

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pendidikan

1. Pengertian pendidikan

Istilah pendidikan berasal dari bahasa Yunani “*Paedagogie*” yang akar katanya “*Pais*” yang berarti anak dan “*again*” yang artinya membimbing. Jadi “*paedagogie*” berarti bimbingan yang diberikan kepada anak. Dalam bahasa Inggris, pendidikan diterjemahkan menjadi “*education*”. “*education*” berasal dari bahasa Yunani “*educare*” yang berarti membawa keluar yang tersimpan dalam jiwa anak, untuk dituntun agar tumbuh dan berkembang.¹¹

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses, perbuatan, dan cara mendidik.¹² Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 mendefinisikan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

¹¹ Syafril dan Zelhendri Zen, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Depok: Kencana, 2017), 26.

¹² Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <http://www.kbbi.web.id> diakses tanggal 27 November 2019.

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹³ Menurut S.Suryabrata belajar merupakan suatu perubahan berupa kecakapan baru melalui suatu usaha tertentu. Usaha tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan.¹⁴ Menurut Suwatno pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier dan pelatihan.¹⁵

2. Teori pendidikan

Terdapat banyak pembahasan mengenai teori-teori pendidikan. Namun, disini peneliti hanya memaparkan 5 teori pendidikan yang menonjol. Berikut adalah 5 teori tentang pendidikan :

a. Ki hajar dewantara

Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan berarti daya upaya untuk memajukan bertumbuhnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual dan tubuh anak) dalam Taman Siswa yang tidak boleh dipisah-pisahkan bagian-bagian itu supaya kita memajukan kesempurnaan kehidupan anak-anak yang kita didik, agar selaras dengan dunianya.¹⁶ Ki Hajar dewantara berpendapat dengan pendidikan manusia memperoleh pengertian-pengertian. Dengan

¹³ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka Cipta Karya, 2004.

¹⁴ Zelhendri Zen, *Dasar-Dasar.*, 27.

¹⁵ Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 105.

¹⁶ Abdul Kadir, *Dasar-Dasar Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2012), 59.

pendidikan pula sosialisasi nilai-nilai dan tradisi sosial dalam suatu masyarakat diajarkan. Pendidikan dimaksudkan agar anak didik kelak mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Untuk dapat mengetahui corak pandangan Ki Hajar Dewantara tentang pendidikan, dapat ditelusuri melalui dasar-dasar pendidikannya. Dasar-dasar pendidikan yang dimaksud adalah: ¹⁷

- 1) Kemerdekaan
- 2) Kodrat alam
- 3) Kebudayaan
- 4) Kebangsaan
- 5) Kemanusiaan
- 6) Kekeluargaan
- 7) Budi pekerti
- 8) Keseimbangan

¹⁷ Ibid., 60.

b. Max darsono

Max Darsono menjelaskan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru sedemikian rupa, sehingga tingkah laku murid berubah kearah lebih baik. Menurut Darsono pengertian belajar secara khusus dibagi menjadi empat aliran psikologis, yaitu:¹⁸

1) Belajar menurut aliran *Behaviorist*

Kaum *Behavioris* berasumsi bahwa manusia adalah makhluk positif, tidak mempunyai potensi psikologis yang berhubungan dengan kegiatan belajar, antara lain pikiran, motivasi, dan emosi. Dengan asumsi seperti ini, manusia dapat direkayasa sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Yang penting dalam belajar pemberian stimulus yang berakibat terjadinya tingkah laku yang dapat di observasi dan diukur. Oleh karena itu stimulus harus dipilih sesuai dengan tujuan, kemudian diberikan secara berulang-ulang (latihan) sehingga terjadi respon yang bersifat mekanistik.

2) Belajar menurut aliran kognitif.

Belajar adalah peristiwa internal, artinya belajar baru dapat terjadi bila ada kemampuan dalam diri orang yang belajar. Kemampuan tersebut ialah kemampuan mengenal yang disebut dengan istilah kognitif. Penganut aliran kognitif memandang orang yang belajar secara makhluk yang memiliki potensi untuk memahami obyek-obyek yang berada diluar dirinya (stimulus) dan mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu tindakan (respon) sebagai akibat pemahamannya itu.

