

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

1. Sejarah KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Bermula dari sebuah perkumpulan pengajian yang berdomisili di daerah Timoho Yogyakarta, Bapak Budi Sugeng Riyadi dan Ustadz Deden Zainal Muttaqqin pada tahun 2009 berinisiatif mendirikan sebuah lembaga keuangan islam. Pada tanggal 7 Maret 2009, dilakukan pembentukan sebuah lembaga keuangan syariah dengan 2 orang ketua, 2 orang sekretaris dan 1 bendahara. Akan tetapi pada waktu itu pengurus belum mempunyai pandangan nama. Setelah di diskusikan maka terpilih nama “Hidayah Umat” sebagai nama lembaga keuangan tersebut. Selesai nama terpilih, KJKS Hidayah Umat segera mencari anggota dan mendapatkan 27 anggota sebagai anggota awal, serta modal awal sebesar 97 juta rupiah. Pada tanggal 19 Juni 2009, badan hukum akhirnya turun dengan Nomor 11/BH/KPTS/VI/2009

Pada tahun 2012, KJKS BMT Hidayah Umat melakukan beberapa perubahan diantaranya :

- a. Mengubah anggaran dasar
- b. Pengurangan pengurus 5 menjadi 3 orang
- c. Memperbarui simpanan pokok

- d. Pemindahan lokasi BMT yang awalnya di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 112 ke No. 1.

Pada tahun 2016 tepatnya di bulan Januari KJKS BMT Hidayah Umat melakukan beberapa perubahan kembali diantaranya :

- a. Mengubah gambar logo
- b. Mengubah jumlah simpanan pokok dan wajib
- c. Berpindah lokasi ke lokasi kantor resmi di Jalan Nyi Adisoro I, No. 2, Prenggan, Kotagede, Yogyakarta karena pada lokasi sebelumnya masih mengontrak
- d. Mengubah nama KJKS (koperasi jasa keuangan syariah) menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah)

2. Profil KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang sudah berbadan hukum resmi dengan Nomor BH/11/BH/KPTS/VI Tahun 2009 yang memiliki tugas mengarah pada usaha-usaha menghimpun dan menyalurkan dana pada nasabah yang membutuhkan.

3. Visi, Misi dan Logo KSPPS BMT Hidayah Umat

Adapun Visi, Misi dan Logo KSPPS BMT Hidayah Umat diuraikan sebagai berikut :

a. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang kuat, jaringan terluas, amanah, profesional dan terdepan dalam penerapan syariah serta mensejahterakan umat manusia ditingkat wilayah daerah dan nasional.

b. Misi

- 1) Menumbuhkan dan memperkuat kepercayaan stakeholder dalam pengembangan BMT.
- 2) Membangun sistem manajemen keuangan yang tersistem dengan baik dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani yang handal, kokoh, dan profesional sehingga berdaya saing tinggi.
- 3) Menjalinkan kerjasama dengan berbagai pihak baik perorangan maupun lembaga.
- 4) Memberikan pelayanan prima kepada anggota.
- 5) Memurnikan penerapan syariah dalam pengelolaan lembaga keuangan BMT.
- 6) Membumikan dan memasyarakatkan sistem keuangan syariah.
- 7) Memberikan keuntungan optimal bagi para *stakeholder* dan mendorong pertumbuhan laba Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang pada akhirnya menciptakan kesejahteraan umat.

c. Logo

Logo KSPPS BMT Hidayah Umat mempunyai makna sebagai berikut :

