



Analysis of Human Resource Development on Employee Productivity at Puskopsyah Metro Lampung

Sugiarto¹, Anikmah Farida², Rita Rahmawati³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung, Indonesia

* CORRESPONDENCE: ✉ annikmahfarida2@gmail.com

Abstract

Empowerment is one of the suitable strategies in increasing human resources that have conformity with the performance or productivity of employees. If the human resources in a financial institution work optimally, this will have implications for an increase in the number of customers at the financial institution. This is in line with what was done by Puskopsyah Metro Lampung.

This type of research is a field qualitative research and this research uses a qualitative descriptive research approach. Sources of data used are primary and secondary data sources. Data collection techniques using observation, interviews and documentation with data triangulation method.

The results showed that the internal strategies used by the Central Lampung Syariah Cooperatives were: a) creativity, b) innovation, c) synergy between units/individuals, d) assigning responsibility and external strategies, namely: a) comparative studies, b)) Internships, c) partnerships.

Article Info

Article History

Received : 23-02-2021,

Revised : 05-05-2021,

Accepted : 16-06-2021

Keywords:

Keywords ; Sumber Daya

Keywords ; Insani

Keywords ; Produktifitas

Karyawan

PENDAHULUAN

Kehidupan bermasyarakat, manusia sangat membutuhkan adanya suatu aturan-aturan yang dapat mengikat manusia dalam melakukan perbuatan baik untuk dirinya sendiri dalam kehidupan pribadinya maupun dalam melakukan perbuatan terhadap orang lain dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini disebabkan karena dalam kehidupan manusia senantiasa berinteraksi atau melakukan hubungan interpersonal dengan orang lain atau dengan lingkungannya, terutama untuk memenuhi kebutuhannya. Begitu pula dengan Bank, yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat guna memenuhi kebutuhannya, khususnya dibidang pembiayaan.

Bank syariah atau lembaga keuangan syariah seperti halnya *Baitul Maal Wattamwil* (BMT) memiliki sifat dasar yaitu sifat kemandirian usaha, kemandirian tersebut bisa terwujud apabila lembaga keuangan tersebut memiliki sumber daya yang memadai, baik sumber daya modal dan sumber daya manusia. Dari sumber daya yang dimiliki oleh lembaga keuangan tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang amat besar pengaruhnya terhadap kelangsungan hidup lembaga keuangan tersebut.

Sumber daya manusia atau bisa juga disebut dengan sumber daya manusia dalam bahasa Inggris disebut *Human Capital* yang artinya "keahlian, kemampuan atau kesanggupan yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kontribusi dalam suatu aktivitas yang produktif dengan tujuan

kemakmuran bersama”.¹

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.²

Sumber daya manusia 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 organisasi dalam mencapai tujuan³.

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk. Sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan lembaga atau suatu organisasi dapat tercapai dengan sempurna.⁴

Allah juga menjelaskan bahwa, sumber daya manusia yang dimiliki akan berdampak besar bagi kehidupan masyarakatnya, apabila sumber daya manusianya baik maka akan baik pula kehidupan masyarakatnya, namun apabila sumber daya manusianya buruk, maka akan rusaklah kehidupan masyarakatnya. Sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Mulk ayat 15 yaitu: *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.* (QS. Al-Mulk: 15)⁵

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

Apabila sumber daya manusia dalam suatu lembaga keuangan bekerja optimal maka hal tersebut akan berimplikasi kepada peningkatan jumlah nasabah di lembaga keuangan tersebut. Hal tersebut terjadi karena nasabah merasa puas dengan kinerja dan para nasabah tersebut merasa nyaman dan aman apabila menitipkan dananya untuk ditabungkan di Lembaga Keuangan tersebut. Dalam hal ini berarti produktivitas karyawan dapat dikatakan meningkat.

¹ Safuan Alfandi & Nurmadi H. Sumarta, *Kamus Ekonomi Edisi Lengkap Inggris-Indonesia*, (Solo: Sendang Ilmu, tt), hlm. 366

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 10

³ Ahmad Mukhlisin and Aan Suhendri, “Strategi Pengembangan Produk Bank Syariah Di Indonesia” 3 (2018): 10.

