

PERAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) KARYA USAHA MANDIRI (KUM) BOGOR CABANG SUKARAJA DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA INSANI YANG BERAKHLAK MULIA

Alfiansyah¹, Tubagus Rifqy Thantawi², Bayu Purnama Putra³.

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor.

¹alfiansyah139@gmail.com, ²trifqythan@febi-inais.ac.id,

³bayupurnamaputra@febi-inais.ac.id.

ABSTRACT

This study discusses the "role of companies in developing human resources with noble character" which aims to, (1) To analyze the role of companies in forming and developing human resources with noble character and (2) To analyze the performance of HRD with noble character towards the responsibility that provided by the company. This research was conducted at the Savings and Loans Financing Cooperative (KSPPS) KUM Bogor Sukaraja branch, as for the number of interviewees who interviewed there were 7 (seven) respondents. The analytical method used is descriptive analysis. This study uses descriptive qualitative analytical research methods with interview techniques, observation, documentation and data collection from related sources (books and the internet). The results of this study indicate that there is a positive influence in the moral development of employees at KSPPS KUM Bogor Sukaraja branch. This is evidenced from interviews conducted with customers who joined the Sukaraja branch of KSPPS KUM Bogor.

Keywords: Human Resources Development, Morals and Company Role.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang “peran perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berakhlak mulia” yang bertujuan untuk, (1) Untuk menganalisis peran perusahaan dalam membentuk dan mengembangkan SDI yang berakhlak mulia dan (2) Untuk menganalisis kinerja SDI yang berakhlak mulia terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan (KSPPS) KUM Bogor cabang sukaraja, adapun jumlah narasumber yang peneliti wawancara ada 7 (tujuh) responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara, observasi dokumentasi dan pengumpulan data dari sumber-sumber terkait (buku dan internet). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dalam pengembangan akhlak para karyawan di KSPPS KUM Bogor cabang Sukaraja. Hal ini dibuktikan dari wawancara yang dilakukan terhadap nasabah yang bergabung dengan KSPPS KUM Bogor cabang Sukaraja.

Kata-kata kunci: Pengembangan SDI, Akhlak dan Peran Perusahaan.

I. PENDAHULUAN.

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia mencatat pekerja Indonesia sampai Agustus 2019 sebanyak 126,51 juta orang. Persebaran terbanyak pada pekerja informal, yaitu sebanyak 70,49 juta orang. Angka ini lebih tinggi dari pekerja formal yang hanya 56,02 juta orang. Banyak sekali perusahaan yang memiliki karawan dan/atau karyawati atau pekerja yang jumlahnya tidak sedikit (Jayani, 2019).

Jika perusahaan yang memiliki pekerja yang cukup banyak diperusahannya memiliki bagian khusus untuk mengatur atau memenaj pekerjajanya. Baik dari mulai perekrutan awal sampai pemenuhan pekerja yang terampil dan berkarakter di setiap divisinya. Terlebih lagi bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa maupun keuangan dalam hal ini lembaga keuangan, mereka dituntut untuk memiliki pekerja yang kompeten dalam segala bidang, seperti dalam berkomunikasi, memberikan pelayanan bahkan sampai kepada etika atau akhlak yang baik.

Manajemen sumber daya insani (SDI) menjadi penting, salah satunya disebabkan oleh meningkatnya peraturan dan hukum, sehingga memicu ketidaksesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan kemampuan angkatan kerja dengan persyaratan kerja yang ditetapkan. Tantangan kerja saat ini berorientasi pada sistem pengembangan Sumber Daya Insani yang terampil serta *flexible* berbasis kemampuan *entrepreneurship*. Membangun manusia Indonesia seutuhnya”, “pembangunan

Sumber Daya Insani”, “pembangunan sumber daya insani” dan “pembanguna akhlak manusia” merupakan istilah yang menjadi amat populer dan menjadi kiblat kebijakan dalam proses pembangunan di Indonesia (Asnaini, 2008). Hal itu mengingatkan kepada paradigma al-Qur’an selama yang selama ini diyakini mengandung nilai-nilai guna (*development*) bagi pembangunan Sumber Daya Insani. Allah Subhanahu Wata’alla berfirman dalam QS at-Tin/95: 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“seseungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya

Kesalahannya selama ini, dalam mengutip ayat al-Qur’an adalah mengambil sebagian, tidak melihatnya dalam konteks yang lebih komprehensif. Dalam QS at- Tin/95 di atas dilanjutkan dalam ayat 5 dan 6.

ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

“Kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya (neraka). kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh; Maka bagi mereka pahala yang tiada putus-putusnya”

Dalam hal ini perusahaan tidak boleh menutup mata atau bahkan menyepelekan perihal akhlak yang

dimiliki oleh para pekerjanya. Terlebih lagi bagi perusahaan atau lembaga keuangan yang bergerak dalam sistem syari'ah. Ini menjadi suatu kewajiban atau keharusan lembaga keuangan syari'ah baik yang makro maupun mikro untuk mempersiapkan pekerja yang berkhilaf baik (mulia). Penyiapan pekerja yang berkhilaf mulia ini sudah menjadi tuntunan bagi agama Islam sendiri. Hal ini tertuang dalam firman Allah Subhanahu Wa Ta'alla dalam surat Al-Ahzab ayat ke 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah” (QS. Al-Ahzab 33:21)

serta adapula dari potongan ayat lain yang memerintahkan setiap Muslimin dan Muslimat untuk berbuat dan bertutur kata yang baik,

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا

“dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka Perkataan yang mulia. (QS. Al-Israa’ 17:23)

Dalam surat Al-Israa’ pun Allah masih memerintahkan hamba-Nya untuk tetap berbicara yang baik, ini sesuai dengan firman-Nya pada ayat ke 53.

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ

“Dan Katakanlah kepada hamha-hamba-Ku: "Hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang lebih baik (benar)". (QS. Al-Israa’ ayat 53)

Adapun Hadist dari Rosulullah Shalallahu ‘Alaihi wa Sallam,

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ

“Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang baik.” (HR. Ahmad, Bukhari)

Juga beliau Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam bersabda:

إِنَّ مِنْ أَحَبِّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبِكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا

“Sesungguhnya di antara orang-orang yang paling aku cintai dan paling dekat tempat duduknya pada hari kiamat denganku yaitu orang-orang yang paling baik akhlaknya.” (HR. Tirmidzi).

