

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DITINJAU DARI MANAJEMEN ISLAM
(Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga
Kerja Kota Palu)**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FASEI)
Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Palu*

Oleh:

WILDA
14.3.12.0090

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, Penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DITINJAU DARI MANAJEMEN ISLAM (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu)” ini benar-benar adalah hasil karya Penulis sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, atau dibuatkan orang lain secara keseluruhan atau sebagiannya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 23 Juli 2018

Penulis

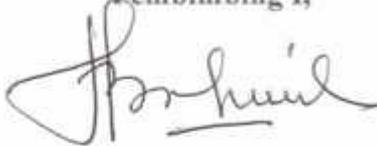


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Manajemen Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu)” oleh WILDA NIM: 14.3.12.0090, mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing- masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 15 Agustus 2018 M
3 Dzulhijjah 1439 H

Pembimbing I,



Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd.,MM.
NIP: 19680325 200003 1 002

Pembimbing II,



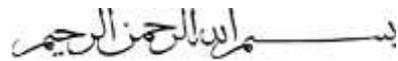
Dr. Hj. Nur Asmawati, S.Ag.,M. Hum.
NIP: 19740726 200003 2 002

Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam,
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu



Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I.
NIP.19650505 199903 1 002

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul "STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DITINJAU DARI MANAJEMEN ISLAM (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu) berhasil diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Shalawat dan salam Penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad saw, beserta segenap sahabat dan keluarganya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan penuh kesadaran hati Penulis ingin menyampaikan terimah kasih kepada semua pihak yang telah membantu, mengarahkan serta memotivasi Penulis hingga tersusunnya skripsi ini, maka dari itu Penulis banyak terimah kasih kepada:

1. Kedua orang tua Penulis, Ayahanda Burhan dan Ibunda Wahida tercinta yang telah membesarkan, mendidik dan membiayai Penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor IAIN Palu beserta segenap unsur pimpinan IAIN Palu yang telah memberikan kesempatan pada Penulis untuk menimba ilmu di IAIN Palu.
3. Bapak Dr. Hilal Malarangan, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada Penulis dalam berbagai hal, Bapak Dr. Gani Jumat, M.Ag, selaku Wakil Dekan BID. Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Drs. Saprudin, M.HI, selaku Wakil Dekan BID. ADM. Umum Perencanaan dan Keuangan, Ibu Dr. Ermawati, M.Ag, selaku Wakil Dekan BID. Kemahasiswaan dan Kerjasama.
4. Dr. Sitti Musyahidah, M.Th.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Palu dan Bapak Nursyamsu, S.EI. Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Palu, yang telah membantu Penulis dalam proses administrasi sehingga penulisan skripsi ini berjalan lancar serta telah banyak memberikan arahan sejak proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd., MM selaku pembimbing I, dan Dr. Hj. Nurasmawati, S.Ag., M.Hum, selaku pembimbing II yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan Penulis sampai penulisan skripsi ini selesai sesuai dengan harapan.
6. Bapak Abu Bakri, S.Sos., MM. selaku Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu dan seluruh staf- stafnya yang turut

meminjamkan buku kepada Penulis hingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Seluruh staf pengajaran dalam lingkungan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu khususnya Bapak dan Ibu Dosen, yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada Penulis selama perkuliahan.
8. Bapak Setyo Susanto. A. TD selaku Kepala Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu beserta jajarannya yang telah banyak membantu dalam memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan oleh Penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh sahabat seperjuangan anak-anak Ekonomi Syariah Angkatan 2014 yang turut membantu serta memberikan kritikan yang sifatnya membangun guna menyelesaikan skripsi ini.

Meskipun dalam penulisan skripsi ini Penulis telah mencurahkan segala pengetahuan dan kemampuan, namun Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dari skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dari pembaca sekalian, yang dapat dijadikan perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Palu, 23 Juli 2018

Penulis/peneliti



WILDA

NIM: 14.3.12.0090

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Penegasan Istilah.....	9
E. Garis-Garis Besar Isi	11
BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Konsep Tentang Strategi.....	17
C. Konsep Tentang Kinerja	22
D. Manajemen Islam	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian, Sifat dan Metode Pendekatan	49
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Kehadiran Penelit	50
D. Data dan Sumber Data	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	53
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	55
BAB 1V HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.....	56
B. Hasil Penelitian	64
BAB V PENUTUP	

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar Pengajuan Judul Skripsi Penelitian
2. Surat Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Surat Izin Penelitian Untuk Menyusun Skripsi
4. Surat keterangan Penelitian
5. Pedoman Wawancara
6. Daftar Informan
7. Dokumentasi Penelitian
8. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Wilda
NIM : 14.3.12.0090
Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Manajemen Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan- permasalahan yang masih banyak terjadi di Instansi yaitu para pegawai sebagian kurang disiplin dalam hal masuk kerja, masih kurangnya motivasi yaitu fasilitas kerja yang belum memadai ataukah dalam hal penerimaan gaji yang masih mengalami keterlambatan serta masih ada beberapa Instansi yang menjalankan tujuannya jauh dari koridor Islam. Strategi peningkatan kinerja pegawai masih menggunakan metode konvensional yang berorientasi pada hasil. Sehingga Penulis tertarik meneliti strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil ditinjau dari manajemen Islam. Dengan rumusan masalah yaitu: (1) bagaimana strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu, (2) bagaimana tinjauan manajemen Islam terhadap strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data dilanjutkan dengan pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dapat ditunjukkan dengan adanya (1) Pemberian motivasi, (2) Meningkatkan disiplin pegawai, (3) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, (4) Pelatihan dan pengembangan serta (5) Pengarahan dan pemberian bimbingan kepada para pegawai. Dilihat dari tinjauan manajemen Islam strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu memiliki nilai keislaman dalam proses peningkatannya yaitu niat ikhlas karena Allah, tatacara pelaksanaannya sesuai dengan ajaran Islam serta dilakukan dengan penuh kesungguhan.

Setelah Penulis melakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di Instansi tersebut.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dibidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali salah satunya dalam pelaksanaan otonomi daerah. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good govermen*). Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintah yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah, sistem dan penataan manajemen sumber daya manusia (PNS). Oleh sebab itu dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang di jelaskan dalam PP Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 3 ayat 5 yaitu setiap pegawai negeri sipil wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada pegawai negeri sipil dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab. Maka diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan penuh tanggungjawab, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan

pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat yang persyaratan demikian, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Seperti halnya pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yang mempunyai peranan penting dalam pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah sehingga wajib memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta setiap pegawainya harus mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini pimpinan harus mampu mendorong

dan membangkitkan kemauan kerja pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Seorang pimpinan harus memiliki keahlian yang baik dalam membina serta mengarahkan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi, disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan para pegawainya. Mereka harus dilatih sehingga mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena tidak semua pegawai baru secara langsung dapat sesuai dengan kebutuhan.

Pada umumnya setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional, membutuhkan beberapa faktor pendukung tercapainya kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu organisasi maupun instansi tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Walaupun sumber daya manusia sangat banyak tetapi tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tersebut tidak akan maju. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan keahlian, tenaga, kreativitas dan usaha mereka terhadap jalannya suatu organisasi. Kondisi seperti ini mengharuskan suatu organisasi maupun instansi untuk melakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dilakukan secara terencana, terarah, berkesinambungan dalam meningkatkan profesionalisme. Sasaran dari peningkatan kualitas sumberdaya pegawai yaitu

tidak lain halnya dengan meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas rutin sesuai dengan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dalam menjalankan tugas setiap pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dimana peraturan tersebut mengatur tentang kewajiban, larangan dan sanksi.

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada instansi pemerintah kinerja bisa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja (prestasi kerja) sangat diperlukan manajemen yang baik.

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilaksanakan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan dengan cara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam Islam. Oleh karena itu manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, cepat dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

Manajemen Islam adalah kegiatan, proses dan prosedur tertentu untuk mencapai tujuan akhir secara maksimal dengan bekerjasama sesuai dengan jobnya

masing- masing. Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pimpinan tidak menganiaya bawahannya dan bawahan tidak merugikan pimpinan. Bentuk penganiayaan yang dimaksud adalah mengurangi atau tidak memberikan hak bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Jika seorang pimpinan mengharuskan bawahannya bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan, maka sebenarnya pimpinan itu telah mendzalimi bawahannya dan ini sangat bertentangan dengan ajaran agama Islam. Manajemen Islam juga tidak mengenal perbedaan perlakuan berdasarkan suku, agama ataupun ras.

Dalam manajemen Islam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak hanya sebatas duniawi saja, akan tetapi sebagai tujuan akhir yang hakiki. Sehingga pengelolaan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah Swt., agar dapat menembus tujuan akhirat. Tujuan hidup manusia adalah untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Kebahagiaan hidup di akhirat adalah kebahagiaan sejati, kekal lebih dari kebahagiaan hidup di dunia yang dinyatakan sebagai permainan untuk mencari kebahagiaan hidup di akhirat kelak. Demi memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat agama Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah maupun amal saleh. Ibadah merupakan perintah Allah Swt., yang harus dijalankan oleh seluruh umat muslim dan telah ditentukan secara terperinci tentang tatacara pelaksanaannya. Sedangkan amal saleh adalah perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, dimana perbuatan tersebut

berdampak positif bagi diri sendiri, serta bagi seluruh umat muslim.¹ Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi menjadi aset bukan sebagai sumberdaya yang di eksploitasi habis-habisan dimana setelah tidak berguna di campakkan. Dalam kehidupan ini setiap manusia selain diperintahkan untuk beribadah, Allah juga memerintahkan setiap manusia untuk bekerja agar dapat memenuhi kehidupan sehari-hari. Manusia diciptakan untuk bekerja, kerjanya adalah ibadahnya. Setiap pekerja harus menumbuhkan kinerja secara Islam agar kerja yang di tekuni di ridhoi Allah Swt. Secara tidak langsung Islam telah mengajarkan manusia untuk merangkai dan menjalankan strategi agar tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai. Dengan demikian keberadaan manajemen Islam dalam suatu organisasi dipandang sebagai suatu sarana untuk memudahkan implementasi nilai-nilai Islam dalam kegiatan tersebut. Nilai-nilai Islam inilah sesungguhnya nilai utama suatu organisasi atau instansi yang menjadi payung strategi seluruh aktivitas dalam suatu organisasi.

Ciri lain manajemen Islam yang membedakan dari manajemen ala Barat adalah adanya konsep halal dan haram. Dalam paradigma manajemen berdasarkan pandangan dunia barat tidak dikenal konsep halal dan haram. Hal ini disebabkan agama dianggap sudah kurang relevan. Didunia barat hanya mengenal konsep legal dan illegal. Sedangkan batasan legal atau illegal untuk suatu tindakan atau hasil suatu tindakan tentu saja dapat berubah-ubah sesuai dengan kepentingan pihak yang membuat batasan legal dan illegal tersebut. Oleh karena itu dalam melaksanakan amanah, mengurus atau mengelola sumber daya yang dipercayakan

¹H.Bukhari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 157.

kepadanya, seseorang tidak boleh menggunakan cara atau metode yang haram. Selain itu, dalam melaksanakan amanah yang telah diterima, seseorang wajib melaksanakan dengan berdasarkan keiklasan agar keberhasilan dalam melaksanakan amanah tersebut tidak hanya mempunyai nilai duniawi tetapi sekaligus amal sholeh di akhirat.² Selain itu, manajemen bukanlah sekedar keterampilan seperti bagaimana membangun kerjasama yang baik (komunikasi, motivasi, mengarahkan), meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan imbalan materi karena manajemen berkaitan erat dengan amanah dari Allah Swt., amanah tersebut harus dipertanggung jawabkan.³

Dalam realitanya sekarang ini, ada beberapa instansi yang menjalankan tujuannya tetapi jauh dari koridor Islam. Strategi peningkatan kinerja pegawai masih menggunakan metode konvensional yang berorientasi pada hasil, sedangkan dalam manajemen Islam tidak hanya hasil yang menjadi penekanan tetapi juga proses. Di samping itu permasalahan-permasalahan yang masih terjadi di instansi masih banyak seperti para pegawai sebagian kurang disiplin dalam hal masuk kerja, kurang tepat waktu, masih kurangnya motivasi misalnya fasilitas kerja yang belum memadai ataukah dalam hal penerimaan gaji yang masih mengalami keterlambatan yang mengakibatkan kinerja pegawai kurang meningkat. Oleh karena itu strategi peningkatan kinerja yang berbasis Islam sangatlah penting dan di butuhkan bagi peningkatan kinerja pegawai.