3) Belajar menurut aliran gestalt

Persoalan penting dalam belajar menurut aliran gestalt adalah bagaimana seseorang memandang suatu obyek (persepsi) dan kemampuan mengatur atau mengorganisir obyek yang di persepsi, sehingga menjadi suatu bentuk yang bermakna atau mudah dipahami.

4) Belajar menurut aliran humanist

Aliran humanis beranggapan bahwa tiap orang menentukan sendiri tingkah lakunya. Orang bebas memilih sesuai dengan kebutuhannya, tidak terikat pada lingkungan. Menurut Wasty Sumanto tujuan pendidikan adalah membantu masing-masing individu untuk mengenal dirinya sebagai manusia yang untuk membantunya dalam

¹⁸ Max Darsono, *Belajar Dan Pembelajaran* (Semarang : IKIP Semarang, 2000), 2-5.

mewujudkan potensi-potensi yang ada pada diri masing-masing atau aktualisasi diri.

c. M.J. Langeveld

M.J. Langeveld menyebutkan pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan yang diberikan kepada anak menuju pendewasaan. Pendidikan merupakan upaya dalam membimbing manusia yang belum dewasa kearah kedewasaan. Pendidikan juga diartikan sebagai usaha untuk mencapai penentuan diri dan tanggung jawab. Tujuan pendidikan menurut Langeveld adalah pendewasaan diri. Cici-ciri pendewasaan diri adalah :

- 1) kematangan berpikir,
- 2) kematangan emosioanal,
- 3) memiliki harga diri,
- 4) sikap dan tingkah laku yang dapat diteladani,
- 5) serta kemampuan pengevaluasi diri, kecakapan atau sikap mandiri yaitu dapat ditandai pada sedikitnya ketergantungan dengan orang lain.¹⁹

d. John Dewey

Menurut John Dewey, pendidikan merupakan *all one with growing, it has no end beyond it self*. Ia berpendapat pendidikan tidak akan pernah permanen tetapi selalu evolutif. Pendidikan merupakan suatu proses pengalaman. Karena kehidupan merupakan pertumbuhan,

¹⁹ Habibie Yusuf, *Pokoknya Administrasi Pendidikan* (Tulungagung : Cahaya Abadi, 2019), 4.

maka pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan adalah proses penyesuaian pada setiap fase dan menambah kecakapan dalam perkembangan seseorang melalui pendidikan.²⁰

e. Theodore Brameld

Theodore Brameld menyatakan pendidikan memiliki fungsi yang luas yaitu sebagai pengayom dan pengubah kehidupan suatu masyarakat jadi lebih baik dan membimbing masyarakat yang baru supaya mengenal tanggung jawab bersama dalam masyarakat. Jadi pendidikan adalah sebuah proses yang lebih luas dari sekedar periode pendidikan di sekolah. Pendidikan adalah suatu proses belajar terus menerus dalam keseluruhan aktivitas sosial sehingga manusia tetap ada dan berkembang.²¹

3. Pendidikan dalam Islam

Pendidikan juga sudah disinggung dalam firman Allah. Di dalam Al-Quran ilmu pengetahuan sangat dihargai. Dengan adanya pengetahuan niscaya manusia akan dapat menjaga dirinya dalam kehidupannya.

²⁰ Sunda Ariana, *Manajemen Pendidikan: Peran Pendidikan Dalam Menanamkan Budaya Inovatif Dan Kompetitif* (Yogyakarta : Andi, 2017), 21.

²¹ Hamid Darmadi, *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi, Konsep Dasar, Teori, Strategi, Dan Implementasi Dalam Pendidikan Globalisasi* (Banten : AnImage, 2019), 8.

Al-Quran memperingatkan manusia agar mencari ilmu pengetahuan sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Taubah ayat 122 :

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي
الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya :

“Dan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan diantara mereka tidak pergi untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya jika mereka telah kembali agar mereka dapat menjaga dirinya.” (QS. At Taubah (9): 122).²²

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya ilmu pengetahuan sangatlah penting bagi manusia. Bagaimana tidak, pengetahuan membuat manusia mengerti akan *haq* dan *batil*. Mampu membedakan mana yang benar dengan mana yang salah. Manusia akan mengerti seberapa banyak *mudharat*-nya ataupun seberapa banyak *maslahat*-nya. Tidak hanya itu, dengan pengetahuan yang tinggi manusia akan lebih menjaga dirinya baik lisan, maupun sikapnya. Layaknya tanaman padi, yang semakin tinggi semakin merunduk. Begitupula dengan manusia yang memiliki pengetahuan. Semakin tinggi ilmunya maka akan semakin rendah hatinya.