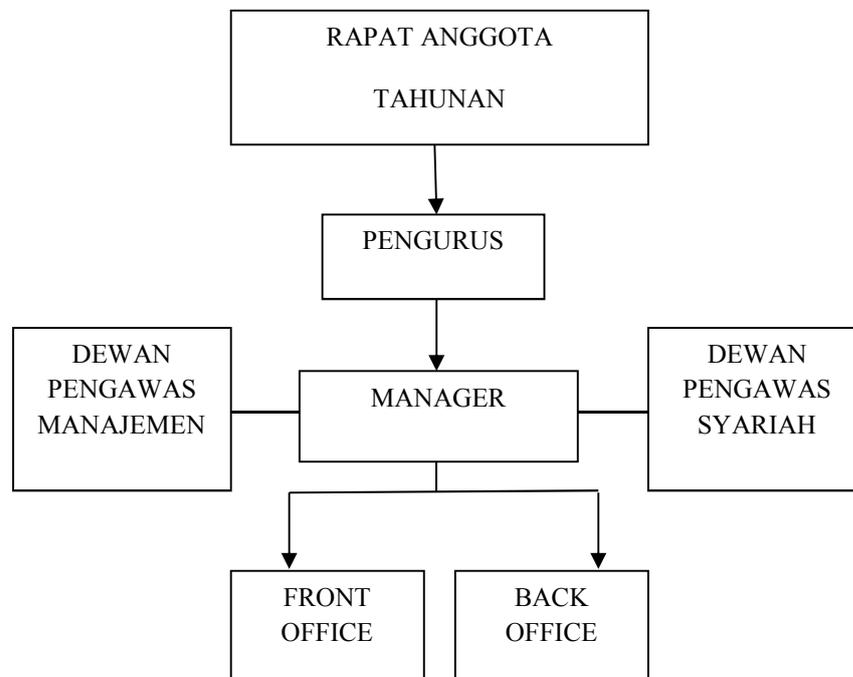
- 1) Gambar menyerupai pohon yang rindang mempunyai makna dan cita-cita kedepan bahwa ekonomi dan lembaga keuangan islam akan selalu tumbuh. Selain itu, ekonomi dan lembaga keuangan diharapkan mampu mengayomi seluruh umat manusia.
- 2) Warna hijau pada gambar logo mengandung arti kemakmuran. Hal itu menjadi salah satu cita-cita KSPPS BMT Hidayah Umat dan sesuai dengan motto nya yaitu :
“Memajukan Ekonomi Umat”.

4. Motto KSPPS BMT Hidayah Umat

“Memajukan Ekonomi Umat” merupakan motto dari KSPPS BMT Hidayah Umat. Sesuai dengan mottonya. KSPPS BMT Hidayah Umat mendambakan sebuah sistem keuangan yang sesuai dengan syariat islam dan terhindar dari segala macam bentuk praktik maisyir, gharar, riba serta bathil dan sekaligus menciptakan ilkim perekonomian yang bersahabat dengan umat.

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan KSPPS BMT Hidayah Umat



Susunan Pengurus Periode 2012-2017

- Ketua : Rahmat Budi Setya, S.E.
- Sekretaris : Ahmad Mustangin, S.Hum
- Bendahara : Budi Sugeng Riyadi, S.E.

Dewan Pengawas Manajemen Periode 2012-2017

- Ketua : Diah Noor Kusuma, S.H.
- Anggota :
 - a) Warjinem, SEI
 - b) Muhammad Ikhlas, A.Md

Dewan Pengawas Syariah Periode 2012-2017

- Ketua : H. Syamsul Hadi, SE, M.M.
- Anggota : H. Soedamo Setopradjoko

Tabel 4.1 Struktur Organisasi KSPPS BMT Hidayah Umat

| JABATAN | NAMA |
|------------------|-------------------------------|
| Pimpinan BMT | Rahmat Budi Sulisty, SE |
| Bendahara | Bugeng Sugeng Riyadi, SE |
| Sekretaris | Ahamd Mustangin, S.Hum |
| Manajer | Arju Kurnia Hidayati, SET, MM |
| Admin dan Teller | Hanifah Nur Mehta, S.Sn |
| Marketing 1 | Adang Rachmanto |
| Marketing 2 | Alfian, SHI |

Sumber :KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede Tahun 2018

B. Analisis Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

1. Deskriptif Data Analisis Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Baitul Maal wa Tamwil kepanjangan dari BMT, merupakan lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yang bertugas menghimpun dan menyalurkan dana kepada sektor ekonomi yang halal dan

menguntungkan. BMT mempunyai peran untuk menjauhkan masyarakat dari praktiknya ekonomi yang bersifat non islam, melepaskan ketergantungan dari rentenir, serta menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Salah satu BMT yang ada di Yogyakarta adalah KSPPS BMT Hidayah Umat. KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede mempunyai 2 produk usaha yaitu produk usaha simpanan dan produk usaha pembiayaan. KSPPS BMT Hidayah Umat terdiri dari sejumlah karyawan, karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat terdiri dari Manajer, Staff *Teller*, dan 2 Staff *Marketing*.