Melihat hal demikian, tidak salah jika sekarang ini perusahaan yang berlandaskan keislaman maupun tidak untuk mempersiapkan pekerja-pekerja yang berkhilaf baik. Itu semua dapat bermanfaat bagi perusahaannya sendiri, apalagi di Indonesia sendiri yang mayoritas penduduknya itu memeluk atau beragama Islam, jadi itu dapat memberikan image baik bagi perusahaannya sendiri, terlebih pekerjanya dapat memberikan pelayanan yang baik sesuai apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Perkembangan lembaga keuangan di Indonesia tidak terlepas dari Sumber Daya Insani yang dimilikinya. Sangatlah tepat apabila dikatakan bahwa Sumber Daya Insani merupakan faktor yang sangat penting dimiliki oleh organisasi atau lembaga keuangan. Dengan Sumber Daya Insani yang handal

dan berkualitas, suatu organisasi atau lembaga keuangan, akan tetap bertahan di tengah banyaknya saingan yang bermunculan.

Pengelolaan sumber daya oleh para pemilik atau manajer organisasi akan lembaga keuangan merupakan suatu pekerjaan atau kegiatan untuk memanfaatkan sumber daya tersebut, supaya sumber daya yang tersedia dapat menghasilkan nilai tambah. Nilai tambah disini tidak hanya bersifat materi saja namun juga bersifat spiritual dan berkah bagi semua pihak terutama pihak-pihak terkait secara langsung, seperti karyawan, pemilik modal, konsumen atau nasabah dan masyarakat lainnya, memiliki keterkaitan secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam industri keuangan syariah, Sumber Daya Insani (SDI) memiliki peran yang strategis yaitu antara lain sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta memberikan pelayanan nasabah sesuai adab dan tuntunan syariah. SDI yang bekerja di lembaga-lembaga keuangan dan perbankan syariah sekarang ini dianggap untuk sebahagian besarnya hanya SDI “dadakan” dan “karbitan” memenuhi kebutuhan yang mendesak, yang memperoleh ilmu kesyariahnya dalam waktu yang sangat terbatas. Tidak mengherankan, atas dasar pertimbangan profesionalitas dan keunggulan individu, disamping disebabkan keterbatasan jumlah dan kualifikasi yang diperlukan, kasus pembajakan SDI sering terjadi di lingkungan lembaga keuangan dan perbankan syariah. Kondisi semacam ini secara tidak langsung jelas menjadi salah

satu penghambat perkembangan lembaga keuangan dan perbankan syariah di Indonesia, demikian halnya yang terjadi pada KSPPS Karya Usaha mandiri Bogor cab. Sukaraja-Sukabumi (KSPPS-KUM). (Rachmawati, 2014)

Koperasi ini bergerak di sektor pembiayaan mikro, dimana koperasi ini memberikan pelayanan kepada para anggota dan nasabahnya dengan baik. KUM sendiri sudah memiliki karyawan lebih dari 1.000 orang yang dipekerjakan untuk memberikan pelayanan kepada para mitranya. Tidak heran KUM harus memiliki karyawan yang mampu berkomunikasi dan memberikan pelayanan yang sangat baik sesuai dengan anjuran yang telah ditetapkan oleh KUM dalam Satuan Operasional Prosedur (SOP) perusahaannya.

KUM terus berusaha untuk menyediakan, selain dari program untuk pemasaran kepada mitranya, tetapi juga KUM terus berbenah diri untuk mengembangkan SDI yang selain mereka kompeten dalam hal bermuamalah atau memahami sistem keuangan syari'ah tetapi juga harus mampu menyediakan dan mengembangkan SDI yang bermutu dalam hal berakhlak baik kepada mitra perusahaan, perusahaannya sendiri bahkan berakhlak untuk dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Perusahaan Dalam Mengembangkan Sumberdaya Insani Yang Berakhlak Mulia di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) Karya Usaha Mandiri Bogor Cab. Sukaraja-Sukabumi”.

II. TINJAUAN PUSTAKA.

II.1. Perusahaan.

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) dan perundangan-undangan diluar KUHD, tetapi dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP). Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), perusahaan adalah : “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”. Dalam Pasal 1 huruf (d) UWDP) dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha adalah setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan, Pasal 1 huruf (c) UWDP. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal, yaitu : (Kansil & Cristie, 1995).

1. Bentuk Usaha yang berupa organisasi atau Badan Usaha, dalam bahasa Inggris disebut *company*.
2. Jenis Usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus-menerus

oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan atau laba.

II.2. Bentuk Perusahaan.

Bila dilihat dari sudut Yuridis Ekonomis, bentuk-bentuk perusahaan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Usaha Perseorangan.
Setiap bentuk usaha yang tanggung jawabnya pada pribadi seorang. Seluruh kekayaan atau modal perusahaan adalah milik pribadi orang tersebut dan ia bertanggung jawab kepada pihak lain dengan kekayaan pribadinya.
2. Usaha Persekutuan dengan Firma.
Sebuah bentuk persekutuan usaha yang didirikan oleh beberapa orang dengan menggunakan nam bersama. Persekutuan ini akan memperoleh modal dari orang-orang yang bergabung dalam persekutuan. Tiap-tiap orang menjadi anggota firma bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh hutang kepada pihak ketiga.
3. Usaha persekutuan Komanditer / *Commanditaire Vennootschap* (CV).
Bentuk ini hampir sama dengan firma, hanya di dalamnya terdapat sekutu-sekutu yang memimpin (sekutu komplementer) dan sekutu yang mempercayakan modalnya (sekutu komanditer). Sekutu komanditer bertanggungjawab kepada sekutu komplementer hanya sebesar kekayaan (modal) yang dipercayakan kepada sekutu komanditer.
4. Perseroan Terbatas (PT).
Perseroan terbatas adalah suatu badan hukum untuk menjalankan

usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjualbelikan, perubahan kepemilikan perusahaan dapat dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan. Perseroan terbatas merupakan badan usaha dan besarnya modal perseroan tercantum dalam anggaran dasar. Kekayaan perusahaan terpisah dari kekayaan pribadi pemilik perusahaan sehingga memiliki harta kekayaan sendiri. Setiap orang dapat memiliki lebih dari satu saham yang menjadi bukti pemilikan perusahaan. Pemilik saham mempunyai tanggung jawab yang terbatas, yaitu sebanyak saham yang dimiliki. Apabila utang perusahaan melebihi kekayaan perusahaan, maka kelebihan utang tersebut tidak menjadi tanggung jawab para pemegang saham. Apabila perusahaan mendapat keuntungan maka keuntungan tersebut dibagikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pemilik saham akan memperoleh bagian keuntungan yang disebut dividen yang besarnya tergantung pada besar-kecilnya keuntungan yang diperoleh perseroan terbatas. Selain berasal dari saham, modal PT dapat pula berasal dari obligasi. Keuntungan yang diperoleh para pemilik obligasi adalah mereka mendapatkan bunga tetap tanpa menghiraukan untung atau

ruginya perseroan terbatas tersebut. (Wikipedia, 2020).

