

ABSTRAK

Tingkat beban kerja merupakan tuntutan yang harus diselesaikan oleh para pekerja suatu lembaga atau instansi yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. Dalam mengetahui tingkat beban kerja berdasarkan teori manajemen sumber daya insani dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator didalamnya yakni: target yang harus dicapai, penggunaan waktu kerja dan kondisi pekerjaan tersebut. KSPPS-MUI Gresik Jawa Timur yang merupakan koperasi simpan pinjam pembiayaan berdasarkan syariah yang awal pendirinya dibidani atau dirintis oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) Gresik, sebagai modal awal didukung oleh Dewan perintis yang berjumlah 5 anggota dan dan pendiri yang terdiri 25 anggota, diantaranya adalah gabungan dari pengurus MUI Gresik dan tokoh- tokoh yang mempunyai kepedulian terhadap perekonomian yang menggunakan system Syariah dengan modal awal yang dikumpulkan sebesar Rp.339.800.000,- dari 46 anggota yang melakukan simpanan pokok, simpanan wajib dan simpanan khusus anggota.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui tingkat beban kerja divisi *marketing* koperasi syariah di KSPPS-MUI Gresik Jawa Timur dengan metode kualitatif menggunakan pendekatan studi secara intensif, mendalam dan terperinci. Metode wawancara semi terstruktur adalah metode yang digunakan penulis pada penelitian ini dengan sarana penguat yakni melakukan observasi dan dokumentasi untuk memperkuat data penelitan di KSPPS-MUI Gresik Jawa Timur.

Hasil dari penelitian yang dilakukan dengan judul Tingkat Beban Kerja Divisi *Marketing* Koperasi Syariah Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kspps-Mui Gresik Jawa Timur) menunjukkan terkait tingkat beban kerja yang dialami oleh divisi *marketing* dengan teori manajemen sumber daya insani jika dilihat dari indikator target yang harus dicapai dan penggunaan waktu kerja menunjukkan bahwa divisi *marketing* mengalami tingkat beban kerja yang tidak terlalu tinggi, namun pada indikator kondisi pekerjaan terdapat beban kerja yang tinggi.

Kata kunci: Tingkat Beban Kerja, KSPPS-MUI, Rekrutmen Pekerja

ABSTRACT

The level of workload is a demand that must be completed by the workers of an institution or agency that must be completed within a specified period of time. In knowing the level of workload based on human resource management theory, it can be done by using several indicators in it, namely: targets to be achieved, use of working time and working conditions. KSPPS-MUI Gresik, East Java, which is a savings and loan cooperative based on sharia, whose initial founder was initiated or initiated by the Gresik Indonesian Ulema Council (MUI). as an initial capital supported by a pioneering board of 5 members and a founder consisting of 25 members, including a combination of MUI Gresik management and figures who have concern for the economy using the Sharia system with an initial capital collected of Rp.339,800,000,- of 46 members who make principal savings, mandatory savings and special savings for members.

This study aims to determine the level of divisi marketing workload of sharia cooperatives at KSPPS-MUI Gresik, East Java with a qualitative method using an intensive, in-depth and detailed case study approach. The semi-structured interview method is the method used by the author in this study with reinforcing facilities, namely through observation and documentation to strengthen research data at KSPPS-MUI Gresik, East Java.

The results of the research conducted under the title Division marketing Workload Level of Sharia Cooperatives in the Perspective of Human Resource Management (MSDI) (Kspps-Mui Gresik Case Study, East Java) showed that the level of workload experienced by the divisi marketing division with the theory of human resource management was not too high. But the difference in zoning and region is a factor in the uneven workload given by the agency to several divisi marketing offices in other branches, thus requiring KSPPS-MUI to recruit new workers and rotate positions with the aim of stabilizing the workload provided in addition to Therefore, employee maintenance also needs to be developed as an effort to maintain employee performance, especially for divisi marketing.

Keywords: Workload Level, KSPPS-MUI, Employee Recruitment