⁴ Siti Fatimah, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang”, dalam *Jurnal Economic Resources*, Vol 11, No. 30, Edisi Januari - Juni 2016, hlm. 127

⁵ Al-Qur’an [67]: 15

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.⁶

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan maneger PUSKOPSYAH Lampung diperoleh bahwa:

1. PUSKOPSYAH adalah pusat koprasii sekunder yang beranggotakan koprasii primer berbadan hukum, anggota PUSKOPSYAH minimal 3 koprasii primer yang berlevel tingkat provinsi.
2. Untuk meningkatkan kualitas individu dilakukan dengan cara mengoptimalkan produktivitas kinerja, menambah wawasan sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para anggota maka diperlukan pelatihan dalam produktivitas SDM.
3. Pengolahan PUSKOPSYAH dituntut memiliki kemampuan teknis perbankan juga dituntut untuk memahami ketentuan dan prinsip syariah dengan baik serta memiliki ahlak dan moral islami.⁷

Berangkat dari uraian diatas maka peneliti dapat mengambil benang merah dalam permasalahannya, bahwa PUSKOPSYAH Lampung dalam produktivitas SDM memili beberapa tantangan yang harus bisa dilewati guna mencapai tujuan produktivitaas pemberdayaan SDM, maka disini peneliti akan meneliti langkah-langkah dan strategi PUSKOPSYAH dalam menghadapi tantangan untuk mencapai target pemberdayaan produktivitas SDM.

KAJIAN PUSTAKA

1. Konsep Sumber Daya Insani

Sumber daya insani atau bisa juga disebut dengan sumber daya manusia dalam bahasa Inggris disebut *Human Capital* yang artinya “keahlian, kemampuan atau kesanggupan yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kontribusi dalam suatu aktivitas yang produktif dengan tujuan kemakmuran bersama”.⁸

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.⁹

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

⁶ John R Schermerharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hlm. 7

⁷ Wawancara Dengan Bapak Sabdo , (Menejer BMT Puskopsyah Lampung), 25 Maret 2019.

⁸ Safuan Alfandi & Nurjadi H. Sumarta, *Kamus Ekonomi*, (Sendang Ilmu, Solo, tt.) hlm. 366

⁹ Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani”, dalam *Jurnal Al-Masharif*: Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015, hlm. 116-117

Adapun pengertian manajemen adalah “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines* dan *market*”.¹⁰

Kemudian yang dimaksud dengan manajemen sumber daya insani atau manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.¹¹ Manajemen Sumber Daya Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Insani dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.¹²

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk.

Karakteristik sosial dan ekonomi berhubungan dengan kualitas (mutu) sumber daya manusia. Keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan oleh suatu negara, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia atau penduduk menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan. Kekayaan alam yang melimpah tidak akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi manusia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang tersedia. Demikianlah kita harus memahami betapa pentingnya mengupayakan agar sumber daya alam berkualitas tinggi sehingga tidak menjadi beban bagi pembangunan.

2. Dasar Hukum Sumber Daya Insani

Berikut ini penulis uraikan beberapa dasar hukum al-Qur’an terkait dengan sumber daya insani, yaitu :

1) Al-Baqarah ayat 30

Artinya: Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2016), hlm. 9

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 10

¹² Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani”, hlm. 116

berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30)¹³

2) Al-Baqarah ayat 31

Artinya: dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!" (QS. Al-Baqarah: 31)¹⁴

3) Al-Mulk ayat 15

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-Mulk: 15)¹⁵

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia perlu diperhatikan dasar-dasar hukum yang menjadi pedoman dalam melakukan perekrutan dan pelaksanaan kerja pegawai. Pada observasi yang telah kami lakukan di lembaga bimbingan belajar, ditemukan beberapa dasar hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

1) UU RI No.13 thn 2003 Bab I Pasal 1.2

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2) UU RI No.13 thn 2003 Bab I Pasal 1.4

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3) UU RI No.13 thn 2003 Bab I Pasal 1.15

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

4) UU RI No.13 thn 2003 Bab I Pasal 1.30

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

5) UU RI No.13 thn 2003 Bab VI Pasal 32.1

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

6) UU RI No.13 thn 2003 Bab VI Pasal 32.2

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

7) UU RI No.13 thn 2003 Bab VI Pasal 35.1

Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.

¹³ Al-Qur'an [2]: 30

¹⁴ Al-Qur'an [2]: 31

¹⁵ Al-Qur'an [67]: 15

8) UU RI No.13 thn 2003 Bab IX Pasal 50

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

9) UU RI No.13 thn 2003 Bab IX Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.¹⁶

3. Manfaat Sumber Daya Insani

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujud tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.¹⁷

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi pencapaiannya tujuan organisasi perusahaan. Sumberdaya disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam oprasionalisasi bisnis perusahaan, dari level yang paling bawah sampai yang menempati level yang paling atas dalam bisnis perusahaan. Sekalipun berbeda level, akan tetapi kesemua sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian dari sumber daya manusia akan berimplikasi serius terhadap terhambatnya pencapain tujuan perusahaan.

