

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam adalah agama Rahmatan lil'alam (Rahmat bagi alam semesta). Setiap aspek kehidupan dalam islam secara menyeluruh telah mendapatkan peraturan dari Allah SWT yang telah terdapat dalam Al-Quran, selain itu sumber hukum lain yang menjadi patokan umat islam yaitu Hadits nabi, Ijma' Ulama, dan Qiyas. Namun dengan perkembangan manusia yang cepat terkadang hukum tertinggal di belakangnya. Maka dari itulah dibutuhkan keberanian setiap muslim untuk menggali hukum-hukum islam yang ada di dalam Al-Quran, Hadits, Ijma' serta Qiyas yang sudah ada agar diterapkan dalam situasi konkret saat ini (Umam, 2016, hal. 20-21).

Syariah islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Ibadah diperlukan untuk menjaga ketaatan dan keharmonisan hubungan manusia dengan khaliq-Nya. Adapun muamalah diturunkan untuk menjadi rules of the game atau aturan main manusia dalam kehidupan sosial. Universalitas ini tampak jelas terutama pada bidang muamalah. Selain mempunyai cakupan luas dan fleksibel muamalah tidak membedakan Antara umat muslim dan nonmuslim.

Muamalah menjadi sendi kehidupan dimana setiap muslim akan di uji nilai keagamaan dan kehati-hatiannya, serta konsistensinya dalam ajaran-ajaran Allah SWT (Hidayat, 2015, hal. 1). Islam menganggap penting urusan muamalah. Islam juga mengatur hubungan Antara manusia dengan manusia lainnya. Islam tidak menganggap penting urusan akhirat saja dan islam menghendaki kesejahteraan hidup manusia baik di dunia maupun di akhirat (Hidayat, 2015, hal. 3).

Dengan ini dalil bermuamalah umat islam memerlukan adanya sebuah lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah agar terhindar dari hal-hal yang dilarang oleh agama. Dewasa ini banyak lembaga keuangan yang beroperasi dalam membantu urusan masyarakat dalam bermuamalah salah satu lembaga tersebut adalah pegadaian syariah.

Ar-rahn (Gadai syariah) adalah jenis perjanjian untuk menahan suatu barang sebagai tanggungan hutang. Ar-rahn dalam Bahasa arab *ats-tsubut wa ad-dawan* yang berarti “tetap” dan “kekal”, seperti dalam kalaimat *maun Rahim* yang berarti air tenang (Ali, 2008, hal. 1). Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT dlam QS. Al-Muddatstsir (74) ayat 38

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.

Gadai (Rahn) secara Bahasa adalah tetap,kekal, jaminan, sedangkan secara istilah adalah menyandera sejumlah harta yang diserahkan sebagai jaminan secara hak, dan dapat diambil kembali sejumlah harta tersebut sesudah ditebus. Gadai yang tedapat

dalam pasal 150 kitab undang-undang hukum perdata adalah suatu hak yang diperoleh seseorang yang mempunyai piutang atas sudah barang bergerak, yaitu barang tersebut diserahkan kepada orang yang berpiutang oleh orang yang mempunyai utang atau orang lain atas nama orang yang mempunyai utang (Ali, 2008, hal. 2).

Dalam realitas sosial ekonomi masyarakat kerap dikemukakan kondisi masyarakat yang memiliki harta dalam bentuk selain uang tunai dan pada saat yang bersamaan yang bersangkutan mengalami kesulitan likuiditas hingga membutuhkan dana dalam bentuk tunai. Pilihan transaksi yang sering digunakan oleh masyarakat dalam menghadapi masalah ini adalah menggadaikan barang-barang berharga (Nasution, 2016, hal. 93-119).

Di Indonesia terdapat dua tipe lembaga keuangan gadai yaitu pegadaian konvensional dan pegadaian syariah. Pegadaian konvensional menerapkan sistem riba dimana meminta biaya tambahan atas dana yang dipinjamkan, dimana hal ini tidak ada pada pegadaian syariah. Dalam pegadaian syariah yang diutamakan adalah dapat memenuhi kemaslahatan sesuai dengan yang diterapkan masyarakat, dengan tetap menjauhkan praktek riba qimar (spekulasi) maupun gharar (ketidakpastian), sehingga tidak berimplikasi pada terjadinya ketidakadilan dan kezaliman pada masyarakat (Nasution, 2016, hal. 93).

