberikan contoh yang baik dan bisa mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain.[33]

Kata *tabligh* sendiri dalam Al-Qur'an disebut dalam bentuk kata kerja sedikitnya ada sepuluh kali yang artinya, proses menyampaikan sesuatu untuk mempengaruhi orang lain melalui simbol-simbol yang berarti.[34] *Tabligh* didefinisikan berdasarkan konsekuen, pengendalian diri, kasih saying, selau transparan, membimbing, visioner, komunikatif dan berbudaya.[35]

C. Produktivitas

Istilah produktivitas mengandung unsur-unsur yang kompleks, mulai dari konsep, pendekatan hingga pengukurannya. Dari kompleksitas ini menimbulkan berbagai macam penafsiran tentang konsep dan cara pengukuran produktivitas dengan pendekatan yang berbeda-beda.

1. Pengertian produktivitas

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (*output and input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.[36]

---

[33] Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Al-Fabeta,2009), 58.
[34] Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniyah (Transedental Intelligence)* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 223.
[35] Muhammad Nafik Ryandono, Bursa Efek dan Investasi Syariah (Surabaya: Āmanah Pustaka, 2008), 129.
[36] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 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

Greenberg menjelaskan pengertian produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.[37] Definisi produktifitas dikelompokkan sebagai berikut :[38]

a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah *ratio* dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*).
b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik, ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.[39] *Encyclopedia* Britanica menyebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.[40]

---

[37] Ibid.
[38] Ibid., 16.
[39] Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 126.
[40] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001),56.

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

Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.[41]

Tobardi menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.[42]

Dari semua definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan hasil kerja yang lebih baik berdasarkan *input* yang digunakan dalam jangka waktu tertentu.

2. Penting dan Peranan Produktivitas

Arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa-jasa. Peningkatan

[41] Ibid., 58.
[42] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), 100.

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

produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup manusia. Pada tingkat nasional, kenaikan produktivitas dapat meningkatkan standar hidup atau paling tidak mempertahankannya sambil melakukan upaya peningkatan kualitas hidup.[43]

3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan alat manajemen yang penting bagi perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Pengukuran produktivitas membuat perusahaan tetap pada sasaran yang telah ditetapkan.

Beberapa cara pengukuran produktivitas yang sering digunakan sebagai berikut :[44]

a. Pengukuran produktivitas dengan model engineering, cara ini lebih mengacu pada lingkungan fisik.
b. Pengukuran produktivitas dengan model accounting, cara ini lebih mengacu pada lingkungan pasar.

Kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi, yaitu:

a. Dimensi nasional, yang disebut juga pengukuran produktivitas tingkat makro.
b. Dimensi industri, sering disebut pengukuran produktivitas tingkat industri.
c. Dimensi organisasi, yang disebut juga sebagai pengukuran produktivitas tingkat perusahaan.

[43] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 10.
[44] Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 18.

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

Pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:[45]

a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.
b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

Cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:[46]

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran (*output*) mencerminkan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.
c. Ketepatan waktu, yaitu seseuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari

[45] Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 127.
[46] Ria Noviana, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV Rola Motor Tanjung Tabalong- Kalimantan Selatan)" (Skripsi—Universitas Brawijaya Malang, 2007), 21.

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

pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas secara makro sebagai berikut: status sosial ekonomi, kualitas fisik, kualitas non fisik dan gaya kepemimpinan.[47] Lawlor menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari dimensi yang menghitungkan teknik dan informasi. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan sebagai berikut: iklim ekonomi, pasar, perubahan, organisasi, masyarakat, upah, informasi, teknologi.[48]

Balai pengembangan produktivitas daerah menjelaskan faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

a. Sikap kerja, seeperti kesediaan untuk bekerja seacara bergiliran, dapat menerima tam/bahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pemimpi organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran penguasan mutu dan panita mengenai kerja unggul.
d. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

[47] Ibid., 27.
[48] 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

e. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan penambhan tugas.