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat.¹⁸

4. Upaya Peningkatan Sumber Daya Insani

Dalam membangun dan mempertahankan para karyawan dengan tujuan terbentuknya loyalitas tinggi pada perusahaan maka perlu merumuskan sebuah konsep filosofi pengelolaan SDM, sebagaimana telah dilakukan oleh berbagai perusahaan besar lainnya seperti FedEx. FedEx merumuskan filosofi mengelola manusia berdasarkan prinsip berikut:

- 1) Tidak ada PHK
- 2) Jaminan perlakuan yang adil
- 3) Penelitian, umpan balik, tindakan
- 4) Promosi dari dalam
- 5) Pembagian keuntungan
- 6) Kebijakan pintu terbuka¹⁹

¹⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diunduh dari <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html> pada tanggal 20 Desember 2018

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 10

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 10

¹⁹ Irham Fahmi, *Etika Bisnis, Teori, Kasus dan Solusi*, (Alfabeta, Bandung, 2015), hlm. 254

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan merupakan *partner* perusahaan. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan antara perusahaan dan pegawai, karena antara perusahaan dan pegawai saling membutuhkan mereka untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh pelanggan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberi upah yang layak bagi pegawai. Berilah pegawai upah yang pantas, minimal yang dapat membantu kehidupn rumah tangganya.²⁰ Kemudian guna menunjang pengetahuan dan kemampuan pegawai agar selalu berkembang maka perlu dilakukan pelatihan dan pendidikan terhadap pegawai perusahaan.

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membetnuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan, oleh karena itu untuk membentuk sumber daya manusia yang tangguh perlu dilakukan pelatihan dan pendidikan.

Seperti yang diungkapkan Malayu S.P. Hasibuan, pengembangan adalah “suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.”²¹ Metode pengembangan terdiri dari:

- 1) Metode latihan atau *training*
- 2) Metode pendidikan atau *education*.²²

Latihan atau *training* diberikan kepada karyawan opsional, sedangkan pendidikan atau *education* diberikan kepada karyawan manajerial.

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.²³

Metode-metode latihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu Hasibuan yaitu sebagai berikut:

- 1) *On the Job*
Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.
- 2) *Vestibule*
Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas ata bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- 3) *Demonstration and example*
Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaandan penjelasan bagaimana cara-cara mengejrkan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan
- 4) *Simulation*
Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- 5) *Epprenticeship*

²⁰ Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Alfabeta, Bandung, 2014), hlm. 88

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 69

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 77

²³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hlm. 77

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6) *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.²⁴

Kemudian metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan kepada karyawan manajerialnya.

Metode pendidikan/*development* menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu Hasibuan, adalah sebagai berikut:

- 1) *Training methods atau classroom method*. Training methods merupakan latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan. Latihan dalam kelas seperti rapat (*conference*), studi kasus (*case study*), ceramah (*lecture*), dan *role playing*.
- 2) *Under study*. Under study adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
- 3) *Job rotation and planned progression*. Job rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara berperiode untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan.
- 4) *Coaching and counseling*. Coaching adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya. Counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya, dan aspirasinya.
- 5) *Junior board of executive or multiple management*. Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*top management*).
- 6) *Committee assignment*. Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pemimpin.
- 7) *Business games*. Business games (permainan bisnis) adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.
- 8) *Sensitivity training*. Sensitivity training dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam di antara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.
- 9) *Other development method*. Metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer. Kesimpulannya ialah setiap metode pengembangan harus dapat meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.²⁵

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 77-78

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 80-83

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain. Sedangkan metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif.

5. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif.²⁶ Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan, mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.²⁷

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.²⁸

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain: *Personal Factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, *leadership factor* (faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, dan jua proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja.²⁹

Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup: (1) Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, (2) Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, (3) Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

Menurut Manuaba, Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Dengan kata lain

²⁶ Buchari Alma, Dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung: Alfabeta. 2009), hlm. 171

²⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 127

²⁸ John R Schermerharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hlm. 7

²⁹ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2016), hlm. 84

bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Peningkatan Produktivitas

1) Pendekatan Sistem pada Faktor-faktor Produktivitas

Sistem diartikan sebagai sekelompok unsur-unsur yang diatur menurut cara tertentu saling berkaitan dan membentuk kesatuan integral. Dari pendapat tersebut kami dapat mengemukakan suatu sistem produksi yang mengikuti model pada halaman berikut. Model ini menerangkan faktor-faktor produktivitas pokok yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun tak langsung dengan melalui perubahan unsur-unsur pemasukan dan hasil hubungan satu sama lain.³⁰

Pada sebuah sistem yang kompleks, sistem totalnya lebih penting dari bagiannya, sedangkan dalam proses produksi semua pemasukan harus diperhitungkan berdasarkan pada pelaksanaannya secara keseluruhan serta merupakan ukuran efektifitas pemanfaatan seluruh faktor-faktor produksi.

2) Peningkatan Produktivitas pada Perusahaan.