²Fuad Mas'ud, *Menggugat Manajemen Barat* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008), 110.

³Ibid., 258.

Berdasarkan permasalahan di atas peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam menggerakkan pegawainya sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan instansi. Oleh karena itu menarik untuk dilakukan penelitian mengenai peningkatan kinerja, yang dituangkan dalam skripsi berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Manajemen Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu)”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya kajian skripsi ini, penulis akan mengemukakan beberapa sub masalah dari pokok permasalahan tersebut di atas sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu?
2. Bagaimana tinjauan manajemen Islam terhadap strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya, setiap kegiatan penelitian memiliki tujuan dan manfaat. Maka tujuan dan manfaat penelitian dalam kajian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui:
 - a. Bagaimana strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.
 - b. Bagaimana tinjauan manajemen Islam terhadap strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat ilmiah, yaitu Penulis ingin menambah wawasan serta mengembangkan pengetahuan dan teori- teori yang bersumber dari penelitian dan beberapa buku serta sumber lainnya khususnya yang berhubungan dengan pembahasan mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dalam tinjauan manajemen Islam.
 - b. Manfaat praktis, yaitu penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan kepada pembaca tentang bagaimana bentuk strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil serta dapat memberikan masukan kepada pelaku bisnis tentang pentingnya mengetahui bagaimana strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang baik dan sesuai dengan prinsip dasar manajemen Islam.

D. Penegasan Istilah

Penelitian ini berjudul “strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil ditinjau dari manajemen Islam (studi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu)”. Untuk menghindari pemahaman

yang meluas serta menghindari kekeliruan penafsiran mengenai judul penelitian ini, karenanya penulis akan menguraikan beberapa istilah atau makna yang terkandung di dalamnya yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Stephanie K. Marrus, strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.⁴
2. Kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.⁵
3. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.⁶
4. Menurut Stoner manajemen adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi.⁷

⁴Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), 16.

⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja- Edisi Keempat*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 70.

⁶Republik Indonesia, "Undang- Undang R.I. Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," dalam Tim Visi Yustisia, *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dan Peraturan Pemerintah Tentang Kepegawaian Terbaru* (Jakarta: Visimedia, 2015), 3.

⁷Fuad Mas'ud, *Menggugat Manajemen Barat* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008), 45.

Dalam perspektif Islam, manajemen bukanlah sekedar keterampilan seperti bagaimana membangun kerjasama yang baik (komunikasi, motivasi, mengarahkan), meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan imbalan materi karena manajemen berkaitan erat dengan amanah dari Allah Swt., amanah tersebut harus dipertanggung jawabkan. Selain itu manajemen Islam berdasarkan tauhid, halal, keadilan, kejujuran, ikhlas, tolong menolong dan kasih sayang.⁸ Dalam pandangan Penulis manajemen Islam adalah suatu proses merencanakan serta mengarahkan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadis.

E. *Garis – Garis Besar Isi*

Untuk memperjelas isi kandungan skripsi ini, Penulis memaparkan garis-garis besar isi melalui komposisi per bab dalam skripsi ini:

Bab I Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah dan garis- garis besar isi.

Bab II berisikan kajian pustaka yang terdiri atas tinjauan pustaka yang membahas konsep tentang strategi, konsep tentang kinerja serta manajemen Islam.

Bab III berisikan tentang metode- metode yang di gunakan dalam penelitian ini yang mencangkup beberapa hal, yaitu jenis penelitian, sifat dan metode pendekatan, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknis analisis data serta pengecekan keabsahan data.

⁸Ibid., 258

Bab IV berisikan tentang hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yakni strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dan tinjauan manajemen Islam terhadap strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.

Bab V yang merupakan penutup dari isi skripsi ini, berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis yang berkaitan dengan judul skripsi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sangat mungkin ditemui bahwa sebelumnya telah ada beberapa penelitian terdahulu yang mengupas tentang tema atau topik yang serupa. Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, penulis akan memaparkan satu penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan di teliti tentang strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) ditinjau dari manajemen Islam (studi pada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja).

Pertama penelitian ini di lakukan oleh Abdul Aziz Al- Barqy, program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2015 di dalam penelitiannya yang berjudul strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologic naturalistick. Penelitian menyangkut tiga masalah, yaitu (1). Strategi kepemimpinan Kepala Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang (2). Peran Kepala Kementerian Agama dalam mengelola sumber daya manusia di kantor Kementerian Agama Kota Malang (3) Kendala dan solusi Kepala Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu strategi kepemimpinan

dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai selalu disiplin, tepat waktu dalam bekerja, aturan-aturan dari pemimpin sangat tegas, disisi lain bisa dikatakan pemimpin mempunyai sifat yang lemah lembut, santun terhadap pegawainya, akrab dengan bawahan, tidak pilih kasih semua jabatan dianggap sama, sering menyapa dan rasa kebersamaan menjadi menyatu di lingkungan Kementerian Agama Kota Malang.

Adapun hasil dari rumusan masalah yang kedua yaitu Peran kepala kementerian agama dalam mengelola sumber daya manusia di kantor kementerian agama Kota Malang adalah sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik

Maksudnya menentukan lebih dahulu program- program SDM yang akan membantu pencapaian tujuan lembaga Kementerian Agama Kota Malang.

2. Penarikan sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh Kementerian Kota Malang di rekrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar atau pegawai.

3. Seleksi

Proses pengumpulan guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi.

4. Pelatihan dan pengembangan dan sebagainya.

Adapun hasil dari rumusan masalah yang ketiga yaitu kendala dan solusi kepala kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor kementerian agama Kota Malang yaitu:

- a. Masih ada beberapa pegawai yang memiliki kemampuan kurang kreatif dan inovatif
- b. Belum seimbangya kesejahtraan dengan tupoksi dari PNS, sekarang di pacu untuk mensejahtrakan PNS tetapi belum seimbang
- c. Para begawai biasanya sedikit- dikit terlambat tidak tepat waktu, tertunda pekerjaan sehingga hasil yang di dapat kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan kesepakatan awal yang direncanakan dalam hal tugas pokok dan fungsi.

Sementara solusinya yaitu mengikutsertakan pegawai dalam pembinaan, diklat, workshop, seminar dan sebagainya, adanya pendekatan antara pimpinan dan bawahannya, sering diajak komunikasi, diskusi tentang permasalahan- permasalahan yang ada jika itu sering dilakukan maka kualitas pegawai akan meningkat dan dalam tupoksinya akan berjalan dengan lancar, para pegawai diberi aturan baru dan ada kesepakatan, agar tidak datang terlambat.⁹

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Fatihah Nurjanah, jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto pada tahun 2016 di dalam penelitiannya yang berjudul Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar. Penelitian ini menyangkut dua masalah yaitu bagaimana strategi pengembangan kinerja

⁹Abdul Aziz Al- Barqi, "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang". etheses. uin- malang.ac.id/3530/1/13710037.pdf (3 Desember 2017).

karyawan di PDAM Tirta Anom Kota Banjar serta kendala apa saja yang dihadapi PDAM Tirta Anom Kota Banjar dalam mengembangkan kinerja karyawan.

Hasil penelitiannya menerangkan strategi yang dilakukan oleh PDAM Tirta Anom Kota Banjar dalam pengembangan karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Metode pelatihan yang digunakan PDAM Kota Banjar adalah *metode on the job training* sedangkan metode pendidikannya adalah *job rotation and planne progression, coaching and counseling and committee assigment*. Kendala pengembangan karyawan pada PDAM Kota Banjar meliputi biaya (dana pengembangan), rutinitas kerja, fasilitas pengembangan, pelatihan atau instruktur. Keberhasilan perusahaan dinilai dari keberhasilan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri sebagai investasi jangka panjang. Ekonomi Islam memandang bahwa Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar sesuai dengan ajaran Islam .¹⁰

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa penelitian ini berbeda dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dimana fokus penelitian ini yaitu bagaimana strategi peningkatan kinerja PNS yang ada pada Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu dan bagaimana tinjauan manajemen Islam terhadap strategi peningkatan kinerja PNS yang ada pada Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu. Pada penelitian ini lebih menfokuskan pada kinerja PNS dan tidak fokus pada kendala dan solusi, lokasi penelitian yang berbeda. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu pendekatan yang di gunakan yaitu pendekatan kualitatif.

¹⁰Fatihah Nurjanah, “ Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar”. repository. Iainpurwokerto.ac. id/2397/2/ Cover_ Bab% 20IBab% 20V_ Daftar% 20Pustaka.pdf (02 Desember 2017).

B. Konsep Tentang Strategi

1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari kata kerja bahasa Yunani, yaitu *stratego* yang berarti merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber- sumber yang efektif.¹¹ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata strategi berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹² Menurut Chandler strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Sedangkan menurut Porter strategi adalah alat yang sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing. Lain halnya dengan Stephanie K. Marrus, strategi di definisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹³

Strategi sumber daya manusia (*human resources strategy*) adalah pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan pokok, kebijakan- kebijakan dan prosedur-prosedur ke dalam rencana keseluruhan yang kohesif. Strategi sumber daya manusia yang terformulasi dengan baik akan membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya perusahaan ke dalam suatu entitas unik

¹¹Azhar Arsyad, *Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), 26.

¹²Anton M. Moeliono. Dkk, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Dep. Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pusaka, 2005), 859.

¹³Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), 16.

berdasarkan kekuatan dan kelemahan internalnya, perubahan- perubahan lingkungan dan tindakan pesaing yang terantisipasi.¹⁴

Pada tahap berikutnya definisi strategi tersebut diadopsi kedalam bisnis menjadi sebagai berikut:

Strategi adalah hal menetapkan arah kepada manajemen dalam arti orang tentang sumber daya di dalam bisnis dan tentang bagaimana mengidentifikasi kondisi yang memberikan keuntungan terbaik untuk membantu memenangkan persaingan di dalam pasar. Dengan kata lain, definisi strategi mengandung dua komponen yaitu: *future intentions* atau tujuan jangka panjang dan *competitive advantage* atau keunggulan bersaing.¹⁵

Menurut Michael Porter keduanya merupakan sebuah kombinasi akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana untuk mencapai tujuan akhir tersebut. Menurutnya *future intentions* dan *competitive advantage* harus berjalan bersama- sama. Dalam arti *future intentions* hanya dapat di tetapkan jika *competitive advantage* dapat dicapai. *Advantage* begitu di tentukan harus berbeda pada kerangka *future intentions*.¹⁶

Dalam menyusun strategi jika dilihat dari perspektif Islam menekankan pada wilayah halal dan haram. Hal tersebut dapat dilihat pada prinsip- prinsip Islam mengenai halal dan haram yaitu:

¹⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 39.

¹⁵Dirgantoro, *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementasi* (Jakarta: Grasindo, 2001), 5.