f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha da berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Pada tabel 2.2 dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan dan tempat kerja adalah bersumber dari lingkungan, manusia dan proses. Apabila salah satu faktor tersebut diabaikan maka produktivitas karyawan yaitu berasal dari lingkungan peruusahaan, tenaga kerja itu sendiri serta lingkungan esensial perusahaan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana yang baik, promosi dan pengembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi atau perusahaan, merasa terlibat dengan kegiatan-kegiatan organisasi, pengetian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan atau kepala perusahaan pada diri karyawan/karyawati dan disiplin yang kerja keras.[49]

Tabel 2.2[50]

Faktor-Faktor Produktivitas

FAKTOR	TEMPAT KERJA	PERUSAHAAN
LINGKUNGAN	• Kondisi kerja • Suasana/iklim kerja • Sistem insentif	• Kondisi kerja • Suasana/iklim kerja • Sistem insentif

[49] Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), 56.
[50] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 61

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

	• Hubungan buruh • Serikat buruh	• Hubungan buruh • Lingkungan alam • Perencanaan dan organisasi
MANUSIA	• Kuantitas • Pendidikan • Keahlian • Latar belakang kebudayaan • Kemampuan sikap • Aspirasi	• Kuantitas • Tatanan pendidikan dan keahlian • Struktur pekerjaan • Minat kerja • Kemampuan sikap • Aspirasi
PROSES	• Perlengkapan • Proses teknologi • Bahan baku • Energi • Tatanan tugas • Rancangan produk	• Pembentukan modal • Penenganan bahan baku • Pemeliharaan pencegahan • Energi • Organisasi dan perencenaan

5. Kunci Produktivitas Tinggi

Ranftl menetapkan tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi, yaitu[51] :

a. Keahlian, manajemen yang bertanggung jawab. Manajemen adalah faktor utama dalam setiap produktivitas perusahaan dan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan dalam mencapai puncak. Untuk mencapai produktivitas tinggi, setiap anggota manajemn harus diberi motivasi tinggi, positif dan secara penuh ikut melakukan pekerjaan. Keahlian, tanggung jawab, manajemen dan produktivitas yang lebih baik tidak dapat dipisahkan.

[51] A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sunber Daya Manusia Produktivitas* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999), 106.

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. Kepemimpinan yang luar biasa. Dari semua faktor kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Akhirnya, tujuan setiap organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinan.
c. Kesederhanaan organisasional dan operasional. Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes dan dapat disesuaikan dengan perubahan. Selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan operasi yang efektif. Hal ini memberikan garis pengarahan lebih jelas.
d. Kepegawaian yang efektif. Lebih menekankan pada mutu bukan kuantitas dan sebelum mempekerjakan orang baru, sebaiknya dipastikan dahulu bahwa yang sekarang sudah berkinerja menurut kemampuan.
e. Tugas yang menantang. Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suatu suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi. Akan tetapi, orang yang tepat harus disesuaikan dengan masalah yang tepat baginya. Pekerjaan itu sendiri harus memberikan motivasi.
f. Perencanaan dan pengendalian tujuan. Perencanaan yang tidak efektif mengakibatkan kebocoran besar dalam produktivitas. Perencanaan yang efektif meningkatkan produktivitas operasional.
g. Pelatihan manajerial khusus. Dilakukan dengan memberikan kepada anggota tim sarana yang berguna menerapkan usaha peningkatan produktivitas yang efektif dalam seluruh organisasi.

Singodimedjo menyebutkan ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (1). Aspek kemampuan tenaga

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

kerja; (2). Aspek efisiensi tenaga kerja; (3). Aspek kondisi lapangan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.[52]

6. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga tercapai tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator untuk mengukur produktivitas sebgai berikut:[53]

a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri

[52] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), 101.
[53] Ibid., 211-212.

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

mutlak dilakukan. Berikut juga pada harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

d. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dar yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

e. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan

Keenam indikator tersebut yang akan digunakan untuk mengukur bagaimanakah produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini.