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. Pada tingkat perusahaan, faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya direfleksikan dalam sumber pokok, yakni: manusia dan bahan-bahan atau melalui: (1) Tenaga kerja, (2) Manajemen dan organisasi, (3) Modal pokok, bahan mentah.³¹

Sedangkan menurut Yader dimensi variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja dalam pengukurannya meliputi kriteria sebagai berikut: (1) Kualitas kerja (*Quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (2) Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan, (3) Kreatifitas (*creativity*) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, (4) Kerja sama (*cooperation*) yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi), (5) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, (6) ketergantungan (*depend ability*) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, (7) Inisiatif (*initiative*) yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan, (8) Personal kualitas yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.³²

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat

³⁰ Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2003), hlm. 54-56

³¹ Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, hlm. 59-60

³² Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet Ke.II, 2002), hlm. 236

manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja, motivasi kerja dan juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, budaya kerja, dan sebagainya.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga, Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.³³

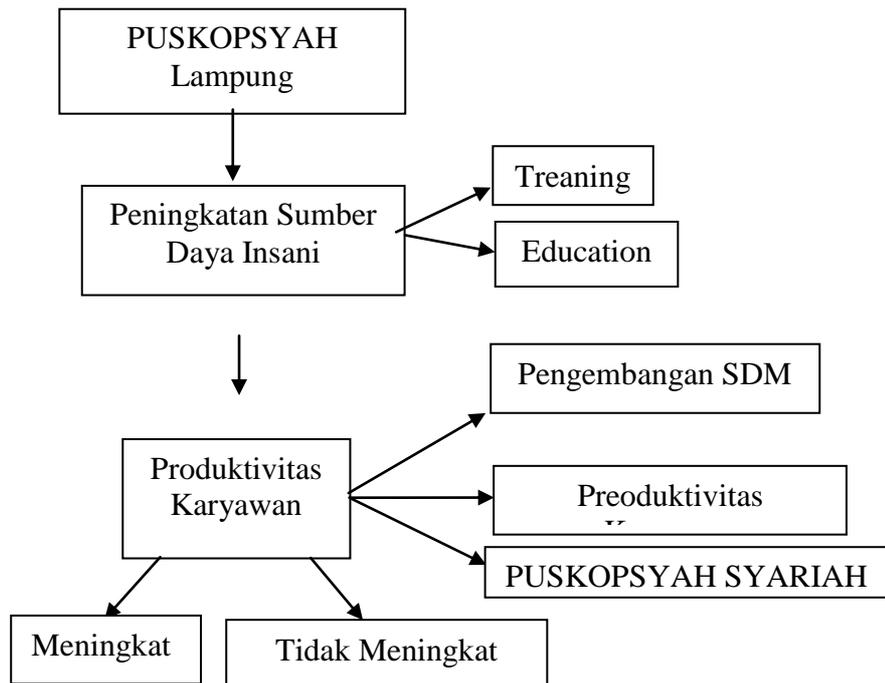
Sedangkan menurut Sinungan, menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek.
- 2) Seni serta ilmu manajemen. Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas.
- 3) Modal. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.³⁴

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

³³ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Cetakan ketiga, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 56-60

³⁴ Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, hlm. 75



METODA PENELITIAN

Jenisnya penelitian ini termasuk penelitian lapangan yaitu “suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah”.³⁵ Dalam penelitian ini peneliti mencoba memberikan informasi yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, factual dan akurat mengenai Analisa Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Karyawan di Puskopsyah Lampung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif yaitu “penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi.”³⁶ Sedangkan kualitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpul data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada *generalisasi*.”³⁷ Jadi penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Analisa Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Karyawan di Puskopsyah Lampung yang didalamnya berisi bagaimana langkah-langkah dalam pengembangan Sumber Daya Insani dan Produktivitas Karyawan pada Puskopsyah Lampung. Dalam proses analisis data, “dalam hal ini, menggunakan penalaran deduktif, yang bertitik tolak dari evidensi-evidensi yang sudah memiliki kebenaran yang pasti seperti hasil

³⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2011), hlm. 96

³⁶ Maria Caroline Cindy Iskandar. “Analisis Penilaian Penerapan Manajemen Kompensasi pada Karyawan Universitas Bunda Mulia”. Dalam *Jurnal Bussines & Manajemen Journal Bnda Mulia*, Vol. 8, No. 2 September 2012, hlm. 9

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 9

penelitian para pakar terdahulu. Dalam silogisme evidensi tersebut dinamakan premis, makin banyak maik baik untuk mengambil kesimpulan khusus dari premis yang bersifat umum.³⁸

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Adapun untuk analisis datanya dengan metode deduktif. Pada metode deduktif, data dikaji melalui proses yang berlangsung dari fakta yaitu tentang Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Karyawan di Puskopsyah Lampung.

