

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdirinya Bank Mumalat Indonesia (BMI) pada tahun 1992 menimbulkan peluang untuk mendirikan bank-bank yang berprinsip syariah, namun operasional BMI kurang menjangkau usaha masyarakat kecil dan menengah, maka muncul usaha untuk mendirikan bank dan lembaga keuangan mikro, seperti Baitul mal wa Tamwil (BMT) yang kemudian berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) serta saat ini berganti lagi menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)¹ bahkan diketahui pada tahun 2016, KSPPS memiliki modal sendiri hingga mencapai 968 miliar rupiah serta modal luar sebesar 3,9 triliun rupiah dan volume usaha senilai 5,2 triliun rupiah.²

Berdasarkan data tersebut mengindikasikan untuk kebutuhan lembaga keuangan yang berbasis syariah dapat dijangkau oleh para pelaku usaha mikro yang tidak terjaring lembaga keuangan bank, dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa keberadaan Koperasi syariah ditengah masyarakat memberikan tawaran solusi bagi masyarakat dalam menjalankan roda perekonomian dari mulai kelas menengah kebawah yang berbasis syariah. sementara itu, jumlah unit koperasi syariah mencapai 2,253 unit atau terbilang

¹ Irdatul Wardah, "Strategi Pemasaran Pada Produk Simpanan Haji KSPPS Mitra Usaha Ideal Jawa Timur Cabang Sekapuk Gresik", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume 6, No. 01, Maret 2021. 29

² Diakses dari <http://www.depkop.go.id/content/read/kinerja-koperasi-syariah-di-indonesia-sangatbaik>. Pada 28 Desember 2021.

1,5% dari jumlah unit usaha koperasi, maka pertumbuhan koperasi syariah sebagai infant industri terbilang sangat mengesankan.³

Koperasi syariah menjadi salah satu penunjang perekonomian masyarakat menengah kebawah, karena pada falsafahnya koperasi syariah bersifat tanggung renteng yang mana tujuan utamanya adalah koperasi dapat dipandang sebagai bentuk syirkah yang berarti berprinsip kemitraan atau kerjasama secara kekeluargaan dan kebersamaan untuk mengelola usaha yang halal, sehat, dan baik tanpa mengedepankan profit.

Koperasi Syariah atau lebih dikenal dengan sebutan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) merupakan suatu badan usaha yang kegiatan usahanya meliputi tabungan atau simpanan, pinjaman, pembiayaan, termasuk mengelola zakat, infaq dan shodaqoh sesuai dengan prinsip syariah.⁴

Koperasi syariah yang banyak diminati oleh masyarakat saat ini diantaranya adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Majelis Ulama Indonesia (KSPPS-MUI) Jawa Timur, koperasi ini merupakan salah satu KSPPS yang sudah berkembang pesat. KSPPS-MUI berpusat di Kecamatan Bungah Gresik, kini terhitung telah membuka 10 kantor cabang pembantu yang menyebar di wilayah Gresik, Surabaya dan Lamongan. Koperasi ini berdiri pada 05 Mei 2012, pada tahun 2016 lembaga yang semula bernama KJKS MUI berganti menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Mitra Usaha Ideal (KSPPS-MUI).⁵ KSPPS-MUI Jawa Timur yang awal pendirinya dibidani atau dirintis oleh Majelis Ulama

³ Diakses dari <http://www.depkop.go.id/berita-informasi/data-informasi>, Pada 17 Desember 2021.

⁴ Ibid.,

⁵ Data KSPPS Mitra Usaha Ideal Bungah Gresik

Indonesia (MUI) Gresik, sebagai modal awal didukung oleh Dewan perintis yang berjumlah 5 anggota 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.

Pertumbuhan lembaga keuangan syariah yang semakin pesat menimbulkan persaingan ketat diantara para lembaga tersebut, hal ini menjadi salah satu faktor pendorong KSPPS-MUI Gresik Jawa Timur untuk tetap mempertahankan kelangsungan hidupnya. Koperasi tersebut harus mampu membangun serta meningkatkan kinerja pekerja didalamnya, dan salah satu strategi yang dilakukan adalah dengan memperkuat pertahannya dibagian divisi divisi *marketing*.

Divisi *marketing* atau pemasaran memiliki peran yang penting di semua usaha, karena pemasar memiliki kedudukan sebagai penghubung antara perusahaan pembuat produk dengan konsumen atau masyarakat sebagai pemakai produk.