¹⁶*Ibid.*, 6.

- a. Segala sesuatu pada dasarnya boleh.
- b. Untuk membuat absah dan untuk melarang adalah hak Allah semata.
- c. Melarang yang halal dan memperbolehkan yang haram sama dengan syirik.
- d. Larangan atas segala sesuatu didasarkan atas sifat najis dan melukai.
- e. Apa yang halal diperbolehkan, dan yang haram adalah dilarang.
- f. Apa yang mendorong pada yang haram adalah juga haram.
- g. Menganggap yang halal sebagai haram adalah dilarang.
- h. Niat yang baik tidak membuat yang haram bisa diterima.
- i. Hal- hal yang meragukan sebaiknya dihindari.¹⁷

Nilai- nilai Islam inilah sesungguhnya nilai utama instansi atau organisasi yang menjadi payung strategis seluruh aktivitas instansi tersebut. Sebagai sebuah proses yang Islami, maka manajemen strategi inilah akan dikendalikan oleh aturan halal dan haram, dari cara pengambilan keputusannya hingga pelaksanaannya.

Dari pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa strategi adalah suatu rencana yang cermat mengenai suatu kegiatan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan dari organisasi dan pada dasarnya strategi adalah alat untuk mencapai tujuan.

2. Tahap- Tahap Strategi

Menurut Crown pada prinsipnya strategi dapat di bagi kedalam tiga tahapan yaitu:¹⁸

¹⁷Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics Finance* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), 224.

¹⁸Agusitinus Sri Wahyudi , *Manajemen Strategik* (Bandung: Binarupa Aksara, 1996), 17.

a. Formulasi strategi

Formulasi strategi merupakan penentuan aktifitas- aktifitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Dimana pada tahapan ini penekanan lebih di fokuskan pada aktifitas- aktifitas yang utama yaitu:

- 1) Menyiapkan strategi alternatif
- 2) Pemilihan strategi
- 3) Menetapkan strategi yang akan di gunakan

Untuk dapat menetapkan formulasi strategi dengan baik , maka ada ketergantungan yang erat dengan analisa lingkungan dimana formulasi strategi memerlukan data dan informasi yang jelas dari analisa lingkungan.

b. Implementasi strategi

Pada tahapan ini strategi yang telah di formulasikan itu kemudian di implementasikan, dimana tahapan ini beberapa aktifitas kegiatan yang memperoleh penekanan sebagaimana penjelasan Crown yaitu:

- 1) Menetapkan tujuan tahunan
- 2) Menetapkan kebijakan
- 3) Memotifikasi karyawan
- 4) Menetapkan struktur organisasi yang efektif
- 5) Menyiapkan *budget*
- 6) Mendayagunakan sistem informasi
- 7) Menghubungkan kompensasi karyawan dengan *performance* organisasi.

Suatu strategi yang sudah di telah di formulikasikan dengan baik, belum bisa menjamin keberhasilan dalam implementasinya sesuai dengan harapan yang

di inginkan karena tergantung dari komitmen dan kesungguhan organisasi atau lembaga dalam menjalankan strategi tersebut.

c. Pengendalian strategi

Dalam rangka mengetahui atau melihat seberapa jauh efektifitas dari implementasi strategi, maka di perlukan tahapan selanjutnya yakni evaluasi maksudnya mengevaluasi strategi yang telah di jalankan yaitu sebagai berikut:

1. Mereview faktor internal dan eksternal yang merupakan dasar dari strategi yang telah ada
2. Menilai *performance* strategi
3. Melakukan langkah koreksi

Drucker mengatakan bahwa suatu organisasi untuk hidup dan tumbuh harus melaksanakan operasional organisasi dengan efisien dan efektif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keefesienan dan keefektifan suatu kinerja, maka diperlukan suatu evaluasi terhadap hasil- hasil organisasi yang merupakan akibat dari keputusan masa lalu.¹⁹

3. Dasar- Dasar Strategi

Manajemen strategi merupakan arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada perkembangan suatu strategi. Strategi yang efektif membantu tercapainya sasaran perusahaan. Proses manajemen strategi adalah cara dengan jalan mana perencanaan strategi merupakan sarana untuk mencapai tujuan akhir. Keputusan ini mencakup definisi dengan bisnis, produk dan pasar yang harus dilayani, fungsi yang harus di laksanakan dan kebijaksanaan utama yang di

¹⁹Ibid., 139- 140.

perlu untuk mengatur dalam melaksanakan keputusan lain demi mencapai sasaran.

Seiring dengan perkembangan zaman pada pola pikir manusia, strategi militer sering kali di adopsi dan di terapkan dalam lembaga profit dan non- profit. Banyak terdapat kesamaan antara strategi bisnis non- profit maupun militer, berusaha untuk menggunakan kekuatan-kekuatan mereka sendiri dalam menggempur kelemahan lawan.

C. Konsep Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana kinerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁰

Islam senantiasa mengajarkan umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharapkan rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan

²⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2007), 2.

usaha. Sebagaimana yang telah di sebutkan dalam firman Allah dalam Q.S. Al-A'raf (7): 10.

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya :

Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan kami adakan bagimu sumber penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur.²¹

Ayat diatas menunjukkan bahwa kaum muslimin yang ingin mencapai kemajuan hendaknya harus bekerja keras. Telah menjani sunnatullah di dunia bahwa kemakmuran akan dicapai oleh mereka yang bekerja keras dan memanfaatkan segala potensinya untuk mencapai keinginannya dan Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Sejauh mana keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya di sebut *level of performance*. Orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.²²

²¹Sayyid Quthb, *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an Jilid 4* (Jakarta : Gema Insani, 2002), 263.

²²Moh Asad, *Psikologi Industri*, Edisi Ke Empat (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991), 48.

Definisi kinerja menurut para ahli diantaranya *Stolovitch Keeps* seperti yang dikutip *Veithzal Rivai* dan *Ahmad Fauzi* mengatakan kinerja sebagai perangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Selain itu menurut Griffin kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Adapun menurut Gibson, dan Ivan Cevich, kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang di tetapkan. Kinerja dinyatakan baik jika tujuan yang di inginkan dapat dicapai dengan baik.²³

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat di artikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan situasi tertentu.²⁴

Adapun menurut Hani Handoko kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.²⁵ Lain halnya dengan menurut Gomes kinerja adalah catatan

²³Veithsal Rivai dan Ahmad Fausi Mohd, Basri, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Cet. 1; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 14.

²⁴Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2004), 67.

²⁵Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 1993), 11.

terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.²⁶

Kinerja dapat melibatkan beberapa unsur yang diantaranya adalah hasil fungsi pekerjaan, faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/ pegawai, seperti motivasi, kecakapan, pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan semua dari keterlibatan unsur tersebut, pengertian kinerja adalah sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.²⁷

Dari pendapat diatas Penulis menyimpulkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya dalam waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi, baik hasil kerjanya memuaskan atau tidak. Setiap pegawai dalam suatu organisasi diuntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.

2. Model Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja menyatukan target kinerja individual, tim dan organisasi. Model perencanaan kinerja memiliki 4 langkah utama, yaitu:

- a. Memadukan masukan menjadi rencana kinerja individual
- b. Mengkonsumsikan masukan kepada anggota tim
- c. Mengkonsep atau merevisi rencana kerja

²⁶Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogyakarta: Andi Offset, 2003), 85.

²⁷Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Cet.1; Jakarta: Bumi Aksara,2006), 121.

d. Memfinalkan rencana kinerja.²⁸

3. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja dapat diartikan sebagai” *a way of measuring the contributions of individuals to their organization*”, (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu- individu anggota organisasi kepada organisasinya), jadi penilaian prestasi kerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu atau prestasi kerja.²⁹ Menurut T. Hani Handoko penilaian prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.³⁰ Melalui penilaian ini kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah di susun sebelumnya. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara.

Pada organisasi yang kecil evaluasi ini mungkin sifatnya informal, di dalam organisasi yang besar penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis, dimana kinerja dari semua karyawan, manajerial, profesional, teknis, penjualan, dan klerikal dinilai secara formal.³¹ Tujuan utama penilaian kinerja

²⁸Karen R. Seekar dan Joe B. Wilson, *Menyusun Rencana Kinerja Karyawan* (Cet.1; Jakarta : Penerbit PPM, 2000), 6.

²⁹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2015), 203-204.

³⁰Ibid., 204.

³¹Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008), 122-123.

pegawai adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid sehubungan dengan perilaku dan kinerja.³²

Organisasi baik pemerintah atau swasta menggunakan penilaian kinerja bagi pegawai mempunyai tujuan dan manfaat sebagai langkah administratif dan pengembangan organisasi. Adapun tujuan dan manfaat penilaian kinerja ialah sebagai acuan dan standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan prestasi kerja dan umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian. Hal ini dapat membantu pihak manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi. Selain itu manfaat penilaian kinerja adalah untuk memberikan informasi tentang kondisi keterampilan atau keahlian, sehingga dapat dijadikan acuan atau standar oleh organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan kebutuhan SDM. Acuan dan standar membuat keputusan yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan yang lebih mengarah pada informasi tentang kondisi keahlian dalam melaksanakan tugas secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak sekali yang akan didapatkan oleh suatu organisasi ketika memahami hasil kinerja yang didapatkan oleh masing-masing kelompok atau individu lainnya, di antaranya adalah:

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

³²Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 54.

- e. Perencanaan dan pengembangan karier
- f. Tantangan dari luar ³³

Adapun ayat tentang penilaian kinerja yaitu Q.S. At- Taubah (9): 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

4. Meningkatkan Kinerja Yang Tinggi

Setiap organisasi bertanggung jawab dan memainkan peranan penting dalam menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang mendorong setiap personel untuk berkinerja tinggi. Mink Dkk dalam bukunya *Developing High Performance People The Art of Coaching* telah mengembangkan strategi untuk menciptakan organisasi dan kinerja tinggi. Adapun 12 pilar komponen yang mendukung terciptanya organisasi kinerja tinggi yaitu:

- a) Berbagi misi
- b) Berbagi nilai
- c) Tujuan
- d) Focus
- e) Produktivitas
- f) Dukungan untuk sukses

³³Ibid., 265.

- g) Personel kompeten
- h) Kerja kelompok
- i) Pemberdayaan atau otonomi
- j) Kepemimpinan
- k) Umpan balik
- l) Imbalan

5. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut Prawirosentono adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

- c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.³⁴

6. Karakteristik Kinerja Pegawai

Adapun karakteristik kinerja pegawai yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.³⁵

7. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas

³⁴Prawirosentono, Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta:BPFE,1999), 27.

³⁵Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung:Remaja Rosdakarya,2002), 260.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang,teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.³⁶

D. Manajemen Islam

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata " *to manage* " yang berarti mengatur. Manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

³⁶Robbins, Stephen P, *Prilaku Organisasi Edisi Kedua Belas* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 260.

tertentu.³⁷ Istilah manajemen berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang sebaik mungkin. Setiap organisasi selalu membutuhkan manajemen karena tanpa manajemen yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil cukup lama.³⁸

Adapun definisi manajemen menurut para ahli dibidang manajemen yaitu, menurut Jhon F Mie manajemen adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal bagi pimpinan maupun pekerja serta memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat. Lain halnya menurut Paul Hersey dan Kenneth H Blanchard adalah suatu usaha yang dilakukan dengan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.³⁹ Adapun menurut George R Terry manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing- masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Dalam bahasa arab modern, kata yang digunakan untuk manajemen adalah “*idaarah*”, yang mempunyai arti mengurus, atau mengelola. Menurut S. Mahmud Al- Hawary manajemen (*idaraah*) adalah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan- kekuatan apa yang dijalankan dan

³⁷Marnis, *Pengantar manajemen* (Cet. 3 ;Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama,2009), 2.