Teknik yang digunakan untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian ini yaitu: Triangulasi. Adapun yang dimaksud dengan Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data sebagai pembanding terhadap data tersebut.³⁹

Teknik Triangulasi dalam penelitian ini merupakan suatu teknik mencari data dalam sumber data yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktifitas Karyawan Pusat Koperasi Syari'ah Metro Lampung

Dalam melaksanakan aktivitas pemberdayaan Sumber Daya Insani memang membutuhkan dana yang lumayan besar, karena jika anggaran yang dikeluarkan sedikit maka dalam melaksanakan aktivitas pemberdayaan Sumber Daya Insani akan kurang maksimal, hal ini juga dialami oleh Puskopsyah Metro Lampung.

Pada dasarnya program pemberdayaan Sumber Daya Insani sudah menjadi hal yang sangat viral bagi Lembaga Keuangan khususnya Puskopsyah Metro Lampung maka penggunaan anggaran harus tepat sasaran, Ibu Istiqomah selaku *Teller* mengatakan bahwasannya anggaran yang di keluarkan untuk program pemberdayaan harus di sesuaikan dengan kebutuhan, dan program pelatihan juga harus dibatasi agar dapat menghemat dana karena dana yang dianggarkan hanya sedikit. Puskopsyah Metro Lampung dalam melaksanakan pelatihan karyawan dilaksanakan satu sampai tiga kali dalam satu tahun dan dilaksanakan di Jakarta⁴⁰

2. Program Oprasional Pemberdayaan Produktifitas Karyawan

Menurut Ketua Puskopsyah Metro Lampung Bapak Kukuh Sulistio mengemukakan bahwasanya dalam melaksanakan aktifitas pemberdayaan Sumber Daya Insani harus dilakukan dengan efektif, efisien, dan tepat sasaran. Hal ini dilakukan agar setiap program pemberdayaan yang sudah di rencanakan dapat berjalan dengan baik dan memiliki risiko yang sangat kecil. Seperti contoh ketika Puskopsyah Metro Lampung mengadakan program pelatihan untuk karyawan maka akan dilihat terlebih dahulu:

- 1) Melihat waktu senggang pekerjaan karyawan agar tidak mengganggu pekerjaan.
- 2) Melihat apa yang dibutuhkan oleh karyawan agar bisa dijadikan materi dalam pelatihan tersebut.
- 3) Melihat seberapa besar pengaruh dari adanya program pelatihan tersebut agar bisa melihat program tersebut tepat sasaran atau tidak, jadi dana yang digulirkan untuk program

³⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian*, hlm. 60-61

³⁹ Aan Prabowo & Heriyanto, "Analisis Pemanfaatan Buku Elektronik (E-Book) Oleh Pemustaka Di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang", dalam *Jurnal Ilmu Perpustakaan* Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013, hlm. 5

⁴⁰ Wawancara Dengan Ibu Istiqomah, (Teller PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

pemberdayaan Sumber Daya Insani dapat bermanfaat secara maksimal.⁴¹

Menurut peneliti hal demikian sangatlah wajar dilakukan oleh Lembaga Keuangan khususnya Puskopsyah Lampung, dikarenakan dalam melaksanakan pemberdayaan Sumber Daya Insani tidak perlu terlalu banyak melakukan program-program, harus dibatasi dan dilaksanakan sesuai kebutuhan karyawan. Hal ini juga dapat menghemat dana yang sudah dianggarkan oleh Puskopsyah Metro Lampung.

Mengembangkan pemahaman secara menyeluruh terhadap program *empowerment* sangatlah penting bagi sebuah organisasi atau Lembaga Keuangan khususnya Puskopsyah Metro Lampung, karena semakin berkembangnya pemahaman tentang *empowerment* maka akan semakin efektif pula program pemberdayaan yang dilakukan.

Hal ini juga diungkapkan oleh Manajer Puskopsyah Metro Lampung Kukuh Sulistio bahwasannya pengembangan pemahaman terhadap pemberdayaan itu sangatlah penting karena semakin banyak sumber yang diperoleh maka semakin banyak pula bahan untuk melakukan program pemberdayaan Sumber Daya Insani agar menambah kualitas dan kuantitas pengelola, selain itu Puskopsyah Metro Lampung juga memiliki alat dalam menukung efektifitas program pemberdayaan Sumber Daya Insani yaitu penentuan jangka panjang, yaitu penggunaan *software*, narasumber yang kompeten, dan penentuan anggaran.⁴²

Pengembangan program *empowerment* tidak cukup berhenti disitu saja, tetapi terus dilakukan dalam Lembaga Keuangan khususnya Puskopsyah Lampung. Pengembangan program *empowerment* harus bersifat fleksibel agar bisa menyesuaikan di lingkup organisasi tersebut dan juga untuk menghindari penolakan dari karyawan, karena program *empowerment* sangatlah penting bagi sebuah organisasi agar dapat terus menerus berkembang maju.