7. Peningkatan Produktivitas Perusahaan

Tujuan manajer mengukur produktivitas adalah untuk memperbaiki prestasi perusahaan dan kemampuan labanya. Sebuah perusahaan atau sistem produksi lainnya menerapkan kombinasi kebijakan, rencana sumber-sumber dan metodenya dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan khususnya. Kombinasi kebijakan-kebijakan ini dituangkan melalui dan dengan bantuan faktor-faktor produktivitas internal dan eksternal.

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

Untuk mengukur produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, misalnya liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya.[54]

Dengan membandingkan perusahaan yang satu dengan lainnya dalam bisnis yang serupa dapat membantu memperlihatkan apakah perusahaan yang satu lebih baik atau lebih jelek dari lainnya. Keguanaan pengukuran suatu produktivitas pada perusahaan adalah untuk memperbaiki unjuk kerja. Pengukuran produktivitas tidak boleh hanya merupakan tindakan terisolasi, tetapi dirancang agar dapat menemukan arah bagi tindakan konkrit untuk memperbaiki produktivitas semua yang terlibat. Produktivitas mempunyai arti memperbaiki unjuk kerja perusahaan dari waktu ke waktu. Produktivitas memperlihatkan rasio antara nilai tambah dan jumlah tenaga kerja yang digunakan atau antara nilai tambah dan total biaya kerja. Hal tersebut merefleksikan produktivitas antara keluaran dan masukan, dan seorang manajer dapat menghitung unjuk kerja produktivitas perusahaan dengan menggunakan informasi yang tersedia.[55]

Mengukur input tenaga kerja, material, energi dan modal, umumnya data-data tersebut dalam sebuah perusahaan cukup tersedia. Tujuan pengukuran

[54] Muchadarsya Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 25.
[55] J Rivianto, Produktivitas dan Pengukuran Seri Produktivitas (Jakarta: Lembaga Sarana Infomasi Usaha dan Produktivitas, 1986), 72.

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

produktivitas adalah untuk mengoptimalkan faktor-faktor yang menunjang bagi perbaikan produktivitas dan meminimalkan faktor-faktor yang menghambat. Oleh karena itu, pengukuran produktivitas di tingkat perusahaan harus dikaitkan dengan pekerjaan aktual yang dilakukan manusia dan mesin pada tingkat pelaksanaan di lapangan.[56]

D. Peran High in Integrity untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Spencer menjelaskan bahwa perilaku integritas adalah perilaku bertindak secara konsisten sesuai dengan kebijakan perusahaan dan kode etik industri perusahaan. Individu yang memiliki perilaku ini mempunyai pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan tersebut dan bertindak secara konsisten.[57]

Herb Shepherd menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial dan tonus (fisik). Kamus Merriam-Webster mendefinisikan integritas sebagai ketaatan yang kuat pada sebuah kode, khususnya nilai moral tertentu. Seseorang yang memilki integritas diri mempunyai perkembangan fisik yang baik, sehat dan segar serta m emiliki perkembangan baik dan seimbang dari semua unsur-unsur kejiwaan atau mental.[58] Seseorang yang memiliki integritas, baginya bekerja memberikan kegembiraan dan kenikmatan. Rasa bertanggung jawab atas tugas merupakan syarat utama bagi pertumbuhan, aktualisasi diri, serta kebahagiaan.

[56] Ibid., 84.
[57] Isti Nurhidayah, "Prinsip Integritas Akuntan Dalam Perspektif Spiritualisme Islam" (Skripsi--Universitas Brawijaya, Malang, 2008), 38.
[58] Antonius Atosokhi Gea, Integritas Diri: Keunggulan Pribadi Tangguh (Jakarta: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2006), 17.

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

Seseorang yang memiliki integritas aka memiliki perkembangan intelektual, emosional, daan spiritual yang seimbang serta memiliki kepekaan dan keterampilan sosial dalam kehidupan bersama. Oleh karena itu, orang yang memiliki integritas harus mengembangkan intelektualnya dan melatih kepekaan mental dan spiritualnya.