Perusahaan umum gadai adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Tugas pokoknya adalah memberikan pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum

gadai agar masyarakat tidak diragukan oleh kegiatan lembaga keuangan informal yang cenderung memanfaatkan kebutuhan dana mendesak dari masyarakat.

Belakangan ini, kegiatan pinjam meminjam dalam bentuk gadai semakin diminati oleh kalangan masyarakat, salah satu perusahaan gadai yang ikut andil dalam kegiatan ini adalah pegadaian syariah unit Pelayanan syariah (UPS) murjani banjarbaru. Pegadaian syariah merupakan badan usaha milik negara (BUMN) dimana usaha ini tersebar di seluruh indonesia di setiap kota ataupun kabupaten yang ada di indonesia.

Gadai termasuk salah satu tipe perjanjian hutang-piutang untuk menjamin adanya unsur kepercayaan dari pihak kreditur kepada pihak debitur, maka diperlukannya ada barang yang di Gadaikan sebagai jaminan terhadap hutang atau pinjaman tersebut. Barang tersebut tetap merupakan milik dari orang yang menggadaikan, namun dikuasai oleh penerima barang (kreditur) (Nasution, 2016)

Pegadaian syariah menganut asas syariah, semua transaksi harus dilakukan berprinsip syariah yakni setiap transaksi dinilai sah apabila transaksi tersebut telah dipenuhi syarat dan rukunnya, sehingga apabila tidak dipenuhi maka transaksi itu batal. Jadi kedudukan akad sangatlah penting dalam penetapan prinsip-prinsip.

Pegadaian syariah merupakan lembaga keuangan yang menyediakan fasilitas pinjaman dengan fasilitas jaminan tertentu. Nilai jaminan menentukan besarnya nilai pinjaman yang merupakan tempat dimana masyarakat yang membutuhkan uang tunai bisa datang meminjam uang dengan barang-barang pribadi sebagai jaminannya. Mungkin masyarakat masih ingat dengan slogan pegadaian saat ini “ benar caranya

berkah hasilnya”. Layaknya lembaga keuangan lain yang memiliki berbagai produk usaha, pegadaian syariah menyediakan layanan peminjamannya melalui bermacam-macam produk jasa keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Gadai merupakan transaksi yang diperbolehkan dalam islam, seperti hadits rasulullah SAW yang di riwayatkan oleh Aisyah ra :

عَنْ عَائِشَةَ قَالَتْ اشْتَرَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ يَهُودِيٍّ طَعَامًا وَرَهْنَهُ دِرْعًا مِنْ حَدِيدٍ

“Rasulullah saw. pernah membeli makanan dari seorang Yahudi dengan cara menanggukkan pembayarannya, lalu beliau menyerahkan baju besi beliau sebagai jaminan”. (shahih muslim)

Dari Hadits ini dijelaskan bahwa Rasulullah SAW menggadaikan baju besinya untuk mendapatkan makanan, dari hal ini gadai menjadi suatu transaksi yang di perbolehkan dengan penyerahan barang sebagai barang jaminannya, hal tersebut juga terdapat hal tolong menolong sesama umat manusia agar terciptanya kehidupan yang harmonis dan muamalah untuk keberlangsungan hidup umat manusia.

Saat ini di Indonesia sudah banyak bermunculan lembaga keuangan yang bertujuan menjadi salah satu pilihan masyarakat dalam bermuamalah, baik lembaga keuangan konvensional maupun lembaga keuangan syariah, dengan hal ini setiap perusahaan harus bisa bersaing agar dapat mempertahankan bisnisnya.

Pegadaian pertama kali di Indonesia didirikan pada pemerintahan Belanda (VOC) yang mendirikan BANK VAN LEENING yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini berdiri pada tanggal 20 Agustus 1746 di Batavia yang saat ini dikenal Jakarta.

Dalam masa ini pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961. Kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi perusahaan jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbarui dengan PP.No.103/2000) Berubah lagi menjadi perusahaan umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia no 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk hukum pegadaian berubah menjadi perusahaan perseroan (Persero), lalu sesuai peraturan tersebut status badan hukum pegadaian berubah menjadi PT Pegadaian.

Peningkatan bisnis gadai syariah meningkat secara signifikan. Perkembangan pegadaian syariah mengalami peningkatan yang pesat dari tahun ke tahun. Berdasarkan pengamatan di lapangan pegadaian syariah menunjukkan peningkatan yang pesat semenjak pertama kali di dirikannya pegadaian syariah yang diopersikan pada 4 Januari 2003 di unit layanan gadai syariah cabang Dewi Sartika, Jakarta Timur.