Bapak Rosyadi Ahmad juga mengemukakan bahwasannya mengembangkan pemahaman tentang pemberdayaan itu sangatlah penting, hal ini juga dilakukan agar semua karyawan mengerti dan memahami arti penting dari program pemberdayaan dan tujuan yang akan dicapai dari adanya program pemberdayaan itu sendiri.⁴³

Oleh karena itu dalam hal pengembangan pemahaman tentang pemberdayaan Sumber Daya Insani itu menjadi gerbang utama dalam memperbaiki sebuah Lembaga Keuangan khususnya Puskopsyah Lampung untuk dapat menjadi Lembaga Keuangan Sekunder yang lebih baik lagi.

Pengembangan pemahaman di Puskopsyah Metro Lampung saat ini sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat jelas kekompakan para Pengurus, Pengawas, dan Pengelola dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan ketika ada program pemberdayaan Sumber Daya Insani mereka selalu mengikutinya dengan baik.

Program program pemberdayaan produktifitas karyawan yang dilaksanakan oleh puskopsyah metro lampung dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif,yaitu:

1) Melaksanakan pelatihan manajemen terhadap karyawan

Adanya pelatihan ini karyawan mampu mengembangkan diri,pelatihan ini di laksanakan di beberapa kantor yang berbeda.salah satunya puskopsyah mendapatkan undangan dari koperasi mega mandiri diadiri oleh koperasi koperasi yang lain misal,Eka bumi Artha,Artha mandiri dan

⁴¹ Wawancara Dengan Bapak Kukuh Sulistio, (Menejer PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

⁴² Wawancara Dengan Bapak Rosyadi Ahmad, (Accounting PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

⁴³ Wawancara Dengan Bapak Rosyadi Ahmad, (Accounting PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

koperasi koperasi lainnya.⁴⁴

a) meningkatkan keahlian karyawan dalam pengembangan suatu usaha agar mencapai tujuan yang di inginkan

memang benar tujuan diadakan nya pelatihan manajemen agar keahlian karyawan meningkat ,contoh:Rudi pada bulan mei 2018 yang lalu sebelum mengikuti pelatihan dia selalu mendapatkan teguran dari atasan karena target pencapaian tidak maksimal dia merasa bingung mengatur strategi menyelesaikan tugas dari atasan akhirnya rudi yang di tunjuk ke koperasi Mega mandiri untuk pelatihan.al hasil dia mendapatkan bekal,dia mulai mahir di bulan berikutnya dia senang karena di target dari atasan berhasil tercapai.

b) mempermudah menyelesaikan suatu masalah dengan berbagai cara yang ada di pelatihan

selain dari uraian di atas pelaksanaan pelatihan ini memberi dampak positif yakni setelah karyawan melakukan pelatihan karyawan mampu memecahkan masalah .contoh banyak nasabah yang biasanya sulit di temui ketika di rumah .ketika pelatihan dari mencoba menanyakan solusi kepada rekan yang hadir akhir mendapat pencerahan⁴⁵

2) Melakukan kunjungan kerja di beberapa wilayah

Kunjungan di sini bukan diartikan rekreasi atau pindah makan dan bersenang senang saja tapi kunjungan dengan tujuan belajar sambil bersantai .

a) mengetahui strategi pengembangan di wilayah lain

kunjungan ini di lakukan disalah satu pantai yang ada di lampung .jadi saat itu ada 6 karyawan yang di ajak mereka santai di pantai sambil membagi wilayah yang akan di observasi yaitu, panjng,teluk,sukarame,bangkauni setelah selesai diskusi baru mereka menjelajahi daerah daerah tersebut

b) mempermudah mencari nasabah

ketika kita sudah tau strategi dan lokasi wilayah kita mulai mudah untuk mencari nasabah karena sekitar pantai banyak pedagang pedagang cendramata kelontong dll

c) menambah wawasan dan pengalaman kerja sebagai bekal i tempat kerja saat ini

semakin sering kita pengembangan di wilayah lain akan jadi peluang usaha yang mudah untuk karyawan⁴⁶

3) Memberikan insentif bonus jika karyawan mencapai target 1 tahun sekali

Keroyalan pimpinan terlihat dari bonus yang di berikan 1 tahun sekali itu karena bukan uang Cuma Cuma tapi hasil kerja keras karyawan

a) meningkatkan produktifitas individu karyawan

walaupun insentif di bayarkan tiap tahun setidaknya bisa menjadi penyemangat karyawan

b) secara langsung akan mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan prestasi yang lebih banyak

insentif juga bukan hanya bermanfaat bagi karyawan tapi bagi perusahaan juga karena semakin meningkat prestasi karyawan meningkatkan pula pula penghasilan (kantor)

c) mempengaruhi karyawan agar bekerja lebih dari yang sehausnya

insentef di sini bukan hanya berupa materi tapi berupa kenaikan jabatan.bonus berupa THR yang diberikan sesuai kinerja dan masih banyak lagi yang di berikan ⁴⁷