³⁸Pandi Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT. RinekaCipta, 2004), 109.

³⁹Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Cet. 1; Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2005), 2.

bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya. Maksudnya manajemen merupakan kegiatan, proses dan prosedur tertentu untuk mencapai tujuan akhir yang maksimal dengan bekerja sama sesuai dengan jobnya masing- masing.⁴⁰

Dalam persefektif Islam , manajemen bukanlah sekedar keterampilan seperti bagaimana membangun kerjasama yang baik (komunikasi, motivasi, mengarahkan), meningkatkan efesiensi dan produktivitas dengan imbalan materi karena manajemen berkaitan erat dengan amanah dari Allah Swt., amanah tersebut harus dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu manajemen Islam sangat berbeda dengan manajemen barat. Selain itu manajemen Islam berdasarkan tauhid, halal, keadilan, kejujuran, ikhlas, tolong menolong dan kasih sayang.⁴¹

a. Tauhid

Tauhid adalah sikap dasar seorang muslim yang menjadikan Allah sebagai satu- satunya Dzat yang berhak disembah dan dipatuhi segala perintah dan larangannya. Dalam pandangan tauhid, manusia hanyalah sekedar pemegang amanah, oleh sebab itu dalam melakukan segala aktivitas manusia harus mengikuti ketetapan Allah. Dalam sebuah organisasi, ada jabatan- jabatan yang terkait dengan kekuasaan. Dalam pandangan Islam kekuasaan adalah amanah. Kekuasaan yang merupakan amanah adalah peluang yang diberikan oleh Allah. Jika ada seseorang yang diangkat sebagai manajer atau pimpinan, maka dia harus

⁴⁰Hefniy, "Manajemen Dalam Persefektif Islam". <https://www.google.co.id/amp/s/hefniy.wordpress.com/2008/10/06/manajemen-dalam-persefektif-islam/amp/> (7 januari 2018).

⁴¹Fuad Mas'ud, *Menggugat Manajemen Barat* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008), 258.

memahami bahwa hal itu adalah sebuah amanah.⁴² Allah Swt berfirman dalam Q.S. Al- Anfal (8): 27.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasulnya dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.⁴³

b. Halal

Aplikasi manajemen strategis Islami yang dikendalikan oleh aturan halal dan haram, dari cara pengambilan keputusannya hingga pelaksanaannya (strategi-strategi fungsional). Adapun implementasi manajemen strategis dengan kendali syariah akan membawa pada pencapaian empat hal utama yaitu:

1. Target hasil, yaitu profit materi dan non materi
2. Pertumbuhan yang terus meningkat
3. Keberlangsungan, bisnis berlangsung dalam kurun waktu selama mungkin
4. Keberkahan atau keridhaan Allah

Dari keempat hal tersebut, yang membedakan orientasi manajemen syariah dengan konvensional adalah orientasi pertama, target hasil dan orientasi keempat, keberkahan dan keridhaan Allah.⁴⁴

⁴²Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 101.

⁴³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002), 180.

⁴⁴Malahayati, *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah* (Yogyakarta: Jogha Great Publisher, 2010), 117.

c. Keadilan

Keadilan merupakan bagian dari prinsip Islam . Seluruh umat Islam harus menerapkannya sesuai dengan bidangnya masing- masing, lebih lagi bagi pejabat pemerintahan. Keadilan dalam Islam bukanlah sekedar keadilan yang semu atau sekedar formalitas, tetapi keadilan yang memiliki makna yang dalam. Tidak dibenarkan rasa dengki atau emosi menjadi penghalang dalam menegakkan keadilan. Keadilan menurut Islam mempunyai pengertian yang luas, tidak terpengaruh oleh kekuatan dan kelemahan. Setiap orang harus diberikan hak dan proporsi yang sebenarnya. Ada dua jenis keadilan yang sangat penting yaitu:

1. Keadilan sosial berupa penghargaan kepada setiap orang sebagai anggota jamaah dengan segala hak dan kewajibannya. Memberikan hak untuk mengembangkan potensi pribadi dan berbuat hal- hal yang positif.
2. Keadilan undang- undang berupa penerapan hukum pada semua orang tanpa terkecuali. tidak ada perbedaan antara yang kaya dan yang miskin, kulit putih dan hitam serta jenis kelamin dan agama.⁴⁵

Allah Swt., berfirman dalam Q.S. Al- Maidah (5): 8.

^ط وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا ۗ
 اَللّٰهَ ۗ اِنَّ اِلٰهًا خَبِيْرًاۙ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Terjemahnya:

Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk tidak berlaku adil. Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan

⁴⁵Jabir Qumairah, *Beroposisi Menurut Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 1990), 30-31.

bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan.⁴⁶

d. Kejujuran

Jujur adalah salah satu sifat yang paling dicintai oleh Allah. Manajemen dalam sebuah instansi dituntut memiliki kejujuran dan selalu menyadarkan ucapan, keyakinan dan perbuatannya berdasarkan ajaran Islam . Kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, sikap mau mengakui kelemahan, sikap menjauhkan diri dari perbuatan dusta dan menipu baik kepada diri sendiri, keluarga maupun segenap manusia.⁴⁷ Firman Allah dalam Q.S. An- Nahl (16): 105.

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ
الْكَاذِبُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya yang mengada-adakan kebohongan, hanyalah orang yang tidak beriman kepada ayat-ayat Allah, dan mereka itulah pembohong.⁴⁸

e. Ikhlas

Ikhlas yang baik selalu diawali dengan niat yang tulus, niat dalam Islam menjadi faktor yang sangat penting. Apasaja yang dilakukan oleh setiap muslim selalu diniati untuk mencari ridha Allah. Kita harus ikhlas berkorban demi kepentingan organisasi dalam hal ini baik berupa kantor tempat kita bekerja.

⁴⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002), 108.

⁴⁷Abu Fahmi, et al., eds., *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), 215.

⁴⁸Ibid., 279.

Disitulah pentingnya ikhlas berkorban apa saja bisa berkorban harta, waktu, tenaga maupun perasaan semua harus dilakukan dengan ikhlas dan di niatkan ibadah *Lillahi ta'ala*. Jika kita ikhlas menjalankannya, bekerja bukan karena bos, melainkan ikhlas maka bekerja akan terasa ringan dan menyenangkan.⁴⁹

f. Tolong menolong dan kasih sayang

Kerjasama adalah sebuah kebutuhan dalam sebuah organisasi untuk merealisasikan tugas- tugas kepemimpinan. Tidak mungkin tugas ini direalisasi tanpa sinergi dari manusia lain. Maka dalam hal ini penting untuk saling tolong menolong. Dan ini adalah dasar hakiki dari setiap kerjasama. Demikianlah watak kerjasama dengan kerangka persaudaraan, kasih sayang dan kebaikan untuk menggerakkan kerja sama.

Konsep efisiensi yang selama ini dikaitkan dengan manajemen tidak sesuai dengan ajaran Islam . Dalam dunia kontemporer, efisiensi berarti seberapa baik masukan digunakan untuk mencapai hasil keluaran yang diinginkan. Meskipun penerapan efisiensi dapat berpengaruh positif yakni mendorong untuk mengurangi pemborosan, namun efisiensi yang berlebihan akan menjurus kedalam kekikiran. Hal ini disebabkan ukuran standar untuk efisiensi dapat selalu berubah sesuai dengan perkembangan sains dan teknologi serta kepentingan pihak tertentu yang berkuasa menetapkan standar tersebut. Dalam Islam tidak ada konsep efisiensi sebagai gantinya, Islam menganjurkan konsep keadilan (jalan tengah antara boros dan kikir). Dengan kata lain Islam melarang boros dan kikir, tetapi menganjurkan keadilan. Efisiensi sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan

⁴⁹Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 7.

manajemen bertentangan dengan Islam . Hal ini karena apabila prinsip efisiensi lebih diprioritaskan daripada keadilan, pasti akan menimbulkan semakin banyak ketidakadilan dan ketimpangan dalam masyarakat. Misalnya prinsip efisiensi sering dijadikan alasan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja dalam organisasi. Organisasi yang dapat beroperasi dengan lebih efisiensi biasanya merupakan organisasi yang memiliki modal (manusia, teknologi,dll) yang lebih baik. Selain itu penerapan konsep efisiensi juga akan mendorong pola sekuleris misalnya untuk urusan dunia, urusan bisnis harus diterapkan ukuran efisiensi sebaik-baiknya, sedangkan untuk urusan ibadah yakni ketika beramal dan beribadah tidak diterapkan konsep efisiensi.⁵⁰

Salah satu perbedaan penting manajemen Islam yang membedakan dari manajemen ala Barat adalah adanya konsep halal dan haram. Dalam paradigma manajemen berdasarkan pandangan dunia barat tidak dikenal konsep halal dan haram. Hal ini disebabkan agama dianggap sudah kurang relevan. Di dunia barat hanya mengenal konsep legal dan illegal. Sedangkan batasan legal atau illegal untuk suatu tindakan atau hasil suatu tindakan tentu saja dapat berubah- ubah sesuai dengan kepentingan pihak yang membuat batasan legal dan illegal tersebut. Oleh karena itu dalam melaksanakan amanah, mengurus atau mengelola sumber daya yang dipercayakan kepadanya, seseorang tidak boleh menggunakan cara atau metode yang haram. Selain itu, dalam melaksanakan amanah yang telah diterima, seseorang wajib melaksanakan dengan berdasarkan keiklasan agar keberhasilan

⁵⁰Fuad Mas'ud, *Menggugat Manajemen Barat* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008), 108-109.

dalam melaksanakan amanah tersebut tidak hanya mempunyai nilai duniawi tetapi sekaligus amal sholeh di akhirat.⁵¹

2. Fungsi Manajemen Dalam Islam

Dalam konteks Islam manajemen memiliki unsur- unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Planning yaitu proses menentukan arah yang akan ditempuh dan kegiatan- kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini ditentukan tentang apa yang harus dilakukan, kapan dan bagaimana melakukannya serta dengan cara apa hal tersebut dilaksanakan.⁵²

Dalam perencanaan terdapat juga proses yang menyangkut upaya untuk merumuskan hal- hal berikut:

- 1) Menetapkan tujuan dan target bisnis.
- 2) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan.
- 3) Menentukan sumber daya yang diperlukan
- 4) Menetapkan standar atau indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan.⁵³

⁵¹Ibid., 110.

⁵²Kasmir dan Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis Edisi 2* (Cet.6; Jakarta: Kencana, 2009), 161-162.

⁵³Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Kencana,2004), 98.

Dalam konsep manajemen Islam menjelaskan bahwa agama mengajarkan umatnya untuk membuat perencanaan yang matang dan *iqtan*, karena setiap pekerjaan menimbulkan sebab akibat. Adanya perencanaan yang baik akan menimbulkan hasil yang baik juga sehingga akan disenangi oleh Allah.

Firman Allah dalam Q.S. Al- Hasyr (59): 18.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
 حَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.⁵⁴

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu fungsi manajemen yang dipandang sebagai alat yang dipakai oleh orang-orang atau anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Dalam fungsi ini orang-orang atau anggota organisasi tersebut dipersatukan melalui pekerjaan masing-masing yang saling menghubungkan satu sama lainnya.⁵⁵

Ajaran Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisasi dengan rapi. Organisasi dalam pandangan

⁵⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002), 548.

⁵⁵Irine Diana Sari, *Manajemen* (Yogyakarta: Mitra Cendikia, 2008), 20.