5. Koperasi.

Koperasi adalah suatu organisasi ekonomi yang terdiri dari perkumpulan dari orang-orang atau badan-badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya berdasarkan konsep tolong menolong dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggotanya. Istilah koperasi berasal dari Bahasa Latin, yaitu *Cum* yang berarti dengan dan *Aperari* yang berarti bekerja. Dua kata ini dalam bahasa Inggris dikenal dengan *Co* dan *Operation*, serta dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Cooperatieve Vereniging* yang berarti bekerja bersama-sama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi koperasi adalah bekerja bersama-sama atau usaha bersama-sama untuk kepentingan bersama. Menurut Undang-Undang No.17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi, sedangkan menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.27 Tahun 2007, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang

atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

II.3. Manajemen Sumber Daya Insani.

Manajemen sumber manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an, sedangkan personel manajemen sudah ada sejak 1940-an, personel manajemen mencakup Sumber Daya Insani yang berada dalam perusahaan-perusahaan, terutama perusahaan-perusahaan modern yang dikenal sebagai sektor formal. Tugas dari personel manajemen adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara manusia dengan mana manusia dapat secara efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat (Basir, 2008).

Manajemen Sumber Daya Insani menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, dan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan merupakan faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif (Yuniarsih & Suwatno, 2008). Menurut (Hasibuan, 2004), manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam dalam bidang fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena SDI

dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDI, dimana istilah “mamajemem” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengolah) SDI.

II.4. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI).

Mulawarman menyatakan pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi individu karyawan untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian dari dukungan terwujudnya sinergi kerja yang berkualitas bagi perusahaan. Memahami pentingnya pengembangan suatu perusahaan, maka menjadi alternatif bagi suatu perusahaan tersebut untuk terus meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengintruksikan karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan (Mulawarman, 2003).

Dalam bukunya (Suryadana, 2015) menyebutkan bahwa pengembangan kerja jangka disebut aktivitas apapun yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan. Ini adalah karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, sehingga menjadi sangat penting bahwa karyawan untuk dikembangkan. Dari waktu seorang karyawan bergabung, diberbagai tingkat perkembangan karirnya, program-program pembangunan lah yang diperlukan. Program pembangunan ini dalam organisasi dalam bentuk program pelatihan dan pengembangan. Ada program orientasi bagi karyawan baru,

program peningkatan bagi karyawan yang berpengalaman. Apakah itu bekerja pada mesin baru, teknologi baru atau lingkungan bisnis baru, pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting di semua tahap. Perlu diketahui bahwa pengembangan karyawan memiliki tujuan dan prinsip bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang menggunakan barang/jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. (Suryadana, 2015)

Adapun tujuan dari pengembangan karyawan terdiri dari:

1. Menciptakan Produktifitas Kerja. Melalui pengembangan karyawan pada prinsipnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang sekaligus dapat berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan yang semakin baik.
2. Meningkatkan Pelayanan. Pelaksanaan pengembangan karyawan dapat memberikan peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada para konsumen dan atau nasabah perusahaan, hal ini dikarenakan dengan pengembangan akan tercipta inovasi-inovasi dalam konsep pelayanan yang optimal.
3. Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan. Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik jika dilakukan pengembangan, hal ini dapat dilihat ketika *human relations* nya akan terasa lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal dimungkinkan akan semakin harmonis.
4. Meningkatkan Efisiensi.

Melalui pengembangan dapat meningkatkan efisiensi tenaga, waktu bahkan bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin, pemborosan biaya produksi akan relatif kecil sehingga daya saing perusahaan dimungkinkan semakin besar.

5. Moral. Menciptakan moral karyawan yang lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun moral yang akan berkaitan dengan ajaran mengenai baik buruk yang diterima yang umumnya mengenai perbuatan, sikap dan kewajibannya.
6. Konseptual. Dapat berimplikasi pada manajer yang semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena *technical skill* dan *managerial skill* nya dapat tercipta dengan lebih baik dan lebih berkonsep. Prinsip-prinsip pengembangan karyawan antara lain:
 1. Perbedaan Antar-Individu. Perbedaan antar individu dalam latar belakang pendidikan, pengalaman dan minat karyawan perlu diperhatikan dalam upayaperencanaan program-program atau kegiatan-kegiatan pengembangan khususnya dalam latihan dan pengawasan ataupun *suprvisory training*. Latar belakang pendidikan dan pengalaman dapat menunjukkan perbedaan yang luas dan memiliki banyak esensi yang terkandung.
 2. Partisipasi Aktif.

Partisipasi aktif dalam pengembangan karyawan dapat menambah minat dan semangat kerja. Sehubungan dengan itu, maka kebanyakan program pengembangan

karyawan berusaha mengarahkan peserta dalam pembicaraan-pembicaraan atau pernyataan-pernyataan mengenai pandangan-pandangan mereka terhadap perusahaan dan pekerjaan.

3. Korelasi dengan Analisa Jabatan. Pelaksanaan pengembangan karyawan harus diumumkan dengan kebutuhan-kebutuhan suatu jabatan. Analisis jabatan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk mempelajari, mengumpulkan dan mencatat keterangan-keterangan atau fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan secara sistematis, teratur dan terkonsep.
4. Motivasi. Upaya pemberian perhatian khusus diarahkan oleh seorang pimpinan dalam suatu perusahaan untuk memberikan motivasi pegawai dalam suatu program pengembangan karyawan. Dengan adanya motivasi terhadap pegawai memungkinkan dia untuk bekerja keras dalam mencapai program pengembangan karyawan tersebut.

II.5. Akhlaq Mulia/ Baik.