Bekal kedua dalam kehidupan ini setelah selalu mengingat Allah Swt. adalah tidak berhenti untuk terus menerus mencari pengetahuan.[59] Harta yang paling berharga bukanlah uang melainkan ilmu pengetahuan karena dengan ilmu pengetahuan, segala sesuatnya menjadi mudah. Penguasaan ilmu menyebabkan berkembangnya kemakmuran melalui berbagai inovasi dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan. Tasmara mengatakan bahwa sikap orang berilmu adalah cara dirinya berhadapan dengan lingkungan. Tidak pantas seorang muslim itu menjadi orang bodoh karena buta hatinya untuk menerima ilmu dan hikmah, padahal pahala yang diberikan kepada muslim yang haus akan ilmu pnengetahuan sangat besar.[60]

Tasmara juga menjelaskan bahwa seorang muslim selalu berhitung efisien, maksudnya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran dibandingkan dengan energi yang dia keluarkan (produktivitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi).[61] Pribadi muslim adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas. Seorang muslim

[59] Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniyah (Transedental Intelligence)* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 65.
[60] Ibid., 116.
[61] Ibid., 128.

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

merasa dirinya dikejar oleh suatu hutang yang harus segera dibayar apabila kehidupannya tanpa makna apalagi tidak produktif.

Usaha peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dengan memusatkan perhatian pada sekelompok masalah yang berkaitan termasuk teknologi, struktur organisasi, budaya organisasi, perubahan sifat kerja dan pekerja. Untuk lebih produktif dan dapat bersaing, manajemen peningkatan produktivitas harus menggunakan mekanisme pengorganisasian yang ada, sistem manajemen, dan kontrol seluas-luasnya.[62]

Sedarmayanti menjelaskan bahwa pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian, tingkat produktivitas kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula.[63]

Timpe berpendapat bahwa hampir semua pegawai yang puas dan produktif adalah mereka yang dengan teliti, disiplin, semangat dan cocok dengan pekerjaan-pekerjaannya. Suatu kecocokan kerja yang tepat dan produktif memungkinkan pegawai untuk mencurahkan kelebihan dan kekuatan ahli mereka.[64]

Mc Namara menjelaskan bahwa pengalokasian sumber daya yang baik merupakan kunci untuk mengubah prestasi perusahaan dan untuk meningkatkan

---

[62] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001),232.
[63] Ibid.,77.
[64] A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sunber Daya Manusia Produktivitas* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999), 347.

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

keseluruhan produktivitas manajemen. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakaukan tindakan yang produktif.[65] Orang yang memiliki pendidikan dan wawasan yang lebih luas akan menghayati arti pentingnya produktivitas. Pengetahuan dan wawasan yang diperoleh melalui pendidikan formal maaupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan produktif.[66]

E. Lembaga Keuangan di Indonesia

1. Pengertian Lembaga Keuangan

Dahlan Siamat berpendapat bahwa lembaga keuangan adalah badan usaha yang kekayaannya dalam bentuk aset keuangan atau tagihan dibandingkan dengan aset nonfinansial atau aset rill. Lembaga keuangan memberikan pembiayaan atau kredit kepada nasabah dan menananmkan dananya dalam surat-surat berharga.[67] Disamping itu, lembaga keuangan juga menawarkan berbagai jasa keuangan antara lain menawarkan berbagai jenis tabungan, proteksi, asuransi, program pensiun, penyediaan sistem pembayaran dan mekanisme transfer dana. Lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, menghimpun dana, menyalurkan dana atau kedua-duanya.[68]

---

[65] Ibid., 163.
[66] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001),72.
[67] Adjie Pratomo, "Bentuk dan Peranan Lembaga Keuangan", dalam http://adjieamry.blogspot.com/2012/09/lembaga-keuangan-pengertian-bentuk-dan.html, diakses pada 17 Mei 2015
[68] Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 28.

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

Artinya kegiatan yang dilakukan oleh lembaga keuangan selalu berkaitan dengan bidang keuangan, apakah kegiatannya hanya menghimpun dana atau hanya menyalurkan dana atau bahkan kedua-duanya yakni menghimpun dan menyalurkan dana.