4.2 Tabel Struktur Organisasi KSPPS BMT Hidayah Umat

| No. | Nama | Jabatan |
|-----|----------------------------------|------------------|
| 1. | Rahmad Budi Sulityo, S.E. | Pimpinan BMT |
| 2. | Budi Sugeng Riyadi, S.E. | Bendahara |
| 3. | Ahmad Mustangin, S.ET., M.M. | Sekretaris |
| 4. | Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M. | Manajer |
| 5. | Hanifah Nur Mehta, S.Sn. | Admin dan Teller |
| 6. | Adang Rachmanto | Marketing 1 |
| 7. | Alfian, SHI. | Marketing 2 |

Sumber : KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede Tahun 2018

Kinerja Karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan seperti standar hasil kerja karyawan,

ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada peraturan, standar operasional kerja, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan berlaku pada perusahaan tersebut. Sama seperti kinerja karyawan. Sesuai dengan teorinya, kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*.

Kinerja Karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah perusahaan karena perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya perusahaan yang lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia potensi yang menjadi motor penggerak perusahaan (Hadari, 2013 : 37).

Ketika karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bukan tidak mungkin mengalami banyak kendala-kendala yang membuat penyelesaian pekerjaannya tidak maksimal yang berefek pada kinerja karyawan tersebut. Kendala-kendala tersebut biasanya berupa kendala dalam pelimpahan wewenang, sebenarnya pelimpahan wewenang mempunyai sisi manfaat dalam, tetapi juga tidak terlepas dari kendala dalam pelaksanaannya. Yang pertama staff yang tidak memiliki kemampuan atau *capability* untuk menerima dan menjalankan pekerjaan yang dilimpahkan

kepadanya tetapi hal tersebut akan mempersulit dalam mencapai target karena karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga berefek kepada kinerja karyawan tersebut. Kedua, disisi lain pelimpahan wewenang juga akan berimbas pada kurangnya rasa tanggungjawab atasan terhadap apa yang harus semestinyaa pimpinan lakukan (Tisnawati dan Kurniawan, 2012 : 180). Ada beberapa kasus yang terjadi yaitu pelimpahan wewenang sering kali disalah gunakan bukan sebagai pembelajaran dalam penyelesaian pekerjaan dan pemberian amanah dari pimpinan kepada karyawan, akan tetapi lebih sebagai pelarian dari tanggungjawab pimpinan kepada karyawan. Terbukti dengan adanya manajer yang merangkap tugas sebagai *accounting*, *staff teller & customer service* yang merangkap tugas sebagai admin, dan *staff marketing* yang merangkap tugas sebagai *account officer & admin*. Hal ini seperti disampaikan oleh “Mas Adang Racmanto” selaku *staff marketing* KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, yang mengatakan bahwa,

“Saya bekerja di KSPPS BMT Hidayah Umat sudah dari 2013, saya bekerja pada bagian *marketing*. Sejak awal saya bekerja disini, saya sudah mengalami peran ganda, peran ganda ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia di BMT ini”.

Pernyataan “Mas Adang rachmanto” didukung oleh pernyataan Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M., selaku Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede”,

“Peran ganda yang ibu alami itu sejak berdirinya KSPPS BMT Hidayah Umat, BMT ini berdiri tahun 2009. Pekerjaan pokok saya yaitu sebagai manajer merangkap menjadi *accounting*. Keterbatasan tenaga kerjalah yang menjadikan saya harus merangkap menjadi manajer sekaligus *accounting*”.