4) melaksanakan family gatrng dalam 3 bulan sekali

⁴⁴ Wawancara Dengan Bapak Kukuh Sulistio, (Menejer PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

⁴⁵ Wawancara Dengan Bapak Kukuh Sulistio, (Menejer PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

⁴⁶ Wawancara Dengan Bapak Kukuh Sulistio, (Menejer PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

⁴⁷ Wawancara Dengan Bapak Kukuh Sulistio, (Menejer PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

kegiatan gathering kini sudah banyak merambah kesemua lapisan masyarakat. tak hanya perusahaan yang melakukan kegiatan ini tapi koperasi atau BUMS sudah menerapkannya

Di perusahaan atau instansi pemerintah, baik employee gathering ataupun customer gathering di perlukan untuk penyegaran di sela penatnya rutinitas pekerjaan sehari-hari.

a) mempererat tali silaturahmi antar karyawan dan atasan

menggelar acara gathering di citra Alam akan memberikan banyak kesan dan pengalaman menyenangkan. banyak kegiatan yang bisa dilakukan yang salah satu fokus utamanya menghabiskan waktu berkualitas dengan karyawan dan keluarga mereka.

b) membangun keakraban antara sesama karyawan

ada permainan menarik yang di pandu para Kru dan instruktur profesional. semua peserta bisa berpartisipasi secara bersamaan untuk menyegarkan pikiran emosi dan membangun hubungan.

c) melatih kekompakan

ragam permainan yang di lakukan mulai dari permainan yang memperkuat kerja sama dan kekompakan antar teman hingga game menantang yang dapat memicu adrenalin pesertanya

d) sebagai salah satu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja keras untuk perusahaan

untuk peserta yang membawa anak-anak saat acara gathering, disediakan banyak fun games hingga pelatihan keterampilan misalnya membuat wayang keramik dan pelatihan agro. sehingga untuk karyawan dan keluarga masing-masing akan semakin senang bekerja di tempat yang menyenangkan (Puskopsyah)

e) menghilangkan beban pekerjaan yang selama ini di lakukan dengan diadakan Family gathering ini, seluruh karyawan dapat berbahagia dan segar kembali sehingga pada saat bekerja nanti dalam keadaan fresh.⁴⁸

3. Analisa Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktifitas Karyawan Di Puskopsyah Metro Lampung

a. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Dengan adanya suatu promosi perkembangan diri karyawan maka kualitas perusahaan akan meningkat. karyawan cerdas membawa nama baik perusahaan. sebagai contoh: Budi manager yang cerdas dan selalu memberikan contoh yang baik bagi karyawan di koperasi lain sehingga *dia di kenal banyak orang dan membawa nama Puskopsyah dan menjadi contoh serta motivasi karyawan lain. berbeda dengan Santoso dia karyawan koperasi Artha Mandiri dia kalau menemui nasabah tidak sopan hingga lama kelamaan koperasi Artha Mandiri bisa di anggap buruk*⁴⁹

1) melaksanakan pelatihan manajemen adanya pelatihan ini karyawan mampu mengembangkan diri, pelatihan ini dilaksanakan di beberapa kantor yang berbeda. salah satunya Puskopsyah mendapat undangan dari koperasi Mega Mandiri di hadiri oleh koperasi-koperasi yang lain misal, Eka Bumi Artha, Artha Mandiri dan koperasi-koperasi lainnya

2) melakukan kunjungan kerja kunjungan di sini bukan diartikan rekreasi atau pindah makan dan bersenang-senang tapi kunjungan dengan tujuan belajar sambil bersantai.

3) memberikan insentif bonus jika karyawan mencapai target 1 tahun sekali keroyaluan pimpinan terlihat dari bonus yang di berikan 1 tahun sekali itu karena bukan uang Cuma-Cuma tapi hasil kerja keras karyawan uang itu berupa

⁴⁸ Wawancara Dengan Bapak Kukuh Sulistio, (Menejer PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari 2021

⁴⁹ Wawancara Dengan Bapak Rosyadi Ahmad, (Accounting PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Febuari

4) melaksanakan family gathering dalam 3 bulan sekali kegiatan gathering ini sudah banyak merambah kesemua lapisan masyarakat. tak hanya perusahaan yang melakukan kegiatan ini tapi koperasi atau BUMS pun sudah menerapkannya di perusahaan atau instansi pemerintah, baik employee gathering diperlukan untuk penyegaran di sela penatnya rutinitas pekerjaan sehari hari.