Dari berbagai pendapat di atas dapat dipahami bahwa lembaga keuangan adalah setiap perusahaan yang kegiatan usahanya berkaitan dengan bidang keuangan. Kegiatan usaha lembaga keuangan dapat berupa menghimpun dana dengan berbagai skema atau melakukan kegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dana sekaligus dimana kegiatan usaha lembaga keuangan untuk investasi perusahaan, kegiatan konsumsi dan kegiatan distribusi barang dan jasa. Sesuai dengan sistem keuangan yang ada maka dalam operasionalnya lembaga keuangan dapat berbentuk lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah secara esensial berbeda dengan lembaga keuangan konvensional baik dalam tujuan, mekanisme, kekuasaan, ruang lingkup serta tanggung jawabnya. Setiap institusi dalam lembaga keuangan syariah menjadi bagian integral dari sistem syariah. Lembaga keuangan syariah bertujuan untuk membantu mencapai tujuan sosio ekonomi masyarakat islam.

2. Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga keuangan syariah didirikan dengan tujuan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip syariah dan tradisinya ke dalam transaksi keuangan dan perbankan serta bisnis.[69] Prinsip syariah yang dianut oleh lembaga keuangan syariah dilandasi oleh nilai-nilai keadilan, kemanfaatan, keseimbangan, dan ke-

[69] Ibid., 35.

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

universal-an (*rahmatan lil 'alamin*). Prinsip utama yang dianut oleh lembaga keuangan syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya adalah bebas dari *maysir* (spekulasi), *gharar* (menipu, memperdaya, ketidakpastian), haram (larangan dan penegasan), *riba* (bertambah dan tumbuh) dan *bathil* (batal, tidak sah). Menjalankan bisnis dan aktivitas perdagangan yang berbasis pada perolehan keuntungan yang sah menurut syariah dan menyalurkan zakat, infak serta sedekah.

Sistem keuangan di Indonesia dilaksanakan dengan dua sistem, yaitu konvensional dan syariah. Dari sistem pemenuhan prinsip syariah, peraturan ada ditangan Dewan Syariah Nasional MUI. Sedangkan secara kelembagaan pada lembaga keuangan yang beroperasi sesuai syariah, Bank Indonesia dan Departemen Keuangan melakukan pengawasan dari sisi operasional. Di samping itu, untuk menengahi persengketaan yang terjadi pada lembaga keuangan syariah dipercayakan pada Badan Arbitrase Syariah Nasional.

3. Jenis-Jenis Lembaga Keuangan Syariah

Struktur sistem lembaga keuangan syariah di Indonesia terdiri dari lembaga keuangan bank yang terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Selain itu, terdapat lembaga keuangan syariah lainnya yang terdiri dari pasar modal, pasar uang, perusahaan asuransi, dana pensiun, perusahaan modal ventura, lembaga pembiayaan syariah yang terdiri dari perusahaan sewa guna usaha, perusahaan anjak piutang, perusahaan kartu plastik, dan perusahaan pembiayaan konsumen. Ada pula

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

lembaga keuangan mikro yang terdiri dari pegadaian, Lembaga Pengelola Zakat, Lembaga Pengelola Wakaf dan BMT.[70]

4. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Pengertian Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menurut Undang-Undang (UU) Perbankan No.7 tahun 1992 adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Sedangkan UU Perbankan No. 10 tahun 1998 disebutkan bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. [71]

Status hukum BPR diakui pertama kali dalam Pakto tanggal 27 Oktober 1998 sebagai bagian dari Paket Kebijakan Keuangan, Moneter dan Perbankan. Secara historis, BPR adalah perwujudan dari banyak lembaga keuangan seperti Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai, Lumbung Pilih Nagari (LPN), Lembaga Perkreditan Desa (LPD), Badan Kredit Desa (BKD), dan/atau lembaga lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu. Sejak dikeluarkan UU No. 7 tahun 1992 tentang Pokok Perbankan, keberadaan lembaga-lembaga keuangan tersebut diperjelas melalui ijin dari Menteri Keuangan.[72]

5. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

---

[70] Ibid., 54-55.
[71] Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilistrasi* (Yogyakarta: Ekonisia,2008), 90.