Selanjutnya pernyataan “Mbak Hanifa Nur Mehta, S. Sn.”, selaku *Teller* KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede”,

“Saya bekerja sudah 5 tahun di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, saya bekerja sebagai teller dan merangkap sebagai admin. Kurangnya karyawan dan tidak ada perekrutan karyawan lagi menyebabkan karyawan disini mengalami peran ganda”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan pihak KSPPS BMT Hidayah Umat yakni Manajer, Staff *Teller*, dan Staff *Marketing* menunjukkan bahwa seluruh karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat ini mengalami peran ganda atau *double job*. Manajer sudah merangkap kerja sejak KSPPSS BMT Hidayah Umat kemungkinan kurang lebihnya sudah selama 9 tahun. Staff *teller* yang merangkap tugas sebagai admin dari tahun 2013 sampai sekarang tahun 2018. Selanjutnya *Marketing* yang juga merangkap kerja dari tahun 2013 sampai sekarang. Peran ganda seseorang yang memiliki peran ganda berarti seseorang tersebut memiliki peran yang lebih dari satu pada waktu yang bersamaan, dan bekerja tidak sesuai dengan *job description* karyawan. Peran ganda atau *double job* adalah keadaan seseorang yang mempunyai peran lebih dari satu (Wening Tyas Subekti, 2016 : 58), hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi perusahaan, karena bisa

menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja perusahaan. Ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000). Hal ini seperti disampaikan “Mas Adang Rachmanto” selaku Staff *Marketing* KSPPS BMT Hidayah Umat,

“Awal penyebab peran ganda pada BMT ini menurut saya yaitu kurangnya kepedulian atasan terhadap kondisi manajemen sumber daya manusia di BMT. Atasan selalu melihat bahwa para karyawan itu mampu tapi dibalik semuanya atasan tidak melihat ketika akhir bulan kami para karyawan kewalahan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Atasan lebih memikirkan jika karyawan masih bisa hal tersebut harus dimaksimalkan”

2. Deskriptif Data Bentuk Konflik Antar Peran dalam Peran Ganda

Berdasarkan penjelasan mengenai peran karyawan di KSPPS BMT Hidayah Umat menunjukkan bahwa KSPPS BMT Hidayah Umat mengalami bentuk konflik antar peran dalam peran ganda. Konflik antar peran (*inter role conflict*) merupakan suatu konflik yang muncul karena orang mengalami peran ganda tersebut. Penyebab hal tersebut bisa terjadi disebabkan seseorang bertanggungjawab lebih dari satu peran sekaligus, dan berbagai peran tersebut memiliki target yang berlawanan dan tanggungjawab yang berbeda-beda.

Indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melihat bahwa efektivitas dan efisiensi kinerja di KSPPS BMT Hidayah Umat masih kurang maksimal. Dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan pihak ahli yaitu Ibu Julia Noermawati selaku Dosen Akuntansi Syariah Prodi Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang membenarkan bahwa :

“Kinerja turun dan kurang maksimal itu bisa disebabkan kejenuhan dalam bekerja, saya pun mengalami hal tersebut apalagi saya mengalami peran ganda”.

Hal ini ditunjukkan dengan belum tercapainya target pendapatan dari BMT tersebut. Disamping itu para karyawan KSPPS BMT Hidayah Umat tidak memiliki inisiatif untuk mengembangkan sebuah ide dalam pencapaian tujuan, sehingga KSPPS BMT Hidayah Umat tidak mampu mencapai pada target yang sudah ditentukan. Akan tetapi dari sisi otoritas dan tanggung jawab sudah dapat berjalan dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya pimpinan yang memberi tugas yang sesuai kepada karyawannya, dan karyawan mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Selain itu para karyawan KSPPS BMT Hidayah Umat sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya, yaitu dengan mengerjakan tugasnya tepat waktu, dan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan. Dapat dilihat dari hasil wawancara

dengan Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M. selaku Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede beliau menjelaskan bahwa :

“Dalam menyelesaikan pekerjaan pokoknya dan harus juga merangkap pekerjaan *accouunting*, lebih mengutamakan pekerjaan pokok untuk diselesaikan karena biasanya akhir bulan target tersebut harus selesai dengan tepat waktu, dalam pekerjaan tersebut tidak ada pembagian khusus dalam menyelesaikannya tetapi lebih menekankan pekerjaan pokok itu didahulukan. Saat ada waktu luang setelah mengerjakan pekerjaan pokok barulah memulai menyicil pekerjaan sampingan yaitu *accounting*, meskipun pengerjaannya tersebut tidak memiliki batas waktu pengerjaannya tetapi pimpinan pasti memberikan *deadline* agar segera diselesaikan tepat waktu”.