Dengan hal ini pegadaian syariah yang mulai berkembang dengan baik perlu adanya strategi agar perusahaan dapat berkembang dan mendapatkan nasabah sebanyak mungkin. Istilah strategi yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi juga bisa diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan

pengumuman kekuatan militer dan materi pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam dunia usaha yang semakin cepat mengharuskan perusahaan khususnya pegadaian syariah harus merespon perubahan yang terjadi. Mengelola hubungan baik dengan nasabah atau pelayanan yang prima dapat membantu meningkatkan bertambahnya nasabah. Pegadaian syariah UPS murjani yang berdiri sejak 2011 yang artinya pegadaian ini mampu bertahan hingga kurang lebih 10 tahun. Adapun misi pegadaian syariah pada umumnya turut meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta melindungi nya dari praktik gadai gelap.

Setiap organisasi dan perusahaan pasti membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya sumber daya, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitas dengan semestinya. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2009, hal. 1) Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia (human resources) yang biasa disingkat dengan SDM.

SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan

(Sutrisno, 2014, hal. 3). Tanpa SDM, sumber daya lainnya menjadi menganggur dan kurang bermanfaat dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia terkait dengan ayat Aln Qur'ān surah Al-Anfaal/8 ayat 27

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

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.

Ayat diatas berhubungan dengan penempatan karyawan yang berisi perintah bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya. Ayat ini berhubungan dengan motto manajemen sumber daya manusia, yaitu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau the right man on the right place. Dalam ayat di atas menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut

Berbicara masalah SDM, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya, sedangkan kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama (Notoamodjo, 2009, hal. 1).

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia perlu diadakannya evaluasi kinerja, yang mana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer 3 dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Kegiatan ini memiliki manfaat dalam suatu organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah untuk mencapai tujuan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja karyawan yang dinilai (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Evaluasi kinerja mengenai kinerja karyawan yang dinilai bukan kinerja organisasi. Kinerja para karyawan atau pegawai menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja ternilai secara teoritis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi.

Evaluasi kinerja merupakan tahap akhir dari siklus manajemen kerja. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kerja, perkembangan potensi karyawan serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah di masa yang akan datang untuk menjalankan perusahaan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu evaluasi kinerja sangat dibutuhkan di setiap organisasi maupun perusahaan, termasuk lembaga keuangan syariah bank maupun non bank seperti pada pegadaian, salah satunya pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru.

Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja dengan efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karier maupun karier bagi para karyawan (Baru atau Lama) melalui latihan dan pendidikan.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik dalam peningkatan kualitas karyawan dan juga bermanfaat bagi masyarakat konsumen yang dalam hal ini adalah nasabah karena mereka akan memperoleh pelayanan yang lebih bermutu.

Kualitas kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang di berikan. Dengan meningkatkan kualitas kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat dikurangi, serta target dapat di tercapai, dengan menciptakan prestasi kerja tersebut diharapkan produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan, maka sudah barang tentu akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dan pekerjaan akan lebih maksimal (Edwin, 2009, hal. 70).

Usaha yang dilakukan oleh Pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru sehubungan dengan memaksimalkan kerja karyawan adalah melakukan evaluasi kinerja karyawan, membuat peraturan kerja dan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui evaluasi kinerja dan apa yang mendorong atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia

menjadi lebih baik. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengadakan penelitian yang berbentuk skripsi dengan judul “Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Unit Pelayanan Syariah Murjani Banjarbaru “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Bagaimana evaluasi kinerja karyawan Pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru ?
2. Bagaimana hubungan antara evaluasi dengan kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui evaluasi kinerja karyawan Pegadaian syarian UPS Murjani Banjarbaru
2. Untuk mengetahui hubungan evaluasi dengan kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan yang diteliti mengenai evalusai kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru

2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis memberikan definisi operasional terhadap judul di atas :

1. Evaluasi adalah penilaian (poerwardarminta, 2010, hal. 326). Evaluasi adalah suatu kegiatan mengumpulkan informasi mengenai kinerja sesuatu (metode, manusia, peralatan), dimana informasi tersebut akan dipakai untuk menentukan alternatif terbaik dalam membuat keputusan. Sekaligus merupakan pengukuran atau perbaikan dalam suatu kegiatan yang dilaksanakan, seperti membandingkan hasil-hasil kegiatan yang telah direncanakan. Dari situlah tujuan evaluasi tersebut, agar rencana-rencana yang telah dibuat dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat terselenggarakan. Dapat diartikan juga bahwa hasil evaluasi itu sendiri dimaksudkan untuk perencanaan kembali. Kemudian dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses menentukan nilai untuk suatu hal atau objek yang berdasarkan pada acuan-acuan tertentu untuk menentukan tujuan tertentu. Dalam perusahaan, evaluasi dapat diartikan sebagai proses pengukuran akan efektivitas strategi yang digunakan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Maksud dari evaluasi

dalam penelitian ini adalah, evaluasi atau penilaian kinerja karyawan pada pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru.