Membahas akhlak tidak akan terlepas dari figur serta panutan umat Islam yakni baginda Rasulullah Shalallahu 'Alaihi Wassalam, karena beliau adalah hamba yang dipuji Allah karena akhlaknya yang sangat mulia,

selain itu juga nabi diutus oleh Allah Subhanahu WaTa'alla ke bumi untuk menyempurnakan akhlak manusia. Beliau bersabda

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ

“Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang baik.”
(HR. Ahmad, Bukhari)

Akhlaq menurut Imam Al Ghazali adalah sesuatu yang mengakar kuat dalam jiwa seseorang yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan tanpa harus dipikirkan terlebih dahulu. Jika perbuatan yang dilakukan baik maka disebut akhlak mulia (akhlak mahmudah), tetapi jika perbuatan yang dilakukan jelek maka disebut akhlak tercela (akhlak madzmumam). Hal ini memberikan pengertian bahwa perbuatan yang dilakukan bukan didasari dari keyakinan dalam jiwa tidak disebut akhlak, begitu juga halnya perbuatan yang dilakukan tidak secara spontan, masih dipikirkan terlebih dahulu atau dibuat-buat bukan termasuk kategori akhlak (Alislamiyyah, 2020).

Akhlaq mulia diperoleh dengan cara ber-mujahadah (susah payah) pada awalnya agar menjadi kebiasaan yang berkelanjutan. Akhlak mulia sangat berat dilakukan oleh manusia pada awalnya, butuh latihan dan pembiasaan terus menerus dalam jangka waktu yang tidak singkat sehingga manusia akan melakukannya dengan ringan dan tanpa pertimbangan apalagi paksaan.

III. METODE PENELITIAN.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari lisan orang-orang dan

perilaku yang dapat diamati, menurut Ikhsan Gunawan dalam (Moloeng, 2006). Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai tradisi tertentu dalam suatu ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam pengawasannya maupun peristilahnya, menurut Kirk dan Miller dalam (Moloeng, 2006)

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari narasumber tersebut dijarung dengan metode *interview* (wawancara) langsung dengan narasumber sehingga didapatkan jawaban yang peneliti butuhkan. Selain itu peneliti bermaksud untuk memahami situasi social

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. (Sujarweni, 2015). Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada objek alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data (Sugiono, 2008).

Dalam penelitian ini, peneliti terjun langsung ke lapangan tempat penelitian ini berlangsung. Peneliti langsung berinteraksi dengan narasumber-narasumber yang akan dimintai informasi serta data-datanya secara langsung, agar data atau informasi yang peneliti dapatkan valid atau objektif

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di KSPPS Karya Usaha Mandiri Bogor (KUM) Cabang Sukaraja yang bertempat di Perum Griya

Cimahpar Endah 1 Jl. Wijaya Kusumah no 28 Rt 004 Rw 011 Desa Sukaraja Kecamatan Sukaraja Kabupaten Sukabumi Jawa Barat 43192. Peneliti juga melakukan penelitian lapangan yang mengambil 1 (satu) sampel nasabah KUM Bogor Cabang Sukaraja. Mengapa penelitian ini dilakukan di lapangan juga?, alasannya karena peneliti ingin mendapatkan data yang lebih valid dan objektif, karena peneliti dapat mendapatkan informasi/data dari berbagai pihak terkait pada koperasi ini.

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti sekitar 6 (enam) bulan dimulai dari bulan September 2020 hingga bulan Februari 2021. Ini waktu yang cukup lama bagi peneliti karena memang penelitian ini dilaksanakan pada saat pandemi *covid-19* yang terjadi diseluruh dunia termasuk di tanah air ini. Penelitian ini dilaksanakan dengan tetap mematuhi protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah guna memutus mata rantai penyebaran virus *corona* ini. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara secara tidak langsung dengan nara sumber terkait kecuali memang memungkinkan untuk bertemu. Dengan demikian penelitian ini berlangsung cukup lama diselesaikannya.

Mengenai populasi, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dengan judul penelitian ini, peneliti memilih populasi karyawan KSPPS KUM Bogor. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di KSPPS KUM Bogor cabang Sukaraja yang berjumlah 26 (dua puluh enam) orang.

Mengenai sampel, sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang

dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan yang penting jika peneliti melakukan penelitian analisis kuantitatif. Pada penelitian kualitatif ukuran sampel tidak menjadi hal yang penting karena yang dipentingkan adalah kekayaan informasi dari sampel. Walau jumlahnya sedikit tetapi jika kaya akan informasi dari sampel, maka hasilnya bermanfaat (Sujarweni, 2015). Untuk sampel yang diambil peneliti adalah para pengurus KSPPS KUM Bogor yang berkaitan dengan ini adalah divisi Sumber Daya Insani (SDI), serta beberapa karyawan yang ada di kantor cabang Sukaraja Sukabumi.

Mengenai sumber data, sumber data dari penelitian ini diklasifikasikan dalam dua jenis data, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder (Sujarweni, 2015). Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data ada pengumpul data. Data yang telah diperoleh baik dari sumber data primer maupun sumber data sekunder kemudian dikomparasikan untuk dianalisa dengan tetap mengutamakan substansi data primer.

Dalam hal teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data

merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Asmani, 2011). Ada 6 (enam) teknik pengumpulan data dalam penelitian, diantaranya:

1. Wawancara.
Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini harus diperhatikan secara mendalam agar kita mendapat data yang valid dan detail.
2. Observasi.
Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.
3. Kuisisioner atau Angket.
Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien apabila tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.
4. Survei/ Survey.
Survei lebih baik digunakan untuk pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan perumusan kebijakan dan bukan untuk pengembangan. Oleh karena itu survei tidak digunakan untuk menguji suatu hipotesis. Maka aneh apabila penelitian yang ada hipotesisnya tetapi menggunakan instrumen survei.
5. Analisis Dokumen.
Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti kongkret, dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-

dukumen yang dapat mendukung penelitian kita.

Dalam penelitian ini peneliti akan lebih menekankan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan analisis dokumen. Karena penelitian ini adalah jenis penelitian analisis kualitatif jadi akan lebih tepat bila menggunakan teknik wawancara analisis dokumen. Ada beberapa narasumber yang nantinya akan peneliti wawancara baik secara langsung, tetap dengan mematuhi protokol kesehatan yang dianjurkan pemerintah guna memutus rantai penyebaran virus *corona* yang sedang mewabah di seluruh dunia. Dan mungkin juga untuk melakukan wawancara secara tidak langsung dengan memanfaatkan teknologi digital baik via telepon ataupun wawancara virtual 2 arah.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.