Pernyataan “Ibu Arju” juga didukung oleh pernyataan “Mbak Hanifah Nur Mehta” yang menyampaikan hal yang sama,

“Saya membagi waktu antara pekerjaan lain dan pekerjaan yang lain itu lebih mengutamakan pekerjaan yang mendekati deadline akhir itu baru saya kerjakan, dan melihat kondisi lapangan karena saya juga mengerjakan pekerjaan admin. Terkadang saya kewalahan karena ketika akhir bulan saya harus menginput tagihan angsuran ke system dan mengurus gaji JTT UDJ dan AMI Transjogja”.

Ibu Julia Noermawati selaku pihak ahli mengatakan hal yang sama dengan “Ibu arju” dan “Mbak mehta”,

“Dulu mengalami peran ganda saat bekerja di BPRS selama 8 tahun, dalam pembagian waktu kerja dalam menyelesaikan antara pekerjaan pokok dan pekerjaan lain lebih fleksibel saja menurut saya mana yang deadline awal itu yang saya selesaikan baru pekerjaan yang lain menyusul”.

Namun perlu digaris bawahi bahwa kinerja itu bukan sekadar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (Wirawan, 2009 : 5). Cara

penyelesaian konflik harus konstruktif dan ke arah positif, karena harus berusaha menyeimbangkan sesuatu yang berhubungan dengan individu dan tatanan yang luas dengan cara peningkatan kesadaran, pemahaman pada diri sendiri, memahami dengan baik lingkungan sekitar, perasaan untuk selalu positif dalam berinteraksi dengan orang lain (Kuntoro, 2010). Dengan demikian dalam setiap organisasi harus benar-benar pandai dalam hal manajemen konflik anggotanya. Baik itu konflik yang berasal dari individu maupun konflik dalam organisasi. Karena adanya konflik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu kondisi dimana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga. Dengan alasan bahwa kedua peran tersebut merupakan peran yang sama pentingnya bagi seorang pegawai yang telah memilih untuk bekerja. Di dalam lingkungan kantor ia harus bersikap profesional, Hal-hal yang semacam itu bisa menimbulkan konflik dalam diri seorang individu.

Jadi kesimpulan dari beberapa pernyataan responden yang mengalami peran ganda dan penulis temui bahwasanya mereka tetap mengutamakan tugas pokok dan tugas sampingan yang

diberikan akan dikerjakan ketika tugas pokok selesai. Lebih memfokuskan pekerjaan pokok terlebih dahulu.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat

1. Deskriptif Data Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran Ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, terdapat banyak faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari pribadi karyawan maupun lingkungan dari perusahaan itu sendiri. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam pribadi seseorang yang berhubungan dengan sifat-sifat meliputi sikap, sifat kepribadian, motivasi, umur, latar belakang pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang keluarga, latar belakang budaya, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang muncul akibat dari pengaruh lingkungan perusahaan contohnya kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan sesama pekerjaan, pengawasan sistem kompensasi atau gaji, serta lingkungan sosial.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS BMT Hidayah Umat mengalami peran ganda. Adapun konflik

peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi. Jadi hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, karena mampu menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi (Arfiena, Harsono, Tri, 2013 : 4). Seperti yang dijelaskan “Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M”, bahwa

“Banyak kendala-kendala yang dialami BMT terutama kendala eksternal dari KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, kendala internal biasanya diakibatkan dari kendala eksternal. Karyawan stres ketika kewalahan dalam membagi waktu ketika akhir bulan karena target akhir bulan harus segera diselesaikan”.