2. Kinerja adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja (poerwardarminta, 2010, hal. 598). Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Dalam hal ini, kata performance umumnya merujuk pada "*job performance*" atau "*actual performance*" yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya kinerja atau prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, kinerja karyawan pada pegadian syariah UPS Murjani Banjarbaru.
3. Kualitas adalah Baik buruk suatu benda atau kinerja seseorang (poerwardarminta, 2010, hal. 621). kualitas juga bisa diartikan keunggulan, eminensi, kelebihan, mutu, dan keutamaan. Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Istilah ini banyak digunakan dalam dalam bisnis, rekayasa, dan manufaktur dalam kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Pada sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, kuliatas bisa diartikan sebagai, kelebihan dari seorang karyawan. Maksud kualitas dalam

penelitian ini adalah kuliatas, kelebihan, atau mutu dari karyawan pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru.

4. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah. Karyawan bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja dengan melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan atau bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Karyawan yang dimaksud dalam peneliatian ini adalah, sumber daya manusia atau orang-orang yang terlibat dalam pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru.

F. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini kajian pustaka sangat diperlukan untuk menghindari penelitian sama dengan penelitian yang diteliti. Oleh sebab itu, penulis membuat kajian pustaka dari penelitian sebelumnya diantaranya sebagai berikut :

1. Noor majdiah. Jurusan perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Judul Skripsi : Evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri cabang Banjarmasin. Penelitian ini menunjukkan bahwa BMT UGT Sidogiri Banjarmasin telah melakukan evaluasi kinerja karyawan dan terdapat nilai nilai keislama dalam dalam kinerja karyawannya. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama sama membahas evaluasi kinerja karyawan.

2. Nanik ustadiyatun. Jurusan manajemen dakwah fakultas dakwah Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta. Judul skripsi : Evaluasi kinerja karyawan BMT Mitra usaha Ummat Ngemplak sleman Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa BMT Mitra Usaha Ummat telah mengimplemantasikan evaluasi kinerja karyawan secara rutin. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menetapkan tujuan, unsur-unsur yang dievaluasi, waktu pelaksanaan, pelaku evaluasi serta metode yang digunakan dalam evaluasi. Perbedaan dengan penelitian ini adalah, penelitian ini membahas evaluasi dalam meningkatkan kualitas karyawan.
3. Siti Nurhalimah. Jurusan perbankan syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Judul skripsi : Pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas karyawan pada BMT Al Karomah Martapura. Penelitian ini menitikberatkan pada pendidikan dan pelatihan yang dilakuka oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan mengacu pada evaluasi kinerja dalam meninkatkan kualitas karyawan. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti meningkatkan kualitas karyawan.
4. Elfina Marlina mahasiswa Universitas WIdyatama. Judul skripsi : Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.INTI (Persero) Bandung. Perbedaan Penelitian ini adalah pemeberian pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan adalah pelaksanaa evaluasi dalam meningkatkan

kualitas kawryawan. Persamaannya adalah sama-sama meningkatkan kualitas karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis membagi 5 (lima) bab yang saling berkaitan Antara bab satu dengan bab lainnya.

Bab pertama pendahuluan, Bab ini berisi Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penlitian, signifikasi penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kajian pustaka dan sistematika penulisan.

Bab kedua Landasan Teori, pada Bab ini menerangkan dan menguraikan berbagai teori dari buku atau litelatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya. Bab ini memuat tentang teori evaluasi kinerja, teori peningkatan kualitas karyawan dan SDM Syariah.

Bab ketiga ,metode penelitian, yang memuat jenis jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

Bab keempat penyajian data dan laporan penelitian, yaitu berisi tentang penyajian data dan laporan penelitian yang telah di dapat dan dianalisis oleh penulis sesuai dengan rumusan maslah.

Bab kelima, pada bab ini merupakan bab yang terakhir, yaitu : penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran untuk objek penelitian yang diteliti oleh penulis.