[72] 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

Berdirinya BPRS di Indonesia selain didasari oleh tuntutan bermuamalah secara islami yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat islam di Indonesia juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijakan keuangan dan moneter. Secara khusus adalah mengisi peluang terhadap kebijaksanaan yang membebaskan bank dalam penetapan tingkat suku bunga yang kemudian dikenal dengan bank tanpa bunga.[73]

BPRS adalah badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha lembaga pembiayaan. [74] BPRS diperlukan untuk mendukung dan memperkuat sistem keuangan nasional yang terdiversifikasi sehingga dapat memberikan alternatif yang lebih banyak bagi pengemban sektor usaha. Pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah pembiayaan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara perusahaan pembiayaan dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan pembiayaan tersebut dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati dengan imbalan atau bagi hasil.

Pembinaan dan pengawasan kegiatan usaha BPRS secara kelembagaan dilakukan oleh Menteri Keuangan yang meliputi penarikan pinjaman luar negeri, penyaluran pinjaman yang bersumber dari perbankan, penerbitan surat sanggup bayar, kualitas aktiva produktif dan kebenaran serta kelengkapan laporan.

[73] Warkum Sumitro, Asas-Asas Perbankan Islam dan Lembaga-Lembaga Terkait BMI dan Takaful di Indonesia (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 118.
[74] Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 333.

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

Sedangkan pembinaan dan pengawasan dari sisi pemenuhan prinsip syariah dilakukan oleh Dewan Syariah Nasional MUI yang menempatkan Dewan Pengawas Syariah (DPS) di masing-masing BPRS.

Strategi operasional BPRS sebagai berikut :

a. BPRS tidak bersifat menunggu terhadap datangnya permintaan fasilitas, melainkan bersifat aktif dengan melakukan sosialisasi atau penelitian kepada usaha-usaha berskala kecil yang perlu dibantu tambahan modal sehingga memiliki prospek bisnis yang baik.
b. BPRS memiliki jenis usaha yang waktu perputaran uangnya jangka pendek dengan mengutamakan usaha skala menengah dan kecil.
c. BPRS mengkaji pangsa pasar, tingkat kejenuhan serta tingkat kompetitif produk yang akan diberikan pelayanan.[75]

BPRS memberikan jasa-jasa keuangan dalam bentuk simpanan *ā manah*, tabungan *wadiah* dan deposito *wadiah mudharabah*. BPRS dapat pula bertindak sebagai lembaga *baitul maal* yaitu menerima dana yang berasal dari *zakat*, *infaq*, *shadaqah*, *waqaf*, *hibah* atau dana sosial lainnya serta menyalurkan kepada yang berhak dalam bentuk santunan atau pinjaman kebajikan. Untuk menjaga konsistensi dan kelangsungan usaha BPRS ditentukan bahwa BPRS dilarang melakukan kegiatan usaha secara konvensional, BPRS tidak diperkenankan untuk

[75] Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilistrasi* (Yogyakarta: Ekonisia,2008), 92.

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

mengubah usahanya sebagai BPR konvensional dan telah memperoleh ijin perubahan berdasarkan prinsip syariah. Ijin pendirian BPRS dapat dilakukan dengan dua tahap:

a. Persetujuan prinsip, yaitu persetujuan untuk melakukan persiapan pendirian BPRS.
b. Ijin usaha, yaitu ijin yang diberikan untuk melakukan kegiatan usaha BPRS setelah persiapan persetujuan prinsip dilakukan.

Tujuan didirikannya BPRS adalah meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat islam terutama masyarakat golongan ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan, menambah lapangan kerja terutama ditingkat kecamatan sehingga dapat mengurangi arus urbanisasi dan membina semangat *ukhuwah islamiyah* melalui kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatan pendapatan per kapita menuju kualitas hidup yang memadai.[76]

[76] Ibid., 93.

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