²² Agus Hidayatulloh, *Alwasim Alquran Terjemahan* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 206.

QS. Al-Mujadalah ayat 11 menyebutkan;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “berilah kelapangan di dalam majelis-majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al Mujadalah (58): 11).²³

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa insan yang beriman dan berilmu pengetahuan oleh Allah SWT akan diangkat derajatnya beberapa derajat. Yang dimaksudkan derajat disini dapat bermakna keutamaan dari makhluk lainnya, kelebihan, atau kedudukan, dan hanyalah kepada Allah SWT yang mengetahui akan jenis maupun bentuknya serta kepada siapa yang dikehendaki ditinggikan derajatnya.²⁴

4. Tujuan pendidikan

Fungsi dan tujuan dari pendidikan dituangkan dalam UU Nomor 20

Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 3 yang berbunyi:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

²³ Agus Hidayatulloh, *Alwasim Alquran Terjemahan* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 543.

²⁴ Kadir, *Dasar – Dasar.*, 94.

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²⁵

5. Macam pendidikan

Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Pendidikan yang dimiliki antara individu dengan individu lain sangat berbeda, dan hal tersebut menentukan tingkat kedewasaan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik lagi, jika tingkat pendidikannya tinggi maka mental yang dimilikipun juga akan berbeda, dalam hal ini maksud dari mental ada tingkat kedewasaan saat berada di dunia kerja. Secara garis besar, pendidikan dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

- a. Pendidikan umum adalah pendidikan yang memiliki tujuan agar para siswa mendapat pengetahuan umum. Dalam kegiatan pembelajaran, pendidikan umum dapat dilakukan di dalam maupun di luar sekolah. Penyelenggara pendidikan umum dapat pihak pemerintahan maupun pihak swasta.
- b. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang tujuannya agar para siswa memperoleh pengetahuan khusus atau bidang kejuruan. Pendidikan kejuruan dirancang untuk menyiapkan para peserta didik guna menjalankan pekerjaan yang selaras bidang kejuruaannya.²⁶

²⁵ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka Cipta Karya, 2004.

²⁶ Kadir, *Dasar-Dasar*, 164.

Pendidikan yang ditempuh oleh seseorang tergantung dari kemauan dan kemampuan seseorang tersebut, sesuai dengan bidang yang diinginkan. Pendidikan yang sudah ditempuh oleh seseorang nantinya akan menentukan seseorang tersebut untuk mendapatkan suatu pekerjaan, jika ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi tentunya pendidikan yang ditempuh pun juga harus sampai pendidikan perguruan tinggi. Perkembangan penyelenggaraan pendidikan memberikan arti bahwa pendidikan tidak hanya kegiatan terorganisasi di sekolah. Dengan kata lain, disamping dengan adanya pendidikan sekolah (pendidikan formal). Saat ini berkembang pula pendidikan non formal dan informal.²⁷ Pendidikan non-formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, seperti kursus dan pelatihan. Pendidikan Non formal inilah yang dijadikan fokus dalam penelitian ini, berupa pendidikan yang didapatkan selama berkerja melalui kursus dan pelatihan. Adapun pendidikan informal adalah jalur pendidikan lingkungan dan keluarga.

6. Lembaga pendidikan

Lembaga pendidikan adalah lembaga atau tempat berlangsungnya proses pendidikan atau tempat kegiatan belajar mengajar yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu menuju ke arah yang

²⁷ Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan* (Bandung :PT imperial Bhakti Utama, 2007), 11-12.

lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan Pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan.²⁸

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat, tentunya harus melewati sebuah lembaga yang nantinya akan menjadi sumber rekrutmen tenaga kerja baru, baik dari lulusan pendidikan tingkat sekolah menengah ataupun tingkat pendidikan tinggi, yang dalam sistem pembelajarannya harus sudah siap untuk terjun ke lapangan pekerjaan.

7. Tolak ukur atau indikator pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.²⁹ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a) Pendidikan Dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan berikutnya (Pendidikan menengah). Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah

²⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 120.

²⁹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka Cipta Karya, 2004.

Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau berbentuk lain yang sederajat.