Islam bukan semata-mata hanya wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana pekerjaan dilakukan secara rapi.⁵⁶

c. Pengarahan (*Directing*)

Setelah struktur organisasi terbentuk, pembagian tugas ditentukan dan pekerja atau pegawai pelaksanaannya ditentukan. Langkah-langkah yang menentukan dan mengarahkan tugas-tugas yang perlu dilaksanakan semua pegawai dalam organisasi dinamakan *directing*. Pengarahan didefinisikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan semua anggota dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan yang akan merealisasikan tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Dalam menjalankan fungsi pengarahan ini, kualitas kepemimpinan sangat tinggi diperlukan agar setiap pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Agar pengarahan dapat berhasil, perlu kiranya seorang atasan mengetahui aspek-aspek pengarahan. Adapun tiga aspek pokok pengarahan yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas anggota yang sesuai dengan tugasnya.

2. Motivasi

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang berperilaku tertentu. Misalnya dengan memberi motivasi positif berupa pemenuhan kebutuhan, pujian, insentif dalam bentuk uang dan sebagainya.

3. Mengembangkan komunikasi

⁵⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani,2003), 100.

Merupakan kegiatan untuk saling memberi keterangan dan ide dalam setiap usaha kerja sama manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Firman Allah dalam Q.S. Al- Imran (3): 110.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ...

Terjemahnya:

Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh berbuat yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah.⁵⁷

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan/*Controlling* yaitu proses untuk mengukur atau menilai pelaksanaan tugas apakah telah sesuai rencana. Jika dalam proses tersebut terjadi penyimpangan, maka akan segera dikendalikan. Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah. Jadi dalam pengelolaan suatu organisasi dibutuhkan pemimpin yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh pemimpin sehingga akan sangat membantu untuk melaksanakan tugas dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3. Prinsip Manajemen Organisasi Islam⁵⁸

a) Efektif

⁵⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002), 64.

⁵⁸Fuadridani," Prinsip Manajemen Organisasi Islam Menurut Al- Qura'an Dan Al-Hadits". <https://fuadridani.wordpress.com/2014/03/21/10-prinsip-prinsip-manajemenorganisasi-islam-menurut-al-Qur'an-dan-al-hadis/> (25 Januari 2018).

Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa efektif merupakan ada efeknya baik dari segi akibat dan pengaruh yang ditimbulkan oleh suatu hal yang diperbuat. Oleh karenanya seorang pemimpin dituntut agar mendatangkan pengaruh yang baik untuk organisasi demi memperoleh efek yang diharapkan. Ajaran Islam menuntut umatnya untuk melakukan sesuatu hal harus efektif dan sungguh–sungguh dalam arti kata tidaklah setengah-tengah. Apabila seseorang telah menyelesaikan pekerjaannya, maka ia baru memfokuskan konsentrasinya kepada hal yang lain.

b) Tidak boros

Bagi setiap muslim haruslah mempergunakan apapun yang perlu dipergunakan, akan tetapi Allah sangat membenci orang-orang yang melampaui batas. *Israf* adalah sesuatu yang dilarang, sesuatu yang tidak disukai oleh Allah., jangan mengeluarkan sesuatu yang sebenarnya tidak dibutuhkan.

c) Musyawarah

Musyawarah adalah hal yang tidak boleh dilupakan oleh pimpinan yang hendak menuntaskan suatu perkara agar keputusan yang diambil bukan merupakan keputusan yang egois dari seorang pimpinan artinya keputusan yang diselesaikan secara musyawarah.

d) Kebersamaan

Dalam manajemen Islam menuntut adanya kebersamaan walaupun dipisahkan oleh jurang perbedaan dan berbagi profesi dan tingkatan dalam

manajemen. Melakukan secara bersama-sama sangat diperlukan agar tidak bosan dan asal-asalan, inilah sistem khas yang dimiliki oleh umat muslim.

e) Akhlak sebagai kunci ibadah

Dalam Islam dan prinsip manajer ini dapat dikaitkan dengan tugas yang diembannya, yaitu bertanggung jawab. Bertanggung jawab adalah salah satu akhlak terpuji yang harus dimiliki setiap orang. Pandangan Islam dalam manajemen juga menuntut setiap orang yang ikut berperan didalamnya agar memiliki akhlak yang *mahmudah*. Tidak boleh seorang muslim melakukan sesuatu tanpa perencanaan, pemikiran, kecuali sesuatu yang sifatnya *emergency*. Walaupun demikian, setiap perilaku yang terlibat dalam suatu kegiatan yang dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN karena menyadari adanya pengawasan dari Allah.

f) *Positive thinking*

Salah satu sudut pandang dalam manajemen Islam adalah berfikir positif artinya kita dianjurkan agar tetap menjalin tali *silaturahmi* terhadap sesama komponen yang ada dalam satu organisasi atau dalam organisasi yang berbeda. Allah sangat melarang hambanya untuk berprasangka buruk, karena dapat menimbulkan suatu perpecahan antar sesama.

g) Etos kerja yang tinggi

Dalam pandangan Islam mempunyai etos kerja yang tinggi dalam sebuah manajemen merupakan suatu keharusan. Hal ini disebabkan karena setiap

pekerjaan yang tersusun jelas akan membawa kesuksesan, keberhasilan dan pencapaian tujuan yang di idam-idamkan. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah.

4. Teori Birokrasi Max Wiber

Menurut Wiber birokrasi adalah *a modern officialdom*. Batasan yang sebenarnya lebih cocok diurai meliputi berbagai hal, yakni para anggotanya atau staf secara pribadi bebas, dan hanya melakukan tugas-tugas impersonal dari jabatan- jabatannya. Terdapat hierarki jabatan yang jelas. Para pejabat diangkat berdasarkan kontrak. Mereka diseleksi atas dasar kualifikasi profesional yang secara ideal diperkuat melalui diploma yang diperoleh melalui ujian. Mereka digaji dan biasanya mempunyai hak- hak pensiun.

Adanya pembagian kerja (*division of labour*) yang jelas dan dilaksanakan oleh masing- masing pegawai yang benar- benar memiliki keahlian khusus dan bertanggung jawab bagi terciptanya tujuan organisasi secara efektif.

Isi pokok ajaran Max Wiber dikenal dengan teori birokrasi yang disebutnya sebagai pemikiran organisasi yang legal rasional. Pola-pola legal rasional yang dimaksud memiliki lima karakteristik yaitu:

- a. Adanya pembagian kerja (*division of labour*) yang jelas dan dilaksanakan oleh masing- masing pegawai yang benar- benar memiliki keahlian khusus (*specialized experts*) dan bertanggung jawab bagi terciptanya tujuan organisasi secara efektif.

- b. Adanya prinsip hierarki (*principle of hierarchy*) dalam organisasi, dimana struktur organisasi yang ada dibawah berada dalam kontrol dan kendali struktur organisasi yang lebih tinggi.
- c. Pelaksanaan tugas diatur oleh sistem regulasi (*system of rules*) yang terus-menerus diberlakukan secara konsisten.
- d. Berdasarkan relasi yang impersonal, ketidakberpihakan pada siapapun. Hubungan pejabat dengan klien bersifat tidak pribadi agar tugas pekerjaan dapat terlaksana secara efisien. Selain itu juga dimaksudkan untuk memberikan perlakuan yang adil bagi semua orang dan persamaan pelayanan administrasi.
- e. Adanya sistem karier (*carier system*) dalam pekerjaan, bahwa penerimaan pegawai didasarkan pada hasil seleksi dan promosi didasarkan atas senioritas atau prestasi dan sesuai penilaian atasannya. Sistem ini mendorong tumbuhnya loyalitas terhadap organisasi dan semangat kerjasama antar anggota.⁵⁹

5. Falsafah Manajemen

Dalam *the principles of scientific management and testimony before the special house commite*, Frederick Wibslow Taylor menyatakan ada empat kaidah dasar manajemen yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi yaitu:

- a. Pentingnya metode kerja yang ilmiah dalam melakukan kerja praktek dalam organisasi

⁵⁹M. Chazienul Ulum, *Prilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan* (Malang: Tim UB Press, 2016), 24-25.

- b. Perlunya mengadakan seleksi, pelatihan dan pengembangan pegawai secara ilmiah
- c. Pengembangan ilmu tentang metode kerja, seleksi, latihan dan pengembangan pegawai yang disusun secara integratif
- d. Pengembangan semangat kerja dan mental pegawai melalui metode ilmiah demi terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.⁶⁰

Adapun Henry Fayol mengidentifikasi prinsip manajemen yaitu:

1. Pembagian kerja pada segala pekerjaan baik bersifat manajerial maupun teknis memenuhi kriteria efisiensi.
2. Otoritas adalah gabungan faktor resmi yakni berasal dari kedudukan manajer dan tanggungjawab merupakan faktor pribadi yakni gabungan faktor kecerdasan, pengalaman serta nilai moral.
3. Disiplin yaitu kesepakatan atas timbulnya ketaatan, ketekunan dan sikap saling menghargai.
4. Kesatuan komando yaitu bawahan menerima perintah dari seorang atasan saja.
5. Kesatuan pengarahan yaitu setiap kelompok aktifitas dengan tujuan yang sama harus mempunyai satu rencana.
6. Menomorduakan kepentingan perorangan terhadap kepentingan umum.
7. Gaji dan metode pembayaran yang adil.
8. Sentralisasi yaitu taraf dimana otoritas dipusatkan.

⁶⁰Ibid., 26.

9. Rantai saklar sebagai peringkat pangkat mulai dari yang paling tinggi sampai terendah.
10. Tata tertib.
11. Keramahtamahan dan keadilan.
12. Stabilitas masa jabatan.
13. Inisiatif yaitu pemikiran pelaksanaan suatu rencana, mengorbankan kesombongan pribadi.
14. Semangat korps memperkuat prinsip perluasan kesatuan komando, membangun kerjasama kelompok dan komunikasi yang baik.⁶¹

⁶¹Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 26-27.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian, Sifat dan Metode Pendekatan

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada proposal ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena- fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau.⁶² Artinya Penulis mengadakan penelitian dengan memberi gambaran secara umum tentang objek yang akan menjadi sasaran penelitian dengan tujuan untuk membuat gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta tujuan yang diteliti.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini menggunakan sistem wawancara dengan Sekretaris Dinas, Kepala sub bagian umum dan kepegawaian serta beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu. untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil ditinjau dari manajemen islam.

3. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam proposal ini adalah kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat

⁶²Asep Saipul Hamdi, *Metodologi Penelitian Kualitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 5.

diamati.⁶³ Menurut Penulis penelitian kualitatif sangat penting sebab dapat membantu Penulis dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian kualitatif ini, Penulis perlu mengemukakan alasan penggunaan penelitian kualitatif, yaitu dengan menggunakan penelitian kualitatif Penulis dapat mendapatkan kepastian dan keaslian jawaban dari responden. Atas dasar alasan tersebut, maka pembahasan penelitian ini akan berusaha memperoleh data berbentuk informasi mengenai strategi peningkatan kinerja PNS.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis mengambil lokasi penelitian sebagai objek penelitian pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yang berlokasi di jalan Bantilan No 26 Palu Barat. Diambilnya lokasi penelitian ini karena Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu merupakan lembaga yang belum lama beroperasi tetapi sudah memiliki banyak pegawai yang bekerja.

C. Kehadiran Peneliti

Karena penelitian ini kualitatif, maka tentunya kehadiran peneliti sangat di harapkan sebagai pengamat penuh mengenai keadaan dan kegiatan yang ada untuk mengumpulkan data-data yang di perlukan selama penyusunan karena salah satu ciri utama penelitian kualitatif adalah manusia sangat berperan dalam keseluruhan proses penelitian, oleh karena itu kehadiran peneliti sebagai instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpulan data.