IV.1. Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah.

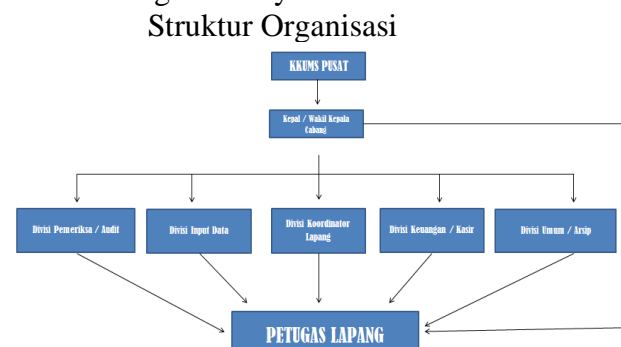
Karya Usaha Mandiri (KUM) merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang Jasa Pelayanan, Konsultasi dan Pengembangan Pembiayaan Mikro yang ditujukan khusus bagi rumah tangga miskin di pedesaan Indonesia dengan menggunakan pendekatan *Grameen Bank*. *Grameen Bank* adalah skim kredit bagi keluarga miskin di Bangladesh yang dinilai telah berhasil baik dan melibatkan sebagian besar wanita pedesaan. KUM dimulai pada bulan Juni tahun 1989, berlokasi di Desa Curugbitung Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

Visinya ialah Menjadi Lembaga Keuangan Non bank yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan menengah bawah terutama wanita di

wilayah Indonesia, berdasarkan prinsip-prinsip syari'ah. Misinya ialah:

1. Mengembangkan jasa simpan pinjam bagi masyarakat miskin untuk memberikan manfaat bersama'
2. Membangun solidaritas dan kemandirian masyarakat miskin dengan membentuk kelompok,
3. Meningkatkan kesejahteraan antar anggota kelompok dan pengurus Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari'ah serta pemangku kepentingan lainnya.

Struktur Organisasinya ialah:



Gambar 1. Gambar Struktur Organisasi
Sumber: <http://www.kumsyariah.com>

KSPPS KUM Bogor Sukaraja Sukaraja Sukabumi dibuka pada tanggal 24 April 2014, yang diresmikan langsung oleh direktur utama KSPPS KUM Bogor yaitu bapak Murtadho, SH.MM. KUM cabang Sukaraja ini terletak di perumahan Griya Cimahpar Endah 1 Jl. Wijaya Kusumah No 28 RT 004 RW 011 desa/kec Sukaraja Kabupaten Sukabumi dengan kode pos 43192. KUM cabang Sukaraja ini sekarang telah berjalan selama 6 tahun lebih dengan menggarap 8 kecamatan, 49 Desa/ Kelurahan serta 345 Rembug Pusat dengan 4215 nasabah binaan yang tersebar di wilayah Sukabumi Kabupaten Kota.

IV.2. Ruang Lingkup Pekerjaan Mandiri I.

Mandiri I merupakan salah satu bentuk kegiatan pemberdayaan bagi masyarakat yang memiliki potensi untuk lebih berkembang. Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pendampingan pembiayaan ini menggunakan sistem kelompok pada satu wilayah yang beranggotakan minimal 10 anggota binaan atau setara 2 kelompok yang pada akhirnya dijadikan 1 Rembug Pusat dikhususkan bagi kaum wanita yang memiliki usaha sendiri dan atau dengan suaminya yang berpotensi untuk mengembangkan perekonomian keluarganya tanpa menyertakan agunan atau jaminan untuk usahanya, adapun dalam proses terbentuknya 1 (satu) Rembug Pusat tersebut calon anggota binaan diharuskan mengikuti beberapa tahapan yang didalamnya terkandung filosofi untuk dapat bekerja sama, amanah, saling mengerti, dan berorganisasi.

Pembiayaan yang diperoleh bagi setiap anggota binaan pertama mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pada tahun 1989 besarnya pinjaman pertama maksimal Rp 30.000,- per anggota, ini meningkat menjadi Rp 100.000,- per anggota pada akhir tahun 1999 selanjutnya menjadi Rp 200.000,- pada tahun 2000, dan menjadi Rp. 300.000,- pada tahun 2005. Mulai tahun 2009 plafon pinjaman pertama dinaikkan menjadi Rp. 500.000,- pada bulan Mei 2012 menjadi Rp. 700.000,- sampai dengan Rp. 1.500.000,-. dan per agustus 2016 menjadi sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah), hingga sampai saat ini di tahun 2020 untuk pembiayaan awal dapat diberikan sebesar Rp. 3.000.000,- dan akan mendapatkan penyesuaian pada pembiayaan selanjutnya, ditinjau dari perkembangan usaha dan kegiatan

Rembug Pusat itu belangsung. Pertemuan dilakukan satu minggu sekali, dengan jangka waktu 50 Minggu (12 bulan) atau 25 Minggu (6 bulan) pada satu kali periode pembiayaan. Untuk anggota binaan Mandiri I yang sudah Overlimit dapat bermutasi pada produk pembiayaan Mandiri II dengan ketentuan dan syarat yang berlaku.

IV.3. Ruang Lingkup Pekerjaan Mandiri II.

Plafon awal bagi binaan baru Mandiri II Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) dan mutasi yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan untuk perkembangan usahanya dengan merujuk pada prestasi Mandiri I dengan pola bagi hasil sesuai kesepakatan dari kedua belah pihak.

Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat yang berimbas pada tingkat kebutuhan pendampingan pembiayaan usaha maka Koperasi Karya Usaha Mandiri (KUM) mengembangkan unit pelayanannya dengan pola Mandiri II yang bertujuan untuk lebih dapat menjadi mitra bagi binaan secara lebih merata.

Pola pembiayaan pada Mandiri II lebih diorientasikan pada calon binaan yang memiliki usaha lebih besar di wilayah kerja KUM baik calon binaan baru maupun mutasi pada Mandiri I, dan tidak hanya diperuntukan bagi kaum wanita saja. Untuk dapat mendapatkan pendampingan Mandiri II setiap calon anggota tidak harus menggunakan pola kelompok, dan untuk setiap transaksi dapat dilakukan pada unit KUM setempat dengan atau tanpa agunan yang menunjang mendapatkan pembiayaan untuk usahanya, dan melengkapi persyaratan administratif serta mengisi beberapa formulir yang disediakan dalam pemenuhan kebutuhan data yang akan dijadikan tolak ukur dalam

perkembangan usahanya. Adapun pelayanan pada Mandiri II meliputi:

1. Mudharabah.

Tipe Mudharabah:

- a. Mudharabah Mutlaqah: Dimana bentuk kerja sama antara shahibul maal dan mudharib yang cakupannya sangat luas dan tidak dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu dan daerah bisnis.