- b) Pendidikan Menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau berbentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas.³⁰

Sedangkan indikator pendidikan yang non-formal, diatur dari masing-masing lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan non-formal tersebut. Menurut Mohammad Ali, penjamin kualitas yang bersifat pendidikan non formal dilakukan oleh suatu gugus tugas penjaminan kualitas (*quality circle*) dalam lembaga pendidikan itu sendiri (internal), dengan tugas utamanya adalah menentukan standar kualitas, sistem penilaian dan/atau audit kualitas yang digunakan, serta

³⁰ Ibid.

mengembangkan instrumen untuk melakukan penilaian dan audit tersebut.³¹ Dengan kata lain, indikator yang digunakan sebagai acuan standar penilaian dalam pendidikan non-formal di atur dalam mekanisme penilaian pada lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tersebut.

8. Esensi pendidikan

Pada dasarnya, setiap karyawan memandang pendidikan sama untuk standart rekrutmen dan penempatan sesuai bidang keahlian. Akan tetapi dalam praktiknya, pendidikan formal maupun nonformal kerap tidak selalu menjadi landasan saat pekerjaan itu diberikan.³² Berikut ini esensi pendidikan dapat dilihat dari 3 sisi :

a. Syarat mutlak kriteria bekerja.

Syarat dan kriteria yang harus dimiliki untuk level staf saat mengikuti rekrutmen adalah dasar dalam kualifikasi pekerjaan. Pendidikan yang dibawa sebelum memasuki posisi pekerjaan baru. Tingkat pendidikan diberlakukan mulai dari SMA/SMK, Diploma, dan S1.

b. Syarat peningkatan kompetensi.

Pendidikan menjadi pertimbangan saat karyawan harus mengikuti program karier yang ditetapkan organisasi. Sebagai contoh untuk menduduki posisi Kepala Bagian syarat pendidikan formal

³¹ Mohammad Ali, *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional* (Jakarta: PT.Grasindo, 2009), 343.

³² Agustin Rozalina dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan* (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2016), 113.

minimal D3 dengan pengalaman 5 tahun. Sebelum memasuki program karier, karyawan harus memenuhi syarat D3. Ini dapat diperoleh melalui mandiri atau melalui organisasi harus menyiapkan program pendidikan non teknis terhadap beberapa bawahannya. Oleh karena itu, dalam memenuhi kompetensi dapat diraih melalui jalur pendidikan.

c. Syarat jabatan manajerial.

Adapun syarat supervisor hingga menjadi manajer, pendidikan menjadi syarat memenuhi jabatan manajerial level menengah atau atas.³³

9. Pendidikan sebagai investasi perusahaan

Tabel 2.1
Proses Transformasi Karyawan

<i>HR Past Condition</i>	<i>People as engine for transformation</i>	<i>Desirable Condition</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>People as liabilities</i> • <i>People as expense</i> • <i>Key indicators "efficiency"</i> 		<ul style="list-style-type: none"> • <i>People as strategic asset</i> • <i>People as strategic partner</i> • <i>Intellectual capital</i> • <i>Learning organization</i> • <i>Key indicators "effectiveness and value creation"</i>
<i>Personel and administration : training.</i>		<i>Human Capital : Learning</i>
<i>People = cost</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Re-vitalize</i> • <i>Re-tooling</i> • <i>Re-organization</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Value created</i> • <i>Innovation</i>

Dari tabel 2.1 karyawan bukan lagi sebagai *cost* namun sebagai *human capital* yang memberikan nilai lebih terhadap perusahaan, dengan

³³ Ibid, 114-116.

adanya inovasi. Hasil dari transformasi manusi yang dipandang sebagai biaya dan indikator keberhasilan adalah efisiensi, berubah menjadi aset perusahaan. Dan indikator keberhasilan adalah inovatif dan *value creation*. Peningkatan kemampuan SDM melalui pendidikan (pelatihan dan peningkatan jenjang pendidikan) merupakan tindakan investasi perusahaan. Dengan semakin tinggi kemampuan tenaga kerja (*human resources*) akan semakin tinggi pula daya inovasinya. Sehingga akan lebih menguntungkan bagi lembaga dimana mereka bekerja.³⁴

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented*. Yang dihasilkan selama satu periode waktu.³⁵ Secara lebih mendalam Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih lanjut menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.³⁶

³⁴ Agus Irianto, *Pendidikan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa* (Jakarta : Kencana, 2017), 73-74.

³⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 2.

³⁶ Ibid.

2. Kinerja dalam Islam

Sedangkan kinerja dalam pandangan Islam ialah bentuk aktualisasi diri dari seseorang. Dengan kata lain kinerja adalah bagaimana seseorang mampu mengeksklore kemampuan yang mereka miliki. Kinerja yaitu upaya mewujudkan pemahaman dan kepercayaan yang dimiliki seseorang. Sehingga menciptakan karya yang memiliki nilai..³⁷

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

“apabila sholat telah dilaksanakan, maka berterbaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (QS. Al Jumu'ah (62): 10).³⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan kebaikan (hikmah dan kualitas) dari hasil yang mereka dapatkan. Jika kedua hal tersebut menjadikan landasan dalam bekerja seseorang, maka tercapailah kinerja yang baik. ³⁹

Kinerja karyawan menjelaskan seberapa kemampuan karyawan dalam menjalankan keseluruhan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas dan kewajiban tersebut biasanya berdasarkan pada indikator-indikator keberhasilan atau target yang sudah ditetapkan.

³⁷ Fauzi Fauzan, *Islamic Bussines Strattegy For Enterpeneurship* (Jakarta: Ziikrul Hakim, 2005), 199.

³⁸ Agus Hidayatulloh, *Alwasim Alquran Terjemahan* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 553.

³⁹ Fauzan, *Islamic Bussines.*, 200.

Selanjutnya dari sini dapat diketahui bahwa seorang karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Ada berbagai macam istilah tingkatan yang digunakan. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, kinerja menengah atau kinerja rendah. Dapat pula dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berdasarkan hal hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang karyawan.⁴⁰

3. Indikator kinerja karyawan

Menurut Moorhead dan Chung Meggison, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seseorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecapakan.
- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*)
Merupakan proses penempatan seseorang pegawai atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim (*teamwork*)
Melihat bagaiman seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

⁴⁰ M. Manulang. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. (Medan: Ghafila Indonesia, 1973), 235.

e. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

g. Inovasi (*inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi organisasi.⁴¹

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simamora, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:⁴²

a. Faktor individu

Mencakup kemampuan (pendidikan dan pengalaman kerja), keahlian, latar belakang dan demografi.

b. Faktor psikologis

Terdiri dari persepsi, sikap, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

c. Faktor organisasi

Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job desain.

⁴¹ Syamsulrijal Basri, "Kinerja Pegawai pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar", *Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 1 (2020), 73.

⁴² *Ibid.*, 116.

5. Karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi

Menurut R. Wayne Pace, ada empat ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja, yaitu:

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan.
- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.
- e. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.
- f. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- g. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak berpergian.
- h. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha menemukan sesuatu yang baru.⁴³

⁴³ Fahmi, *Manajemen Kinerja.*, 178.

6. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan dari adanya penilaian kinerja yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Dengan adanya penilaian kinerja, akan menguntungkan bagi perusahaan. Sebab perusahaan mampu menilai kekurangan yang terjadi akibat dari kinerja karyawan atau dari sistem yang dijalankan. Sehingga mendorong peningkatan kualitas kerja para pegawai maupun perbaikan sistem yang ada.

- b. Sebagai pertimbangan dalam penempatan pegawai.

Penilaian kinerja akan memacu para karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Karyawan akan saling bersaing secara sehat untuk unggul dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang unggul akan ditempatkan pada jabatan yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya, jika kinerja karyawan pada jabatan tertentu kinerjanya kurang baik. Maka akan digeser dengan karyawan yang memiliki kinerja di atasnya.

- c. Perencanaan dan pengembangan karier.

Seperti yang dipaparkan sebelumnya, penilaian kinerja juga dipakai untuk menetapkan jabatan seseorang. Karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang tinggi akan mendapatkan posisi yang tinggi pula pada perusahaan. Penilaian kinerja juga digunakan dalam merencanakan jenjang karier seseorang. Bagi karyawan yang

kinerjanya semakin meningkat, bersiaplah untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Itu berlaku pula sebaliknya.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan pada karyawan membutuhkan penilaian kinerja. Yang akan dipakai untuk menilai kinerja para karyawan yang telah mendapatkan pendidikan atau pelatihan. Ini memiliki tujuan agar dapat mendongkrak kinerja karyawan tersebut.

e. Penyesuaian kompensasi.

maksudnya penilaian kinerja dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi kepada karyawan. Semakin baik kinerja dari seorang karyawan, semakin tinggi kompensasi yang didapatkan. Karena kompensasi tersebut digunakan sebagai *reward* atas hasil kerja para karyawan.

f. Inventori kompetensi pegawai.