Produktivitas yang dihasilkan dari family gathering adalah:

a) semangat kerja

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas, dimana sikap ini ditunjukkan oleh kegairahan dalam bekerja

b) cara kerja

Metode kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediannya para pekerja secara efisien dan efektif

c) hasil kerja

Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan karyawan⁵⁰

b. upah yang layak/baik

Upah adalah penghasilan yang diterima karyawan atas kinerjanya ketika suatu perusahaan sudah memberikan upah yang layak / baik maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, memenuhi kehidupan sehari hari dan menjadi harapan untuk keluarga

c. pengertian dan simpati

Simpati adalah perusahaan peduli pada seseorang, dibandingkan dengan rasa kasihan, simpati menyiratkan rasa yang lebih besar pada bersamaan dengan keterlibatan pribadi yang mendalam. simpati menyampaikan perhatian tetapi tidak mengungkapkan kesediaan bersama. oleh karena itu saat karyawan berhadapan dengan masalah maka atasan harus melakukan pendekatan. dan kunci utama untuk menghibur mereka adalah dengan memanggilmu di ajak ke ruang khusus lalu mendengarkan masalahnya seperti murid dan guru Bk. selain rasa kekeluargaan meningkat tapi akan menumbuhkan semangat karyawan.⁵¹

SIMPULAN

Strategi yang dilakukan oleh Pusat Koperasi Syari'ah Metro Lampung dalam menghadapi tantangan untuk mencapai target pemberdayaan Sumber Daya Insani sudah berjalan dengan baik. Hal ini sangat terlihat jelas dari langkah-langkah dan strategi yang digunakan oleh Pusat Koperasi Syari'ah Lampung berjalan dengan efektif, efisien dan tepat sasaran. Adapun langkah-langkah yang digunakan oleh Puskopsyah Metro Lampung yaitu 1) Mengembangkan secara menyeluruh terhadap program *empowerment*, 2) Membuat daftar kegiatan/ kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan, 3) Menyeleksi berbagai macam kegiatan yang memiliki kesempatan yang lebih signifikan untuk sukses dan memiliki risiko yang minimal, 4) Memberi pengertian kepada karyawan agar memahami *job expectations*, 5) Menetapkan *follow up* untuk *sharing* kemajuan kepada setiap pekerja secara individu/ kelompok, serta 6) Menilai kemajuan yang diperoleh dari program pemberdayaan

⁵⁰ Wawancara Dengan Bapak Rosyadi Ahmad, (Accounting PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Februari 2021

⁵¹ Wawancara Dengan Bapak Rosyadi Ahmad, (Accounting PUSKOPSYAH Metro Lampung), 26 Februari 2021

Adapun strategi internal yang digunakan oleh Pusat Koperasi Syari'ah Metro Lampung yaitu : a) kreativitas, b) inovasi, c) sinergi antar unit/ individu, d) pemberian tanggung jawab dan strategi eksternal yaitu: a) studi banding, b) Magang, c) kemitraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Prabowo & Heriyanto, "Analisis Pemanfaatan Buku Elektronik (E-Book) Oleh Pemustaka Di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang", dalam *Jurnal Ilmu Perpustakaan* Volume 2, Nomor 2, Tahun 2013
- Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011
- Ahmad Mukhlisin and Aan Suhendri, "Strategi Pengembangan Produk Bank Syariah Di Indonesia" 3 (2018): 10.
- Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani", dalam *Jurnal Al-Masharif*: Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015
- Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani"
- Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Alfabeta, Bandung, 2014), hlm. 88
- Irham Fahmi, *Etika Bisnis, Teori, Kasus dan Solusi*, (Alfabeta, Bandung, 2015), hlm. 254
- John R Schermerharn, *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Maria Caroline Cindy Iskandar. "Analisis Penilaian Penerapan Manajemen Kompensasi pada Karyawan Universitas Bunda Mulia". Dalam *Jurnal Bussines & Manajement Journal Bnda Mulia*, Vol. 8, No. 2 September 2012
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Safuan Alfandi & Nurjadi H. Sumarta, *Kamus Ekonomi Edisi Lengkap Inggris-Indonesia*, (Solo: Sendang Ilmu, tt
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara. 2003
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet Ke.II, 2002
- ¹ Siti Fatimah, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi Di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang", dalam *Jurnal Economic Resources*, Vol 11, No. 30, Edisi Januari - Juni 2016,
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, (2009), hlm. 9
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diunduh dari <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003> .html pada tanggal 20 Desember 2020
- Wawancara Dengan Bapak Kukuh Sulistio, (Menejer PUSKOPSYAH Metro Lampung
- Wawancara Dengan Bapak Rosyadi Ahmad, (Accounting PUSKOPSYAH Metro Lampung
- Wawancara Dengan Bapak Sabdo , (Menejer BMT Puskopsyah Lampung.
- Wawancara Dengan Ibu Istiqomah, (Teller PUSKOPSYAH Metro Lampung