- b. Mudharabah Muqayyadah: Dimana pemilik dana menentukan syarat dan pembatasan kepada pengelola dalam penggunaan dana tersebut dengan jangka waktu, tempat, jenis usaha dan sebagainya.

Landasan Hukum

Mudharabah.

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

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (Q.S Al-jumu'ah: 10).

Sifat Utama Mudharabah. Berdasarkan prinsip bagi hasil dan berbagi risiko:

- a. Keuntungan dibagi berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak
b. Nisbah yang telah disepakati sebelumnya
c. Kerugian finansial menjadi beban pemilik dana sedangkan pengelola tidak memperoleh

imbalan atas usaha yang telah dilakukan.

- d. Pemilik dana tidak diperbolehkan

mencampuri pengelolaan bisnis sehari-hari Mudharabah dilakukan oleh dua orang yang mempunyai maksud yang sama tetapi kapasitas yang berbeda, antara lain:

- 1) Pemilik modal yang tidak dapat mengelola modalnya atau tidak memiliki waktu untuk mengelolanya.

- 2) Orang yang tidak memiliki modal tetapi mempunyai keahlian dalam mengelola modal sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang nantinya akan dibagi hasil sesuai akad/perjanjian awal.

Ketentuan pembiayaan Mudharabah.

- a. Pembiayaan Mudharabah adalah pembiayaan yang disalurkan oleh LKS kepada pihak lain untuk suatu usaha yang produktif.
b. Dalam pembiayaan ini LKS sebagai shahibul maal (pemilik dana) membiayai 100 % kebutuhan suatu proyek (usaha), sedangkan pengusaha (nasabah) bertindak sebagai mudharib atau pengelola usaha.

- c. Jangka waktu usaha, tatacara pengembalian dana, dan pembagian keuntungan ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (LKS dengan pengusaha).
- d. Mudharib boleh melakukan berbagai macam usaha yang telah disepakati bersama dan sesuai dengan syariah; dan LKS tidak ikut serta dalam manajemen perusahaan atau proyek tetapi mempunyai hak untuk melakukan pembinaan dan pengawasan.
- e. Jumlah dana pembiayaan harus dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tunai dan bukan piutang.
- f. LKS sebagai penyedia dana menanggung semua kerugian akibat dari mudharabah kecuali jika mudharib (nasabah) melakukan kesalahan yang disengaja, lalai, atau menyalahi perjanjian.
- g. Pada prinsipnya, dalam pembiayaan mudharabah tidak ada jaminan, namun agar mudharib tidak melakukan penyimpangan, LKS dapat meminta jaminan dari mudharib atau pihak ketiga. Jaminan ini hanya dapat dicairkan apabila mudharib terbukti melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang telah disepakati bersama dalam akad.
- h. Kriteria pengusaha, prosedur pembiayaan, dan

mekanisme pembagian keuntungan diatur oleh LKS dengan memperhatikan fatwa DSN.

- i. Biaya operasional dibebankan kepada mudharib.
 - j. Dalam hal penyandang dana (LKS) tidak melakukan kewajiban atau melakukan pelanggaran terhadap kesepakatan, mudharib berhak mendapat ganti rugi atau biaya yang telah dikeluarkan.
2. Murabahah.

Murabahah, pada dasarnya berarti penjualan. Satu hal yang membedakannya dengan cara penjualan yang lain adalah bahwa penjual dalam murabahah secara jelas memberi tahu kepada pembeli berapa nilai pokok barang tersebut dan berapa besar keuntungan yang dibebankannya pada nilai tersebut. Keuntungan tersebut dapat berupa *lump sum* atau berdasarkan persentase.

Jika seseorang melakukan penjualan komoditi/barang dengan harga *lump sum* tanpa memberi tahu berapa nilai pokoknya, maka bukan termasuk murabahah, walaupun ia juga mengambil keuntungan dari penjualan tersebut. Penjualan ini disebut *musawamah*.

Allah Subhanahu Wa Ta'alla berfirman dalam penggalan surat Al-baqarah ayat 275.

وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَاَ

“Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan

mengharamkan riba (QS. Al-Baqarah 2:275).

Ketentuan umum murabahah dalam KSPPS KUMS:

- a. KSPPS dan anggota harus melakukan akad murabahah yang bebas riba.
- b. Barang yang diperjualbelikan tidak diharamkan oleh syariah Islam.
- c. KSPPS membiayai sebagian atau seluruh harga pembelian barang yang telah disepakati kualifikasinya.
- d. KSPPS membeli barang yang diperlukan nasabah atas nama KSPPS sendiri, dan pembelian ini harus sah dan bebas riba.
- e. KSPPS harus menyampaikan semua hal yang berkaitan dengan pembelian, misalnya jika pembelian dilakukan secara hutang.
- f. KSPPS kemudian menjual barang tersebut kepada nasabah (pemesan) dengan harga jual senilai harga beli plus keuntungannya. Dalam kaitan ini KSPPS harus memberitahu secara jujur harga pokok barang kepada nasabah beserta biaya tambahan yang diperlukan, misal ongkos angkut barang.
- g. Nasabah membayar harga barang yang telah

disepakati tersebut pada jangka waktu tertentu.

- h. Untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan atau kerusakan akad tersebut, pihak KSPPS dapat mengadakan perjanjian khusus dengan nasabah.
- i. Jika KSPPS hendak mewakili kepada nasabah untuk membeli barang.

IV.4. Pengembangan Akhlaq.

Di KSPPS KUM Bogor sendiri pengembangan akhlak sudah diberikan atau dilimpahkan kepada cabang masing-masing untuk mencari dan mengembangkan program-program dalam mengembangkan akhlak para karawannya. Pasalnya, masalah pengembangan akhlak bagian divisi khusus sumber daya insani (SDI) di KSPPS KUM Bogor tidak berfokus pada inti dari pengembangan akhlaknya saja akan tetapi semua aspek dalam perekrutan karyawan, jadi lebih kepada pengembangan keseluruhan aspek karyawan mulai dari keterampilan kerja, motivasi, kreatifitas, penanganan masalah tentunya juga perilaku atau akhlak. Dan terkhusus untuk pengembangan akhlak para sumber daya insaninya atau karyawan divisi SDI menyerahkan tanggung jawab itu kepada cabang masing-masing dengan tujuan agar terfokus dan sesuai kriteria masing-masing cabang.