Penilaian kinerja membuat perusahaan mempunyai data tentang skill, potensi, kompetensi, bakat, dari masing-masing karyawan. Dengan demikian, perusahaan mempunyai peta kelemahan serta kelebihan para karyawan. Dengan begitu, ini akan memudahkan perusahaan untuk memilih mana karyawan yang bisa dipertahankan mana karyawan yang tidak dapat dipertahankan

g. Kesempatan kerja yang adil.

Sistem kerja yang dijamin dengan bagus, tentunya memberi *impact* yang baik pula pada karyawan. Dari sini timbul akan rasa keadilan dari karyawan.

h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

Dari penilaian kinerja ini juga dijadikan landasan untuk menilai efektifitas komunikasi yang terjalin mulai dari pimpinan, penyelia, staf hingga pramubakti.

i. Budaya kerja.

Penilaian kinerja mendorong terwujudnya budaya kerja yang baik. Sehingga menciptakan kualitas kerja yang efektif dan efisien.

j. Menerapkan sanksi

Selain pemberian *reward* untuk karyawan yang berkompeten. Pemberian *punishment*(sanksi) juga diperlukan untuk memacu kinerja dari para pegawai agar semakin meningkat. Penilaian kinerja sebagai acuan dalam menentukan sanksi atas kinerja yang diperolehnya.⁴⁴

⁴⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 196.

7. Kiat mengoptimalkan kinerja karyawan

Optimalisasi kinerja karyawan merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh seorang pimpinan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan membawa pengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan. Berikut adalah kiat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan : ⁴⁵

- a. Upah yang layak.
- b. Tauladan yang baik
- c. Memberi kepercayaan dan kesempatan karyawan
- d. Penghargaan dan hukuman
- e. Membangun kerjasama yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
- f. Jenjang karir
- g. Pendidikan yang baik
- h. Adil
- i. Rekreasi

⁴⁵ Desi Kristianti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya : PT Media Sahabat Cendekia, 2019), 49-54.

C. Pembiayaan

1. Pengertian pembiayaan

Pengertian pembiayaan secara umum adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu.⁴⁶ Pembiayaan merupakan salah satu bisnis yang dijalankan oleh bank berpengaruh besar dalam jalannya suatu kegiatan usaha perbankan serta memiliki resiko yang cukup besar sehingga kondisi tersebut peran bank sangat dibutuhkan untuk meminimalisir resiko yang terjadi. Dalam dunia perbankan pembiayaan dijalankan oleh divisi pembiayaan. Divisi pembiayaan merupakan kelompok atau satuan kerja dalam sebuah organisasi maupun lembaga keuangan yang menangani di bidang pembiayaan.

2. Dasar hukum pembiayaan

Islam tidak melarang hubungan pinjam meminjam dalam suatu kegiatan ekonomi, bahkan kegiatan tersebut sangat dianjurkan karena tujuannya untuk saling membantu antar sesama manusia. Adapun hukum diperbolehkannya pinjam meminjam dalam pembiayaan tersebut berdasarkan firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah (2) ayat 245 :

⁴⁶ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 92.

مَنْ ذَا الَّذِي يُقْرِضُ اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا فَيُضَاعِفَهُ لَهُ أَضْعَافًا كَثِيرَةً ۗ وَاللَّهُ يَقْبِضُ
وَيَبْسُطُ وَإِلَيْهِ تُرْجَعُونَ

Artinya :

“Barang siapa meminjami Allah dengan pinjaman yang baik, maka Allah melipatgandakan ganti kepadanya dengan banyak. Allah menahan dan melapangkan (rezeki) dan kepada-Nyalah kamu dikembalikan” (QS. Al-Baqarah (2): 245).⁴⁷

Bank Syariah melalui divisi pembiayaan memberikan pembiayaan dengan tujuan untuk memperoleh pendapatan dan membantu nasabah atau masyarakat lain yang membutuhkan dana pembiayaan tersebut dalam mengembangkan berbagai usahanya sehingga perekonomiannya menjadi sejahtera.