⁶³Lexy. J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000), 3.

Secara umum, kehadiran peneliti di ketahui oleh objek peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dari lokasi penelitian sehingga para informan yang akan di wawancarai oleh Penulis dapat memberikan informasi yang di butuhkan yang berhubungan dengan strategi peningkatan kinerja PNS.

D. Data dan Sumber Data

Untuk memperoleh data- data yang di inginkan, maka Penulis mencari data dari para sumber data atau informan seperti Sekretaris Dinas, Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dan perwakilan Pegawai serta Penulis juga melakukan pengamatan langsung terhadap realitas yang ada. Dalam melakukan penelitian dengan mencari data dari sumber yang telah di tentukan sebelumnya, Penulis menggunakan dan memperoleh data dari :

1. Data primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari para informan.

Adapun metode yang di pergunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu melalui metode wawancara kepada para informan, yakni dengan mengajukan berbagai macam pertanyaan yang menyangkut objek yang diteliti. Adapun sumber data atau para informan penelitian ini adalah Sekretaris Dinas, Kepala sub bagian umum dan kepegawaian serta beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.

2. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh secara tidak langsung atau mengambil data yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder dapat berupa data yang di peroleh melalui dokumen pada instansi, dokumen hasil penelitian sebelumnya dari orang lain, catatan-catatan dan data yang

bersumber dari internet yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini ataupun yang berkaitan langsung dengan objek penelitian yang menunjukkan gambaran umum tentang strategi peningkatan kinerja PNS ditinjau dari manajemen islam.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian ini Penulis menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data yang dianggap mendukung terselenggaranya penelitian antara lain:

1. Observasi, yaitu metode pengumpulan dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Teknik observasi langsung adalah teknik pengumpulan data di mana Penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang di selidiki, baik pengamat itu di lakukan dalam situasi sebenarnya maupun di lakukan dalam situasi buatan yang khusus di adakan.⁶⁴

Dalam observasi ini, Penulis mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan terhadap objek data yang di barengi dengan kegiatan pencatatan sistematis terhadap hal- hal yang berkenaan dengan data yang di butuhkan khususnya tentang strategi peningkatan kinerja PNS ditinjau dari manajemen islam (studi pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu). Hal ini bertujuan memberikan arah bagi Penulis dalam hal pengumpulan data sehingga pelaksanaan penelitian di harapkan dapat di laksanakan dengan lebih tertib dan terarah.

⁶⁴Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017), 193.

2. Wawancara (*Interview*), yaitu metode yang di gunakan dalam memperoleh data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan bertatap muka antara peneliti dengan informan.

Menurut Lexy J. Moleong dalam buku “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”

mengemukakan bahwa:

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu di lakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancara memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶⁵

Metode ini di gunakan untuk mengetahui informasi secara langsung dan mendalam terhadap objek yang diteliti, yang selanjutnya di tuangkan dalam bentuk transkrip dari hasil wawancara.

3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan menelaah dokumen penting yang menunjang kelengkapan data atau melalui peninggalan tertulis seperti arsip- arsip, catatan, foto-foto dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian sehingga penelitian ini dapat di buktikan benar- benar di lakukan di lokasi penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis semua catatan hasil wawancara, dokumentasi dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman Penulis. Adapun analisis data yang di gunakan Penulis dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif yang di lakukan melalui tiga alur kegiatan yakni: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

1. Reduksi data

⁶⁵Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000), 135.

Yaitu Penulis merangkum beberapa data yang ada di lapangan, kemudian di ambil dari beberapa data yang di anggap dapat mewakili dan di masukkan dalam pembahasan ini. Dalam penelitian ini Penulis melakukan proses pemilihan data dan mereduksi seperti basa basi, apologi, introduksi dan lain-lain.

Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman mengemukakan:

Reduksi data di artikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan sebagaimana kita ketahui reduksi data langsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.⁶⁶

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses penyusunan sekumpulan informasi tersusun kedalam suatu bentuk yang sistematis, sehingga menjadi selektif dan sederhana, serta dapat di pahami maknanya. Penyajian data di maksudkan agar setiap data yang di peroleh dari hasil temuan baik dari hasil observasi lapangan, wawancara maupun dokumentasi di deskripsikan untuk dijadikan bahan pembahasan.

3. Verifikasi Data

Verifikasi data atau penarikan kesimpulan yaitu bagian ketiga yang tidak kalah pentingnya dalam analisis data. Verifikasi data adalah suatu pengambilan kesimpulan dari Penulis dengan cara mengevaluasi data atau memeriksa kembali data yang telah di sajikan, sehingga penyajian dan pembahasan benar- benar dijamin akurat. Teknik verifikasi data dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

- a. Induktif, yaitu analisis yang berangkat dari data yang bersifat khusus untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum.

⁶⁶Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman, *Qualitatif data analisis*, di terjemahkan oleh Tjetjep Rohendi, *Analisis kualitatif* (Cet. 1; Jakarta : UI Prees, 1992), 16.

- b. Deduktif, yaitu suatu analisis yang berangkat dari data yang bersifat umum untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat khusus.
- c. Komperatif, yaitu analisis membandingkan beberapa data untuk mendapatkan kesimpulan tentang persamaan ataupun perbedaannya.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data adalah suatu tahapan yang Penulis lakukan dengan cara mengecek atau meneliti kembali sumber data. Pengecekan keabsahan data di maksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang di peroleh baik itu pada diri Penulis sendiri maupun pada diri pembaca sehingga di kemudian hari nantinya tidak ada yang di rugikan terutama Penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penelitian ini, Penulis melakukan pengecekan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi. Triangulasi adalah data atau informasi dari satu pihak harus dicek kebenarannya dengan cara memperoleh data itu dari sumber lain, misalnya dari pihak kedua, ketiga dan seterusnya.⁶⁷ Selain itu Penulis juga melakukan diskusi dengan informan, dosen pembimbing dan rekan– rekan sejawat agar Penulis tetap mempertahankan sikap terbuka dan kejujuran dari data yang di kumpulkan serta membantu Penulis agar tetap konsisten dan fokus terhadap pokok permasalahan yang di bahas.

⁶⁷Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 10.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

1. Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu secara prinsip di latar belakang pada keinginan untuk menjalankan amanat yang telah di tetapkan sebagaimana dengan Peraturan Daerah Nomor 10 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Hal ini tertuang dalam pedoman Organisasi Perangkat Daerah Kota Palu yakni terbentuknya Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu mulai beroperasi pada bulan Januari 2017 yang terdiri dari 15 seksi/eselon 4a dan 4 bidang eselon 3b dimana terdiri dari 1 orang eselon 3a dan satu orang eselon 2b. Adapun status Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu masih dipinjamkan PEMDA Donggala ke PEMDA Kota Palu. Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu merupakan Dinas yang terbentuk setelah adanya restruktur organisasi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebelumnya yakni:

- a. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Palu menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Palu.
- b. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu menjadi Dinas Sosial yang selanjutnya untuk penanganan urusan koperasi, UMKM dan tenaga kerja maka terbentuklah OPD yakni Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu.⁶⁸

2. Letak Geografis

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu bertempat di jalan Bantilan No. 26, Kelurahan Lere dan kecamatan Palu barat.⁶⁹

3. Visi dan Misi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2017-2021 yaitu:

a. Visi

1. Membangun daya saing melalui kelurahan inovasi dan mandiri berbasis IPTEK

b. Misi

1. Terwujudnya koperasi potensial sebagai wadah penumbuhan dan pengembangan usaha.
2. Terwujudnya usaha-usaha produktif
3. Terwujudnya hubungan industrial yang selaras dan seimbang

⁶⁸Anwar Hi. Lolo, Kasubag Umum dan Kepegawaian,” wawancara” di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu, 08 Juni 2018.

⁶⁹Hery Susianto, Seksi Pengawasan dan Penilaian Koperasi,” wawancara” di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu, 10 Juli 2018.

4. Terwujudnya akses informasi ketenagakerjaan yang efektif dan efisien
5. Terwujudnya aparatur yang profesional

4. Daftar Pimpinan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Tabel 1.1

Daftar Pimpinan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu
(2017-sekarang)

NO	Nama Pimpinan	Jabatan	Masa Jabatan
1.	Ajenkris, SE., MM	Kepala Dinas	Januari- April
2.	Sudaryano R Lamangkona, S.Sos, M.S	Kepala Dinas	Mei- Februari
3.	Setyo Susanto. A. TD	Kepala Dinas	Maret – sekarang

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu

5. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

1. Kedudukan

Peraturan Daerah Kota Palu Nomor 5 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kota Palu bahwa Dinas adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas pokok

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan bidang koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan tenaga kerja.

3. Fungsi

- a. Pengkoordinasian perumusan kebijakan teknis di bidang koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan tenaga kerja.
- b. Penyelenggaraan pembinaan, pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program bidang koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan tenaga kerja.
- c. Pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksana tugas bidang koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan tenaga kerja.
- d. Pengelolaan pemberian izin mempekerjakan tenaga asing.
- e. Penyelenggaraan ketatausahaan dan tata laksana.
- f. Penyelenggaraan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi.⁷⁰

6. Budaya Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Dinas koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan tenaga kerja kota Palu beroperasi berdasarkan syariat Islam menetakan bahwa budaya Dinas

⁷⁰Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu,” Dokumen Kedudukan, Tugas dan Fungsi” Di Jalan Bantilan, 05 Juli 2018.

Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu mengacu pada sikap akhlakul karimah (budi pekerti mulia) yaitu:

a. *Siddiq* (benar)

Bukan hanya perkataan yang benar tetapi juga perbuatannya harus benar yang diawali dengan niat dan hati yang tulus, berpikir jernih, sikap terpuji dan perilaku teladan.

b. *Amanah* (dapat dipercaya)

Terpercaya karena penuh tanggung jawab. Jika suatu urusan diserahkan kepadanya maka orang percaya bahwa urusan itu dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

c. *Istiqamah*

Istiqamah adalah kunci menuju sukses. Berpegang teguh, komitmen, memiliki sikap yang optimis, pantang menyerah dan percaya diri.

d. *Tabliq* (menyampaikan)

Apapun yang diterima, disampaikan tanpa sedikitpun mengurangi perintah yang diterima dan berlandaskan kasih sayang, selalu transparan dan membimbing.

e. *Fathanah* (cerdas)

Dalam menjalankan tugas yang diberikan tidak terlepas dari berbagai rintangan dan halangan. Rintangan tersebut harus dihadapi dan

dicarikan jalan keluarnya maka diperlukan kecerdasan agar dapat keluar dari tantangan yang dihadapi.⁷¹

7. Data Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Adapun pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu berjumlah 74 orang. Dimana jumlah PNS adalah 39 orang dan tenaga kontrak berjumlah 35 orang. Adapun jumlah PNS yaitu terdiri dari pejabat struktural berjumlah 21 orang sedangkan Staf PNS berjumlah 18 orang.