Untuk di cabang Sukaraja sendiri dalam pengembangan SDI/ karyawan, bagian manajemen cabang telah merumuskan dan melakukan beberapa program dalam mengembangkan akhlak karyawannya, diantaranya:

1. Memberlakukan shalat wajib berjamaah.
2. Mengaji Al-Qur'an selepas shalat Magrib berjamaah.
3. Pengajian rutin setiap malam Jum'at.
4. Mengadakan kajian rutin 2 (dua) minggu sekali.
5. Setiap nulan Ramadan mengadakan shalat taraweh berjamaah.
6. Setiap Ramadhan menghatamkan minimal 1 (satu) kali khataman Al-Qur'an.
7. Setiap karyawan diwajibkan memimpin pengajian secara bergilir setiap minggu.
8. Setiap karyawan diwajibkan mengisi materi dalam pengajian 2 (dua) mingguan.

Selebihnya kadang kali ada program dadakan yang selalu muncul dari ide-ide para karyawan lainnya yang ingin berkreasi dan membantu dalam mengembangkan akhlak para karyawan.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa pengembangan karyawan adalah pengembangan kerja jangka disebut aktivitas apapun yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan. Ini adalah karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, sehingga menjadi sangat penting bahwa karyawan untuk dikembangkan (Suryadana, 2015). Terlebih pengembangan karyawan dalam peningkatan akhlak setiap individunya.

Pihak KSPPS Karya Usaha Mandiri (KUM) sendiri sendiri berpendapa bahwa dengan memiliki karyawan yang berakhlak baik/ mulia maka dari situ muncul *image* perusahaan yang baik dipandang oleh konsumen

terlebih KUM sendiri sebuah koperasi yang berlandaskan syari'ah yang memuat nilai-nilai keislaman disetiap transaksinya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari para nasabah yang bergabung atau yang mengajukan pembiayaan kepada KUM cab Sukaraja. Salah seorang dari nasabah yang bernama ibu Indri dari kp. Cibenteng RT RW desa Cipurut Kecamatan Cireunghas menuturkan bahwa para petugas KUM khususnya yang memegang wilayah tersebut memiliki sifat dan sikap yang baik, sopan dalam bertindak dan santun dalam bertutur kata. Hal ini menjadi keuntungan tersendiri bagi KUM yang bersaing dengan beberapa lembaga keuangan serupa yang berjalan di wilayah yang sama.

Selain dari pada itu, para karyawan sendiri merasa yakin dan percaya bahwa mereka dapat membawa nama baik KUM di wilayah kerja Sukaraja kepada para nasabah maupun calon nasabah yang berada di wilayah garapan KUM cabanag Sukaraja, ibu Kholilludin saat diwawancarai pada hari Selasa 5 Januari 2021. Lebih jauh kholil menyadari dengan akhlak yang mulia/ baik yang dimiliki setiap karyawan KUM akan membawa kebaikan dan keberkahan kembali kepada perusahaan.

Perilaku atau akhlak yang baik yang dimiliki setiap karyawan di KUM cabang Sukaraja tidak serta merta semua tertanam pada diri setiap individunya, melainkan ada yang dibentuk di koperasi ini serta ada pula yang memang sudah memiliki basic (dasar) terhadap akhlaknya itu sendiri. Para karyawan yang masuk dan bergabung ke KSPPS KUM Bogor ini berlatar belakang pendidikan dan keilmuan (terutama ilmu agama) yang berbeda-beda, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi

Koperasi KUM untuk membentuk dan mengembangkan para SDI-nya untuk berkarakter sesuai dengan azas yang dianut oleh KUM sendiri, terlebih KUM adalah koperasi yang berlandaskan sistem syari'ah dalam operasionalnya, ini yang membuat KUM harus mencetak dan mengembangkan SDI yang tidak hanya mahir dalam bekerja akan tetapi, berakhlak juga tentunya.

Seperti halnya yang diutarakan bapak Nurdin (wakil kepala cabang KSPPS KUM Bogor cabang Sukaraja), KUM adalah lembaga keuangan non-bank yang selalu mengedepankan pelayanan prima (*service excelent*) kepada setiap nasabahnya dan juga yang selalu memperhatikan kebutuhan dan keperluan setiap karyawannya guna menunjang keberlangsungan operasional perusahaan.

KSPPS KUM Bogor selalu memberikan yang terbaik untuk karyawannya, selalu royal kepada setiap karyawannya dan selalu memberikan pelatihan-pelatihan yang diperlukan terkait kegiatan perusahaan, KUM juga memiliki prinsip untuk setiap karyawannya "sebelum mensejahterakan nasabah dengan pembiayaannya, maka KUM akan mensejahterakan terlebih dulu para karyawannya" tambah bapak Nurdin.

Dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan, koperasi KUM selalu mengadakan pelatihan yang salah satunya dalam upaya pengembangan dan peningkatan akhlak karyawan baik di kantor pusat maupun di cabang. Pelatihan-pelatihan ini tentunya sangat penting bagi karyawan karena selain dapat bekerja secara profesional tetapi para pekerja juga dapat mendapatkan hal yang lebih positif untuk diri mereka masing-masing. Terkhusus di kantor cabang Sukaraja sendiri pelatihan-

pelatihan yang diberikan oleh para atasan (wakil kepala cabang dan divisi terkait) sudah banyak dilakukan yang tentunya untuk meningkatkan dan mengembangkan akhlak setiap individunya. Salah satu contoh pelatihan atau kegiatan yang bertujuan untuk itu adalah dengan mengadakan pengajian rutin yang dilaksanakan setiap 1 (satu) minggu sekali. Dalam pengajian ini tidak hanya pengajian membaca Al-quran saja, tetapi diisi juga dengan pemberian materi keislaman (*taushiah*) tambahannya dalam wawancara tersebut.

Serupa demikian, menambah tidak hanya pengajian rutin saja yang dilaksanakan di cabang Sukaraja ini, tetapi penerapan kejujuran (*sidiq*), komunikasi/penyampaian (*tabligh*), pelatihan keilmuan intelektual (*fathonah*) serta saling percaya (*amanah*) satu sama lain antara karyawan satu dengan yang lainnya itu selalu diterapkan setiap hari baik dalam bekerja maupun di luar lingkungan pekerjaan.