Adapun tugas-tugas divisi *marketing* di KSPPS-MUI Jawa Timur mencakup:

No.	Tugas Divisi <i>Marketing</i> KSPPS-MUI
1.	Mengenalkan, menawarkan dan menjual produk (simpanan, pembiayaan, jasa, ziswa) KSPPS-MUI melalui promosi sesuai dengan target yang direncanakan
2.	Melayani kebutuhan anggota dan atau calon anggota

3.	Mampu melihat dan melaporkan perubahan dalam pasar yang terkait dalam pemasaran yang sedang dilakukan
4.	Membuat program-program pemasaran yang jitu dan efektif untuk memperoleh anggota yang lebih besar
5.	Bertanggung jawab terhadap pemasaran produk pembiayaan serta tabungan
6.	Bertanggung jawab untuk menjaga korelasi baik menggunakan anggota,
7.	Mencari anggota potensial baik untuk tabungan dan pembiayaan
8.	Melaksanakan survey dan analisa pengajuan pembiayaan kepada manager/kepala cabang, dan bertanggung jawab

Sumber: Dokumentasi KSPPS-MUI

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam keberlangsungan sebuah perusahaan atau instansi, maka penting bagi perusahaan atau instansi tersebut untuk melakukan penekanan yang lebih terhadap kondisi para karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan termasuk pada bagian divisi *marketing*. Setiap pekerjaan memiliki beban kerja yang tidak sama tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan.⁶ Beban kerja merupakan salah satu faktor

⁶ Lizaini Lituhayu, “Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan” Skripsi Jurusan Departemen Managemen, (Institut Pertanian Bogor, 2018), 8

yang mensugesti kinerja karyawan untuk dapat berkerja sesuai dengan target perusahaan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan mengakibatkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menuntaskan banyak tugas,⁷ apabila hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.⁸ Dalam sebuah perusahaan atau instansi seperti lembaga keuangan syariah misalnya, dalam menghadapi persaingan global, tentunya terdapat beberapa permasalahan yang sedang dihadapi, diantara permasalahan tersebut ialah permasalahan yang terkait dengan kesiapan sumber daya manusia atau insani (SDA/SDI).⁹

Manajemen Sumber Daya Manusia atau dapat dikatakan MSDI adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.¹⁰ Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi.

⁷ Rolos, Jeky. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Sam Ratulangi, Vol.6, No.4, Tahun 2018. 33.

⁸Rusda Irawati,"Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT.GP Indonesia", *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol.5, No. 1, Juni 2017. 51

⁹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2017),75.

¹⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Permata Putri Media, 2021), 130.

Manusia diciptakan oleh Allah swt. sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.¹¹ Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam al-Qur'an surat al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
يَتَفَكَّرُونَ

*“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yangberfikir”*¹²

Unsur manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Insani melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung Sumber Daya Insaninya.¹³

Diketahui jumlah pengelola KSPPS-MUI yang ada di lingkup operasional layanan Gresik berjumlah 61 Karyawan, untuk karyawan yang menempati divisi divisi *marketing* berjumlah kurang lebih 50% dari jumlah karyawan.

¹¹ Ali Hardana, "Manajemen Sumber Daya Insani", *Jurnal Al-Masharif* , Volume 3, No. 1, 2017, 115

¹² Daperten Agama RI, *Al-Qur'an* dan Terjemahanya.

¹³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (UIN Malang Press, 2019), 99.

Dari periode tahun 2018-sekarang terhitung sekitar 9 karyawan divisi *marketing* yang memilih *Turn off* atau mengundurkan diri dengan berbagai macam alasan,¹⁴ diantaranya merasa kurang mampu terhadap tugasnya mencari anggota koperasi atau nasabah sesuai dengan jumlah yang ditargetkan dan dalam jangka waktu yang ditentukan, merasa kurang mumpuni bekerja dibawah tekanan dengan *Job description* rangkap misalnya tidak hanya bertugas melayani simpan pinjam anggota koperasi ketika dilapangan namun juga diberikan beban kerja terhadap penarikan pembiayaan, pasalnya tidak semua anggota koperasi dapat membayar angsuran tepat waktu namun karena kurangnya legalitas perlindungan terhadap lembaga koperasi di Indonesia mengharuskan para divisi *marketing* diberi tanggung jawab terkait masalah tersebut.

