

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Baitul mall wattamwil terdiri atas dua istilah, yaitu *baitul mall* dan *baitut tamwil*. Secara konseptual BMT atau *Baitul mall wattamwil* memiliki dua fungsi, yang pertama yaitu *Baitut Tamwil* sebagai rumah pengembangan harta yang tugasnya melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil. Sedangkan *Baitul Maal* sebagai rumah harta yang tugasnya menerima titipan dana *Zakat, Infak* dan *Shadaqah* serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya (Heri 2013 : 107). Seperti yang telah dipaparkan diatas, bahwa fungsi dari BMT sebagai *Bait at tamwil* yaitu melakukan pengembangan usaha mikro dan kecil untuk meningkatkan kualitas ekonomi para pengusaha, sehingga keberadaan BMT diharapkan mampu mengatasi berbagai masalah melalui pemenuhan kebutuhan ekonomi masyarakat mikro dan kecil. Dalam pengembangan usaha tersebut BMT tidak dapat melaksanakan fungsinya tanpa adanya SDM yang baik yang ada didalamnya. Keefektifan sebuah organisasi dilihat dari Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Untuk itu sebuah perusahaan dituntut mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kinerja SDM penting untuk diperhatikan, bahkan

diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan dan kualitas yang bagus, tetapi juga harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang baik.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen paling penting dalam suatu perusahaan, dimana peran dari Sumber Daya Manusia sebagai roda penggerak untuk mewujudkan suatu tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dimiliki haruslah dikelola dengan baik agar memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan, pengelolaan harus tertata secara sistematis sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia dalam perusahaan hendaknya orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai 2004, Dalam Ika 2015 : 1). Hasil dari kualitas tersebut dapat ditentukan dari sejauh mana sistem perusahaan tersebut berjalan dan seberapa besar bisa memberi kontribusi pada perusahaan.

SDM merupakan pendukung utama pelaksanaan operasional suatu perusahaan, tanpa adanya SDM perusahaan tidak akan bisa berjalan lancar sesuai dengan tujuannya. Pada pelaksanaannya keberhasilan perusahaan yaitu berada ditangan para karyawannya atau SDM yang telah berkerja keras dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya bagi perusahaan, sehingga profesionalitas merupakan *factor* yang sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan perusahaan. Hal ini juga terjadi pada KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, dimana kedudukan karyawan merupakan unsur penunjang utama dalam pelaksanaan pekerjaan lembaga tersebut

demikian tercapainya tujuan perusahaan. Keberadaan KSPPS BMT Hidayah Umat sudah ada sejak tahun 7 Maret 2009, sehingga sudah 9 tahun berdiri dengan tujuan mensyiarkan perekonomian islam, agar sistem ini dapat dikenal, dipahami dan diikuti oleh umat islam khususnya di wilayah Yogyakarta. BMT Hidayah Umat hadir menjadi mitra masyarakat yang mendambakan usaha dan kekayaannya mendapat berkah serta kehadiran ALLAH SWT, sehingga mampu menjadi sarana mencapai kebahagiaan dunia akhirat. BMT Hidayah Umat adalah lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah islam, yang terhindar dari segala macam bentuk ribawi dan sekaligus menciptakan investasi atau simpanan yang halal, berkah dan mendapatkan keridhanNya, sebagaimana motto kami “Memajukan Ekonomi Umat”.

Faktanya, penulis menemukan suatu kendala yang sedang dihadapi BMT yaitu berkaitan dengan peran ganda pada karyawan. Pertengahan 2016 KSPPS BMT Hidayah Umat memberhentikan satu karyawan yang melanggar peraturan dan tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya, berawal dari hal tersebut yang awalnya setiap karyawan hanya memiliki satu pekerjaan pokok sesuai dengan standar pekerjaan untuk karyawan, tetapi sekarang ini karyawan memiliki pekerjaan sampingan/ tambahan. Sekalipun pelimpahan wewenang memiliki sisi manfaat, namun juga tidak terlepas dari kendala dalam pelaksanaannya, Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi (2012), menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda semakin rendah

pula kepuasan kerja yang didapat oleh pekerja. Dampak dari peran ganda yang sedang dihadapi BMT bisa berimbas buruk maupun baik untuk karyawan, dan berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2007 : 4). Turunnya kinerja karyawan mengakibatkan pekerjaan karyawan menjadi tidak tertata, fokus terpecah menjadi dua dan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya padahal setiap karyawan selalu dituntut dengan target di akhir bulan, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu meningkat karena karyawan memotivasi dirinya sendiri untuk bisa menyelesaikan dua pekerjaan tidak hanya sekedar kerja tetapi ada rasa tanggung jawab dalam pekerjaan tersebut. Setiap bagian atau departemen yang telah dibentuk atau ditentukan serta dihubungkan melalui garis-garis wewenang maupun garis perintah memiliki satu konsep penting lainnya dalam sebuah perusahaan yaitu apa yang dinamakan sebagai tanggung jawab.

Dari beberapa uraian masalah tersebut penulis tertarik dan memilih KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede sebagai objek penelitian yang dilakukan karena keadaan KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede saat ini mengalami peran ganda. Dengan melihat peran-ganda yang dialami para karyawan di BMT Hidayah Umat Kotagede berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari pendapat para setiap karyawan di

BMT bagaimana dampak yang ditimbulkan adanya peran ganda. Apakah dampak ini berimbas buruk atau baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul "***ANALISIS PERAN GANDA TERDAHAP KINERJA KARYAWAN DI KSSPPS BMT HIDAYAH UMAT KOTAGEDE***" (*Studi kasus pada karyawan KSSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede*).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana analisis peran ganda terhadap kinerja karyawan di KSSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede ?
2. Apa faktor - faktor yang mempengaruhi terjadinya peran ganda terhadap kinerja karyawan di KSSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana peran ganda tersebut mempengaruhi kinerja para karyawan di KSSPPS BMT Hidayah Umat.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peran ganda pada karyawan di KSSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti mengenai penanganan masalah peran ganda pada

karyawan dilembaga keuangan syariah melalui KSPPS BMT Hidayah Umat Yogyakarta, khususnya dalam bidang ekonomi.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi referensi pemikiran dan pengetahuan bagi akademisi mengenai ekonomi syariah khususnya mengenai peran ganda pada KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede. Sehingga dapat memberikan masukan yang positif dalam penanganan peran ganda dengan benar dan tepat.

3. Bagi KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Hasil penelitian diharapkan untuk menjadi saran yang positif agar dapat lebih memperbaiki manajemen sumber daya manusia pada lembaga. Sehingga membantu dalam mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan bidang pekerjaannya.

4. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang peran ganda dalam suatu lembaga serta memahami mengenai penanganan masalah peran ganda.