Tabel 1.2

Rekapitulasi PNS

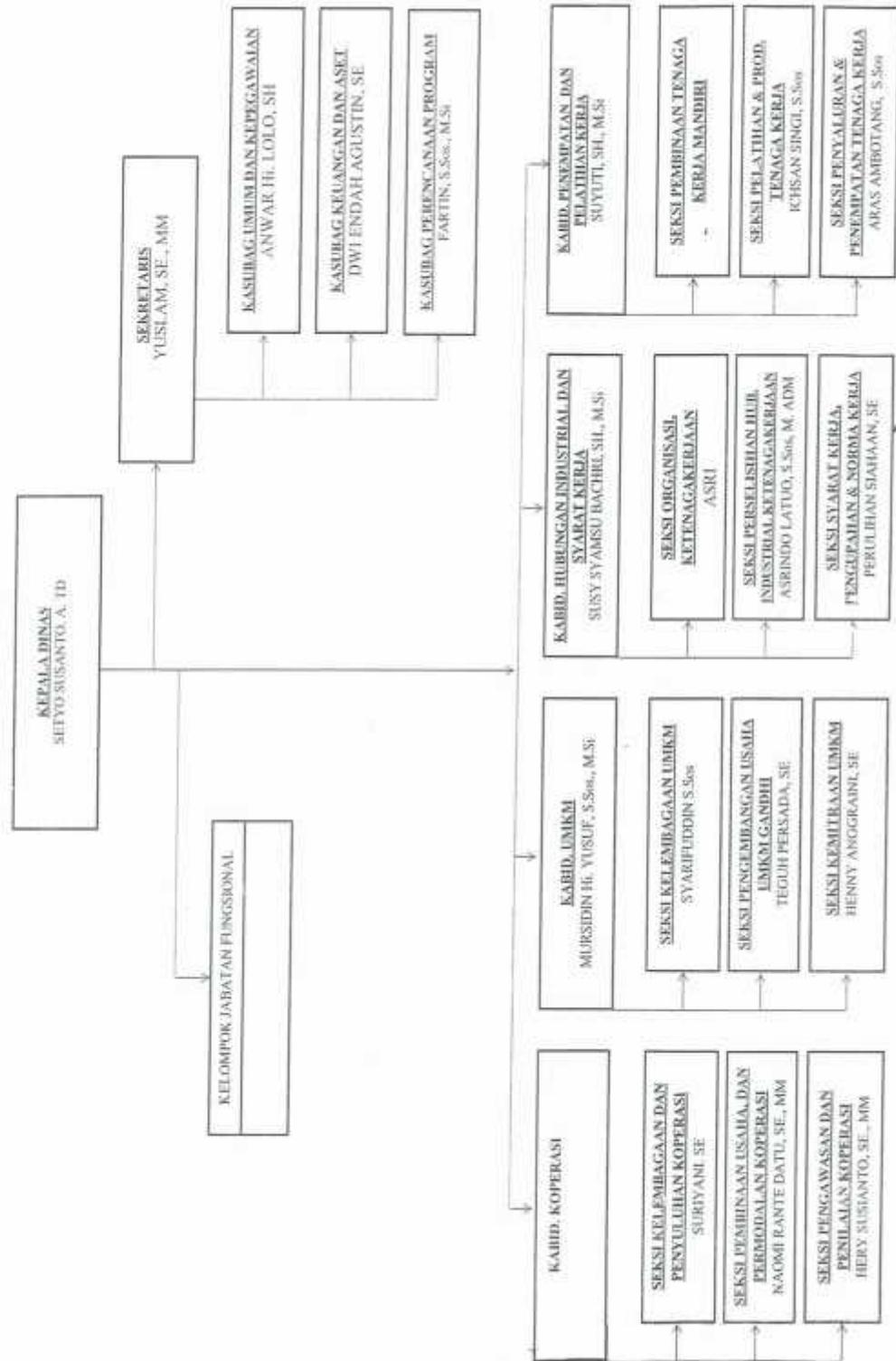
NO	Pendidikan	PNS			Jumlah Seluruhnya
		L	P	JUM	
1	SD	-	-	0	0
2	SMP	2	-	2	2
3	SMU	1	6	7	7
4	D-1	-	-	0	0
5	SM/D-3	1	1	2	2
6	S-1	7	10	17	17
7	S-2	4	7	11	11
Jumlah					39

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu Tahun 2018

⁷¹Mohammad Ridwan, Pegawai,” wawancara” di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu, 05 Juli 2018.

8. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu

8. Tabel 1.3 STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOPERASI, UMKM DAN TENAGA KERJA KOTA PALU TAHUN 2018



9. Program dan Kegiatan Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu mempunyai beberapa program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna mencapai hasil yang diinginkan melalui sumber daya. Adapun program dan kegiatannya antara lain :

a. Bidang urusan koperasi

Program : Peningkatan kualitas kelembagaan koperasi

Kegiatan :

- 1) Koordinasi pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan koperasi.
- 2) Peningkatan dan pengembangan jaringan kerjasama usaha koperasi.

b. Bidang urusan Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Program :

- 1) Pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha kecil menengah. Kegiatannya yaitu fasilitas pengembangan inkubator teknologi dan bisnis.
- 2) Pengembangan sistem pendukung usaha bagi usaha mikro kecil dan menengah

Kegiatannya yaitu penyelenggaraan pembinaan industri rumah tangga industri kecil dan industri menengah.

c. Bidang urusan ketenagakerjaan

Program :

- 1) Peningkatan kesempatan kerja. Kegiatannya yaitu penyebarluasan informasi tenaga kerja, peningkatan kesempatan kerja dan pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan.
- 2) Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan. Kegiatannya yaitu fasilitasi prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta monitoring dan evaluasi.⁷²

B. Hasil Penelitian

1. Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Penulis maka diperoleh informasi bahwa strategi yang digunakan oleh Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam meningkatkan kinerja PNS yaitu:

a. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat atau dorongan yang membuat para pegawai dapat meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

⁷²Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu,” Dokumen Kedudukan, Tugas dan Fungsi” Di Jalan Bantilan, 05 Juli 2018.

yaitu berupa komunikasi yang baik dengan para pegawainya. Komunikasi sering dilakukan baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja biasanya makan siang dengan para pegawai tanpa ada batasan antara pimpinan dan bawahan. Selain itu bentuk pemberian motivasi seperti pemberian nilai pada SKP tanpa pilih kasih, pemberian penghargaan kepada pegawai yang bekerja dengan baik, memberi perhatian pada pegawai atau keluarganya tidak sebatas urusan kedinasan. Adapun tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai agar dapat mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

b. Meningkatkan disiplin pegawai

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh disiplin kerja anggotanya. Disiplin kerja yang tinggi sangat di perlukan dalam instansi, karena dengan adanya disiplin kerja dapat membuktikan adanya keseriusan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Disiplin pegawai mencakup unsur ketaatan, kesungguhan dalam menjalankan tugas, kesetiaan dan kesanggupan berkorban.

Upaya yang diterapkan untuk meningkatkan disiplin pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yaitu dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang datang kantor sering terlambat dan tidak masuk kantor tanpa adanya alasan yang jelas. Sanksi yang diberikan berupa teguran secara lisan kepada pegawai yang datang kantor terlambat dan apabila pegawai tersebut sering terlambat masuk kantor maka sanksi yang diberikan berupa pemotongan gaji atau penurunan jabatan. Dengan adanya sanksi

atau teguran disini dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar tidak mengulangi kesalahannya lagi.

c. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi tempat dimana para pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan kinerja pegawai, Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja sangat menentukan kenyamanan, keamanan dan ketenangan para pegawai dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat maka para pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu sangat menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja baik hubungan antara pegawai, hubungan antara pegawai dengan pimpinannya maupun dalam hal yang berkaitan dengan keadaan fisik lingkungan kerja misalnya ruangan kerja yang nyaman dan kelengkapan fasilitas kerja sehingga para pegawai dapat bekerja dengan penuh kenyamanan dan bergairah dalam bekerja.

d. Pengarahan dan pemberian bimbingan kepada para pegawai

Pengarahan dan pemberian bimbingan kepada para pegawai/ bawahan di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berupa arahan secara lisan misalnya mengontrol secara langsung dan memberikan arahan-arahan kepada para pegawai agar mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta membimbing para pegawai agar mereka bisa lebih kreatif. Selain itu para pegawai di tempatkan pada posisinya sesuai dengan keahliannya agar tidak menghambat pekerjaannya.

e. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses manajemen yang penting karena fungsi pelatihan dan pengembangan dapat membantu para pegawai meningkatkan pengetahuan dan keahliannya agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya lebih efektif sehingga dapat mengatasi kekurangan-kekurangan dalam bekerja. Pelatihan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu berfokus pada pengajaran yang diberikan kepada para pegawai tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan membantu mereka untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sedangkan pengembangan berfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas lebih baik lagi agar dapat mempersiapkan diri untuk tantangan baru. Adapun usaha yang dilakukan dalam rangka pelatihan dan pengembangan seperti mengikutsertakan para pegawai pada kursus, pendidikan, workshop, seminar dan sebagainya.⁷³

2. Tinjauan Manajemen Islam Terhadap Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu

Strategi diartikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.⁷⁴ Begitu pula

⁷³Yuslam, Sekretaris,” wawancara” di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu, 06 Juli 2018.

⁷⁴Husain Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), 16.

strategi dalam sebuah instansi pada dasarnya dimaksudkan sebagai sebuah proses penentuan dan pencapaian tujuan melalui pelaksanaan empat fungsi dasar yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam penggunaan sumber daya. Dalam menyusun strategi jika dilihat dari perspektif Islam menekankan pada konsep halal dan haram oleh karena itu dalam menyusun suatu strategi dikendalikan oleh aturan halal dan haram, dari cara pengambilan keputusannya hingga pelaksanaannya. Begitu pula dengan apa yang difirmankan oleh Allah dalam Q.S. Al- Hasyr (59): 7.

وَمَا آتَاكُمْ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا^ج وَاتَّقُوا اللَّهَ^ط إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
 الْعِقَابِ

Terjemahnya:

Apa saja yang diberikan Rasul kepadamu maka terimalah dan apa yang dilarangnya bagimu maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya.⁷⁵

Berdasarkan pendapat diatas, jelaslah bahwa strategi yang dimaksud disini adalah rencana yang cermat untuk memperoleh keberhasilan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Namun strategi bukanlah sekedar rencana tetapi juga harus memperhatikan konsep halal dan haramnya, sehingga dapat diketahui mana perbuatan yang terpuji yang harus dilaksanakan dan mana perbuatan tercela yang harus ditinggalkan.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan suatu instansi. Oleh sebab itu pegawai dalam

⁷⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002), 546.

suatu instansi harus dibina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya. Dengan begitu pegawai akan dengan mudah dalam menjalankan tugasnya.

Adapun strategi peningkatan kinerja PNS yang ada pada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu haruslah ditinjau dalam manajemen Islam yaitu sebagai berikut:

a. Niat ikhlas karena Allah

Ikhlas yang baik selalu diawali dengan niat yang tulus, niat dalam islam menjadi faktor yang sangat penting. Apasaja yang dilakukan oleh setiap muslim selalu diniati untuk mencari ridha Allah. Begitu pula dalam hal strategi peningkatan kinerja pegawai, pemimpin Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam meningkatkan kinerja pegawai baik dalam hal pemberian motivasi, meningkatkan disiplin pegawai, pengarahan dan pemberian bimbingan kepada para pegawai yang dilakukan dengan ikhlas hanya semata- mata karena Allah. Misalnya pada saat pegawai kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya maka pimpinan memberikan arahan serta membimbing pegawainya dengan prinsip tolong menolong tanpa mengharapkan imbalan. Firman Allah dalam Q.S. Al- maidah (5): 2.