3. Tugas dan kewajiban divisi pembiayaan

Adapun tugas dan kewajiban dari divisi pembiayaan dalam perbankan sebagai berikut:

- a. Menginformasikan, memperkenalkan dan mempromosikan produk pembiayaan milik Bank Jatim Syariah. Yang meliputi pembiayaan koperasi kepada anggota, KPR IB Griya Barokah, talangan haji, talangan umroh, pembiayaan modal kerja. Pembiayaan KPR tidak hanya pembelian rumah baru, tetapi juga bisa digunakan untuk renovasi rumah.

⁴⁷ Agus Hidayatulloh, *Alwasim Alquran Terjemahan* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 39.

- b. Menyusun planning dan strategi selaku pemasaran. Dalam upaya menghimpun dan penyalurkan dana nasabah, para analis juga melakukan sosialisasi kepada nasabah.
- c. Menilai layak atau tidaknya calon nasabah untuk menerima pembiayaan
- d. Melakukan evaluasi dan pengawasan secara berkala terkait kualitas pembiayaan nasabah. ini dilakukan sebagai upaya pengamanan pembiayaan.
- e. Mengkoordinir tugas pembiayaan dan pemasaran yang ada di bawah divisinya. Tujuannya agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal sehingga para nasabah puas.

D. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manusia adalah makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi yaitu sebagai khalifah. Hal tersebut tercantum dalam al-Quran Surah At-Tin ayat 4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya :

“Sungguh Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya” (QS At-Tin (95) : 4).⁴⁸

Islam menghendaki manusia pada tatanan tertinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai oleh akal, perasaan dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan ini dimaksudkan agar manusia mampu mengembangkan dirinya melalui pendidikan. Dengan begitu mampu mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dalam membina seluruh potensi dari manusia. Dalam dunia kerja dikenal dengan sebutan Manajemen Sumber Daya Insani (SDI).

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) didefinisikan sebagai suatu proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya insani yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena Manajemen Insani ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses operasi perusahaan, maka

⁴⁸ Agus Hidayatulloh, *Alwasim Alquran Terjemahan* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 597.

perhatian terhadap sumber daya insani ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.⁴⁹

Dessler menyatakan bahwa manajemen sumber insani merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, mendidik, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian.⁵⁰ Manajemen sumber insani ialah aktivitas mengelola karyawan suatu perusahaan yang diawali dengan perencanaan SDI, rekrutmen, seleksi, penempatan, pendidikan dan pengembangan, peningkatan kesejahteraan.⁵¹

2. Tujuan Dan Implikasi Manajemen Sumber Daya Insani

Tujuan manajemen sumber insani dibagi menjadi 2, yaitu bagi perusahaan dan bagi karyawan. Implikasi SDI bagi karyawan antara lain kepuasan kerja, dapat menekan tingkat kemangkiran (bolos) kerja terseleksinya kehandalan kerja karyawan, meningkatkan kinerja dan kekuatan karyawan dalam mencapai hasil kerjanya. Implikasi SDI bagi perusahaan yaitu tiga hal utama yakni laba usaha (*profit*) yang optimal, kelangsungan hidup perusahaan dan perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman.⁵²

⁴⁹ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), 58.

⁵⁰ Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Indeks, 2003),2.

⁵¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, 69.

⁵² *Ibid*, 77

3. Peran Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya insani tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan. Tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen sumber daya insani adalah mempertemukan ketiga kepentingan tersebut. Yaitu kepentingan perusahaan, karyawan dan masyarakat menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.⁵³

4. Langkah-Langkah Manajemen Sumber Daya Insani

Langkah utama manajemen sumber insani terdiri dari 5 yaitu :

- a. Perencanaan manajemen sumber insani yang meliputi job analysis, audit pekerjaan, sosialisasi, rekrutmen dan staffing.
- b. Pengembangan manajemen sumber insani yang meliputi pendidikan, pembinaan, produktivitas, motivasi, disiplin
- c. Pemeliharaan manajemen sumber insani yang meliputi gaji/upah, insentif, kesejahteraan, kesehatan, keamanan dan penghargaan
- d. Penilaian prestasi/kinerja
- e. Hubungan industrial⁵⁴

⁵³ Ibid, 76

⁵⁴ Ibid, 81