Menurut Rizki Yasrul, KUM selalu memberikan pemutakhiran sistem kerjanya, selalu mengembangkan sistem operasional pekerjaan untuk kemajuan perusahaan, guna mempermudah pekerjaan setiap karyawannya, hal ini menunjukkan komitmen KUM yang ingin terus berinovasi terhadap kemajuan sistem informasi dan teknologi yang berkembang saat ini. Ditambah lagi KUM selalu mengedepankan budaya kerja yang disebut "PILAR UTAMA", yang di dalamnya mengandung (1) pelayanan prima (2) inovasi (3) keteladanan (4) profesionalisme (5) unggul (6) integritas (7) kerjasama dan (8) amanah, jadi sudah sangat jelas bahwa dari budaya kerja yang diterapkan di KUM ini sudah termasuk kedalam aspek untuk mengembangkan akhlak dan karakter para karyawannya. Menurutnya tidak hanya sebagai budaya

kerja saja, melainkan memang selalu diterapkan dan dijadikan acuan setiap karyawannya dalam bekerja.

Pengembangan akhlak untuk para karyawan di KUM khususnya cabang Sukaraja Sukabumi sudah cukup baik dan sangat efektif. Para karyawan selalu mengikuti program pengembangan khususnya untuk memperbaiki akhlak dan meningkatkan ketauhidan kepada Allah Subhanahu wata'alla yang dilakukan oleh cabang. Program-program yang telah dilaksanakan sudah sangat tepat dan patut untuk dipertahankan oleh cabang guna menjaga karakter dan akhlak para karyawannya agar terus bekerja sesuai dengan apa yang telah diatur perusahaan dalam standar operasional perusahaan (SOP) serta bekerja sesuai dengan karakter keislaman, karena bekerja juga adalah ibadah.

V. SIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian yang berdasarkan pendekatan terhadap beberapa narasumber yang peneliti temui dan dimintai keterangan terkait peren perusahaan dalam pengembangan SDI yang berakhlak mulia/baik, maka dapat ditarik simpulan bahwasanya:

1. Memang benar adanya peran perusahaan dalam pengembangan akhlak SDI atau karyawan yang dilakukan oleh KSPPS KUM Bogor cabang Sukaraja, dengan program-program dan pelatihan yang dijalankan oleh KUM.
2. Selain itu para SDI/ karyawan yang berakhlak mulia ikut berperan aktif dalam iperasional dan kemajuan perusahaan, hal ini dibktikan dengan perilaku, sikap dan sifat para karyawan yang mendapat nilai baik dimata para nasabah atau konsumen yang

menyebutkan bahwa karyawan KUM memiliki nilai lebih dalam sikap dan pelayanan.

3. Kemudian dengan ditambahkannya ruang lingkup pekerjaan dipenelitian ini untuk menegaskan bahwa, para karyawan telah dan sedang menjalankan sistem syari'ah Islam dalam bermualah, maka dari itu tidak menutup diri para karyawaannya harus memenuhi dan memahami kaidah-kaidah Islam bukan hanya dari syari'ahnya namun juga akhlaknya.

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, disarankan:

1. Untuk KSPPS KUM Bogor, semoga penelitian ini membantu untuk KUM untuk terus berkomitmen dan berkontribusi dalam mengembangkan para sumber daya insaninya.
2. Untuk peneliti selanjutnya semoga ini menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya aga lebih baik lagi, lebih spesifik, misalkan dari parameter perkembangan akhlaknya, peran perusahaannya yang lebih dikembangkan dan lebih komperhensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almubarak, R. Y. (2021, Desember 24). Pengembangan SDM. (Alfiansyah, Interviewer)
- Ann, Gilley, & dkk. (2009). Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness. *Organizational Change*, 75-94.

- Antonio, M. S. (2001). Bank Syari'ah "dari Teori ke Praktik". Jakarta : Gema Insani.
- Asmani, J. M. (2011). Tuntutan Lengkap Metodologis Praktis Penelitian Pendidikan. In V. W. Sujarweni, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi (p. 249 Data yang telah diperoleh baik dari sumber data primer maupun sumber data). Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Asnaini, O. (2008). Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah. Upaya Pengembangan Ekonomi Islam, 3.
- Asy-Syarbasyi, A. (2001). Al-Mu'jam Al-Iqtisad Al-Islami. dalam M. S. Antonio, Bank Syari'ah: Dari Teori Ke Praktik (p. 131). Jakarta: Gema Insani.
- Basir, B. (2008). Suatu Pendekatan Makro. dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Haque, A. (2001). Reading in Islamic Banking. dalam M. S. Antonio, Bank Syari'ah: dari Teori ke Praktik (p. 101). Jakarta: Gema Insani.
- Hasibuan, S. M. (2004). Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia (p. 269). Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Husen, M., Trihantana, R., & Anwar, M. (2021). Analisis Minat Masyarakat dalam Mengajukan Pembiayaan di PT. BPRS Amanah Ummah Kantor Cabang Cicurug (Studi Pada Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumu, Jawa Barat). Sahid Banking Journal, 1(01), 77-96.
- Kansil, & Cristie. (1995). Hukum Perusahaan Indonesia. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Moloeng, L. (2006). Metode Penelitian Kualitatif (edisi revisi). Bandung: Remaja Rosda karya.
- Muhiddin. (2002). Dakwah dalam Perspektif Al-Qur'an. Bandung: Pustaka Setia.
- Qal'aji, M. R. (2001). Mu'jam Lughat Al-fuqaha. dalam M. S. Antonio, Bank Syari'ah: dari Teori ke Praktik (p. 117). Jakarta: Gema Insani.
- Sabiq, S. (1987). Fiqhus Sunnah. Beirut: Darul Kitab Al-Arabi.
- Srijanti, P. S., & Wahyudi, P. (2007). Etika membangun Masyarakat Modern. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kualitatif, R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kombinasi. Jakarta: R&D.
- Trihantana, R., Thantawi, T. R., & Melinasari, S. (2023, March). Pencegahan Jeratan Rentenir *Online* melalui Literasi Keuangan Syariah Keluarga di Desa Cibitung Kulon Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor. In Prosiding COSECANT: *Community Service and Engagement Seminar* (Vol. 2, No. 2).