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ

اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Terjemahnya:

Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebaikan dan takwa, dan janganlah tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksaan-Nya.⁷⁶

b. Tatacara pelaksanaanya sesuai dengan syariat Islam

Strategi peningkatan kinerja pegawai yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu menggunakan cara atau metode yang baik dapat dilihat pada strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal meningkatkan disiplin pegawai yaitu pemberian sanksi pada pegawai yang datang kantor terlambat atau sering masuk kantor terlambat tanpa ada alasan yang jelas itu demi kebaikan pegawai itu sendiri agar kinerja mereka meningkat serta tidak menghambat pekerjaan mereka, begitu pula dalam hal pemberian motivasi yaitu pemberian nilai pada SKP tanpa adanya pilih kasih antar pegawai yang dilakukan oleh pimpinan secara jujur sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu pemimpin Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu tidak mengharuskan bawahannya untuk bekerja melampaui batas kerja tanpa adanya kesepakatan terlebih dahulu dan apabila para pegawai yang bekerja melebihi jam kerja maka dia mendapatkan tambahan upah lembur. Firman Allah dalam Q.S. An- Nahl (16): 90.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

⁷⁶Ibid., 106.

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberikan bantuan kepada kerabat, dan dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁷⁷

c. Dilakukan dengan penuh kesungguhan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dalam menjalankan tugas, setiap pegawai harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan baik itu mengenai kewajiban, larangan dan sanksi. Para pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dilakukan dengan penuh kesungguhan untuk mencari ridho Allah tidak semata-mata untuk mengejar kepentingan dunia. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai selalu disiplin, tepat waktu dalam bekerja, aturan dari pemimpin sangat tegas, disisi lain bisa dikatakan pemimpin mempunyai sifat lemah lembut, akrab dengan bawahan, tidak pilih kasih semua jabatan dianggap sama.

Dari ketiga tinjauan manajemen islam yang dikaji oleh Peneliti menyimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu memiliki nilai keislam dalam peningkatan kinerjanya.

⁷⁷Ibid., 277.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu yaitu pemberian motivasi, meningkatkan disiplin pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, pelatihan dan pengembangan serta pengarahan dan pemberian bimbingan kepada para pegawai.

Dilihat dari tinjauan manajemen Islam strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu memiliki nilai keislaman dalam peningkatan kinerjanya yaitu niat ikhlas karena Allah, tatacara pelaksanaan sesuai dengan syariat dan dilakukan dengan penuh kesungguhan.

B. Saran

- a. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi bawahannya dalam hal masuk kerja, sehingga pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan sanksi bukan sebagai alat menghukum tetapi sebagai alat kontrol, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi.
- b. Sebaiknya kondisi lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar lebih kondusif sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, H. Bukhari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Anoraga, Pandi. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. RinekaCipta, 2004.
- Arsyad, Azhar. *Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Asad, Moh. *Psikologi Industri, Edisi Ke Empat*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991.
- Al- Barqi, Abdul Aziz. "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang". etheeses. uin-malang. ac.id/3530/1/13710037.pdf (3 Desember 2017).
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002.
- Diantha, Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Prenada Media Group, 2017.
- Dirgantoro. *Manajemen Strategik, Konsep, Kasus dan Implementasi*. Jakarta: Grasindo, 2001.
- Fahmi, Abu, et al., eds. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Fuadridani." Prinsip Manajemen Organisasi Islam Menurut Al- Qura'an Dan Al- Hadits". [https://fuadridani.wordpress.com/2014/03/21/10-prinsip-prinsip-manajemenorganisasi- islam menurut-al-Qur'an-dan-al-hadis/](https://fuadridani.wordpress.com/2014/03/21/10-prinsip-prinsip-manajemenorganisasi-islam-menurut-al-Qur'an-dan-al-hadis/) (25 Januari 2018).
- Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Hamdi, Asep Saipul. *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish, 2014.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 1993.
- Hefniy,"Manajemen Dalam Persefektif Islam". <https://www.google.co.id/amp/s/hefniy.wordpress.com/2008/10/06/manajemen-dalam-persefektif-islam/amp/> (7 januari 2018).
- Jakfar, Kasmir. *Studi Kelayakan Bisnis Edisi 2*. Jakarta: Kencana, 2009.

- Malahayati. *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Jogha Great Publisher, 2010.
- Marnis. *Pengantar manajemen*. Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama, 2009.
- Mas'ud, Fuad. *Menggugat Manajemen Barat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008.
- Milles, Matthew B. dan A. Michael Huberman. *Analisis kualitatif*. Jakarta : UI Prees, 1992.
- Moeliono, Anton M. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pusaka, 2005).
- Moleong, Lexy. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2000.
- Nurjanah, Fatimah. “ Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Anom Kota Banjar”. repository. Iainpurwokerto .ac. id/2397/2/ Cover_ Bab% 20I_ Bab% 20V_ Daftar% 20Pustaka.pdf (02 Desember 2017).
- Qumairah, Jabir. *Berposisi Menurut Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 1990.
- Quthb, Sayyid. *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an Jilid 4*. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Republik Indonesia, “Undang- Undang R.I. Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” dalam Tim Visi Yustisia, *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dan Peraturan Pemerintah Tentang Kepegawaian Terbaru*. Jakarta: Visimedia, 2015.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang R.I Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, bab 11, pasal 3 ayat 1.
- Rivai, Veithsal dan Ahmad Fausi Mohd, Basri. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rivai, Veithzal dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics Finance*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Sagala, Syaiful. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Sari, Irine Diana. *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia, 2008.
- Seekar, Karen R. dan Joe B. Wilson. *Menyusun Rencana Kinerja Karyawan*. Jakarta : Penerbit PPM, 2000.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.

- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Stephen P, Robbins. *Prilaku Organisasi Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sugiarno, Eko. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media, 2015.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Suryadi, Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Susanto, Yohanes. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Tanjung, Hendri. *Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Ulum, M. Chazienul. *Prilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: Tim UB Press, 2016.
- Umar, Husain. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Wahyudi, Agusitinus Sri. *Manajemen Strategik*. Bandung: Binarupa Aksara, 1996.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja- Edisi Keempat*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU
FAKULTAS SYARIAH & EKONOMI ISLAM
 Jl. Diponegoro No. 23 Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165 Palu 94221
 email: humes@iainpalu.ac.id - website:www.iainpalu.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama	: WILDA	NIM	: 143120090
TTL	: LAGEGO, 19-12-1996	Jenis Kelamin	: Perempuan
Jurusan	: Ekonomi Syariah (S1)	Semester	:
Alamat	: Jl munif rahman	HP	: 085203003591
Judul	:		

2017
 Judul I

Strategi Peningkatan Kinerja PNS ditinjau dalam Manajemen Islam (Studi pada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga kerja Kota Palu)

Judul II

Standar kinerja kerja karyawan dalam meningkatkan dinas koperasi di jalan bantilan no 26 kota Palu

Judul III

Kualitas pelayanan pembustan kartu putih di kantor pelayanan dinas tenaga kerja di jalan bantilan no 26 kota Palu

Palu, 02, Oktober, 2017

Mahasiswa,

WILDA
 NIM. 143120090

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I: *Dr. Lufyan Baehand, Spd., MM.*

Pembimbing II: *Dr. Hj. Nur Erhawati, SAg, M. Hum.*

s.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 dan Pengembangan Kelembagaan,

[Signature]
 Dr. H. HILAL MALARANGAN, M.H.I.
 NIP.196505051999031002

Ketua Jurusan,

[Signature]
 Dr. ERMAWATI, M.Ag.
 NIP. 197703312003122002

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

NOMOR : 496 TAHUN 2017

TENTANG

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS
SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM IAIN PALU TAHUN
AKADEMIK 2017/2018**

- Membaca** : Surat saudara : Wilda / NIM 14.3.12.0090 mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu dengan Judul skripsi: **Strategi Peningkatan Kinerja PNS Ditinjau dalam Manajemen Islam (Studi pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu).**
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional;
4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor In.18/R/KP.07.6/73/2014 tentang Pengangkatan Wakil Rektor dan Dekan di Lingkungan IAIN Palu.
7. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 47 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM IAIN PALU TAHUN
AKADEMIK 2017/2018**
- Pertama** : 1. Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd., MM (Pembimbing I)
2. Dr. Hj. Nurasmawati, S.Ag., M.Hum (Pembimbing II)

- Kedua : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2017.
- Keempat : Jangka waktu penyelesaian Skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- Kelima : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

SALINAN : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 28 - 9 - 2017


Dr. Muhammad Akbar, SH, M.Hum
19700428 2000031 003

Tembusan :

1. Rektor IAIN Palu;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Palu;
3. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

الجامعة الإسلامية الحكومية فللو

STAFF INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460135.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 406 /In.13/F.II.1/PP.00.9/05/2018

Palu, 16 Mei 2018

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu

di-

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut dibawah ini :

Nama : Wilda
NIM : 14.3.12.0090
TTL : Baranti, 19 Desember 1996
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Asam III

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :
"Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Manajemen Islam (Studi pada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu)".

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Sofyan Bachmid, S.Pd., MM
2. Hj. Nurasmawati, S.Ag., M.Hum

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk mengadakan penelitian di Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu setempat.

Demikian surat ini, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga,

Dr. Gani Jumat, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19671017 199803 1 001



PEMERINTAH KOTA PALU
**DINAS KOPERASI, USAHA MIKRO
KECILMENENGAH DAN TENAGA KERJA**

Alamat : JalanBantilan No. 26 Telp/Fax. 0451- 457692 Kel. Lere, Kec. Palu Barat
KodePos 94221 Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah

SURAT KETERANGAN MENELITI

Nomor : 800/652/K.UMKM-NAKER/Bkd.set

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Dinas Koperasi,UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu

Yang menerangkan :

Nama : WILDA
Tempat Tanggal Lahir : BARANTI, 19 DESEMBER 1996
Nomor Induk Mahasiswa : 14 3 12 0090
Alamat : ASAM 3

Adalah benar telah mengadakan penelitian di Dinas Koperasi UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu
Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan seperlunya .

Palu 25 juli 2018

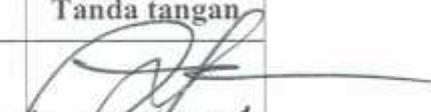
KASUBAG UMUM & KEPEGAWAIAN



ANWAR HI LOLO. SH

NIP 19720804 200212 2 001

DAFTAR INFORMAN

No	Nama	Jabatan	Tanda tangan
1	Anwar Hi. Lolo, SH	Kasubag Umum dan Kepegawaian	
2	Hery Susianto, SE., MM	Seksi Pengawasan dan Penilaian Koperasi	
3	Yuslam, SE., MM	Sekretaris	
4	Mohammad Ridwan	Pegawai	
5	Eka Nendiana Fakhriani	Pegawai	

DOKUMENTASI

1. Foto Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Palu



2. Foto sedang mewawancarai pak Anwar Hi. Lolo, SH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian, di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu pada tanggal 08 juni 2018.



3. Foto sedang mewawancarai pak Anwar Hi. Lolo, SH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian, di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu pada tanggal 05 juli 2018.



4. Foto sedang wawancara dengan pak Yuslam, SE., MM selaku Sekretaris, di kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu pada tanggal 06 juli 2018.



5. Foto sedang mewawancarai pak Anwar Hi. Lolo, SH selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian, di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu pada tanggal 10 juni 2018.



6. Foto sedang mewawancarai pak Hery Susianto, SE., MM, selaku Seksi Pengawasan dan Penilaian Koperasi, di Kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu pada tanggal 10 juli 2018.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

1. Nama : Wilda
2. Tempat/tanggal lahir : Baranti, 19 Desember 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Lagego

II. Identitas Orang Tua

1. Ayah
 - a. Nama : Burhan
 - b. Agama : Islam
 - c. Pekerjaan : -
 - d. Alamat : -
2. Ibu
 - a. Nama : Wahida
 - b. Agama : Islam
 - c. Pekerjaan : URT
 - d. Alamat : Lagego

III. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri No. 114 Batangge Tahun 2002
2. SMP Negeri 2 Burau Tahun 2008
3. SMA Negeri 1 Burau Tahun 2011
4. Tercatat sebagai mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu sejak tahun 2014