Berikut data *marketing* yang mengundurkan diri sejak periode 2018-2021, diantaranya:

No.	Nama	Usia	Kantor Penempatan
1.	Wahyu Ning Asih	25	Kantor Cabang Menganti
2.	Irawan Sandi Prasetyo	22	Kantor Cabang Sekapuk
3.	Kholilah	25	Kantor Cabang Sekapuk
4.	Nita Afifah Mufidah	24	Kantor Cabang Sekapuk
5.	Nor Aman	24	Kantor Cabang Dukun

¹⁴ Wawancara bersama kepala SDI KSPPS-MUI Gresik Jawa Timur pada tanggal 28 Desember 2021

6.	M. Fauzan	23	Kantor Cabang Dukun
7.	M. Arfin Najah	23	Kantor Cabang Sekapuk
8.	Rizkiyah Sanni	24	Kantor Cabang Sekapuk
9.	Rania Subandoko	23	Kantor Cabang Dukun

Sumber: Dokumentasi KSPPS-MUI

Alasan peneliti melakukan penelitian ini pada KSPPS-MUI adalah karena koperasi ini merupakan koperasi yang memiliki kiprah yang sangat baik dan keberadaannya berkembang dengan pesat di wilayah Gresik khususnya, dibuktikan dengan data awal tahun 2021 yang telah berhasil membuka beberapa kantor cabang baru yakni Kantor Cabang Petiyin dan Panceng.

Dibalik keberhasilan dalam proses perkembangan koperasi KSPPS-MUI tentunya tidak lepas dari peran divisi *marketing*nya, karena divisi *marketing* merupakan ujung tombak sebuah perusahaan dalam pencapaian target penjualan dan produktifitasnya. Namun dari sekian tugas mereka sebagai divisi *marketing* yang diberikan tidak jarang yang tergolong karyawan lama maupun divisi *marketing* yang baru melakukan *Training* memilih untuk *Resign* dan mundur dari pekerjaan tersebut karena merasa terindikasi beban kerja yang diberikan terlalu berat bagi mereka. Padahal karena hal tersebut perusahaan juga sangat merasa dirugikan ketika ada divisi *marketing* yang mengundurkan diri pada saat masa *Training* sehingga perusahaan harus mengganti dan merekrut kembali karyawan baru.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Tingkat Beban Kerja Divisi *marketing* Syariah Dalam**

**Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi KSPPS-MUI
Gresik Jawa Timur)”**

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Tingkat Beban Kerja Divisi *Marketing* Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) MUI Gresik Jawa Timur?

C. Tinjauan Penelitian

Untuk mengetahui tingkat beban kerja dari divisi *marketing* di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan (KSPPS) MUI Gresik Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Lembaga

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan, evaluasi, untuk menganalisis beban kerja pada karyawan berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Insani

2. Untuk Universitas

Diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa referensi ilmiah yang terpercaya serta dapat dipertanggungjawabkan.

3. Untuk peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman agar dapat diimplementasikan dan bermanfaat bagi lingkungan masyarakat.

E. Kajian Pustaka

1. Skripsi, Muhammad Irdam tahun 2018. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Di Bank Muamalat”. Pada penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dalam islam yang mana sifatnya lebih universal, sedangkan pada penelitian sekarang lebih difokuskan pada beban kerja dan indikatornya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.
2. Skripsi, Rival Rinaldi tahun 2019. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru dengan judul "Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT.Wahana Wirawan Riau" pada penelitian terdahulu membahas tentang beban kerja namun untuk seluruh karyawan perusahaan, sedangkan untuk penelitian yang akan diteliti difokuskan hanya satu bidang yakni divisi *marketing* dari Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Majelis Ulama Indonesia (KSPPS-MUI) Gresik Jawa Timur.
3. Skripsi, Lathifah Choiru Ummah 2020. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, dengan judul “Pengelolaan Retribusi Parkir Dalam Perspektif Manajemen Sumberdaya Islami (Studi Pasar Besar Kota Madiun)” pada penelitian terdahulu membahas tentang kontrak kerja ditinjau dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani sedangkan pada penelitian yang akan

diteliti membahas tentang beban kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

4. Skripsi, Faizah Larian tahun 2019. Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Roka Hulu”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Jenis dan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder dan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisisioner, wawancara dan observasi yang ditujukan kepada karyawan PT. Padasa enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan berpengaruh penting. Beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan beban kerja) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini menyebutkan bahwa beban kerja sangat tinggi.
5. Jurnal, Musdalifah tahun 2017. Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant di KTM Resort Batam Kepulauan Riau”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengkaji permasalahan yang diangkat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 8 orang dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara dan observasi. Dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur untuk menentukan interval panjang pendek, regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel x terhadap y. berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktifitas kerja. Semakin tinggi beban kerja maka produktifitas kerja semakin buruk, hal ini disebabkan kurangnya pegawai room petugas yang bekerja di KTM Resort Bata, sedangkan pada penelitian ini menjelaskan bahwasannya tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktifitas kantor.