Dari hasil wawancara tersebut bisa dilihat terkait faktor yang mempengaruhi adanya peran ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat yaitu faktor eksternal, diantaranya segi sarana prasarana yaitu fasilitas yang kurang mendukung para karyawan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh “Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn., selaku Staff Teller di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede :

“Fasilitas yang kurang memadai, *system* yang kurang mendukung terkadang membuat pekerjaan saya menjadi lambat dan tidak maksimal”.

Hal ini dibenarkan oleh Manajer KSPPS BMT Hidayah Umat “Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M.” bahwa

“Memang Sarana Prasarana di KSPPS BMT Hidayah masih kurang memadai dan kurang optimal

karena masih sering terjadi *error* saat ada deadline akhir bulan. Contohnya kendala soal *system error* (bagian operasional)”.

Dan menurut pihak ahli yaitu “Ibu Julia Noermawati, M.SI” memberikan penjelasan bahwa,

“Awal Operasional Bank saya itu, selama 2-3 bulan didampingi oleh IBA persis seperti di Lab Mini Bank Prodi Ekonomi Syariah. Ketika system sewaktu-waktu terjadi *error* maka Pihak IBA segera sigap memperbaiki *system* yang *error*”.

Bisa dilihat dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa fasilitas itu sangat penting bagi perusahaan karena pendukung utama dalam operasional sebuah perusahaan dan sebagai alat bantu untuk karyawan ketika menyelesaikan *deadline* pekerjaannya. Tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan hanya menggunakan fasilitas apa adanya tidak sesuai dengan *standart* fasilitas perusahaan karena hal tersebut bisa mengakibatkan karyawan kewalahan saat membutuhkan mesin tertentu tetapi mesin tersebut mengalami kerusakan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik (moekijat, 2001:155). Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Pada waktu tertentu system komputer sering *error*, ketika ada nasabah datang untuk menabung sesudah

di *input teller* memastikan saldo akhir di *system* sudah sesuai selanjutnya buku tabungan diprint dimesin printbook tetapi hasil print buku tabungan nasabah tersebut saldo akhirnya minus tidak sesuai dengan *system*. Hal inilah yang membuat kinerja karyawan menjadi lambat tidak bisa maksimal dalam melayani nasabah. (wawancara dengan Mbak Hanifah Nur Mehta *staff teller* KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede, pada 3 Mei 2018).

2. Faktor Kurangnya Sumber Daya Manusia dan Kurangnya Kepedulian Pimpinan yang Mempengaruhi Peran Ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede

Kedua kurangnya tenaga kerja atau sumber daya manusia pada KSPPS BMT Hidayah Umat menyebabkan terjadinya peran ganda tersebut. Sebenarnya penanganan dari pimpinan sampai saat ini belum ada, kurang pemahaman pimpinan terhadap kondisi manajemen sumber daya manusia di KSPPS BMT Hidayah Umat. Hal tersebut seperti yang disampaikan “Mas Adang racmanto” selaku Staff *Marketing* KSPPS BMT Hidayah Umat,

“Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap karyawan, tidak bisa melihat kondisi yang sebenarnya bahwa BMT ini sangat membutuhkan sumber daya manusia baru”.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh “Mbak Hanifah Nur Mehta, S.Sn.” selaku Staff *Teller* KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede yang mengatakan bahwa,

“Pimpinan yang kurang mengayomi karyawan, sehingga pimpinan tidak bisa melihat kondisi BMT bahwa disini benar-benar kewalahan karena fasilitas yang kurang memadai”.

Kebijaksanaan pimpinanlah yang bisa membantu menyelesaikan kendala tersebut, sangat jelas dari uraian hasil wawancara diatas jika pimpinan lebih menekankan memaksimalkan karyawan yang ada tapi tidak melihat dengan kondisi yang sebenarnya bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan baru untuk menggantikan posisi admin yang kosong (wawancara dengan Mas Adang Rachmanto selaku staff *marketing* KSPPS BMT Hidayah Umat Kotagede). Bukan hal yang mudah merangkap 2 pekerjaan tersebut dikerjakan dalam waktu yang bersamaan, para karyawan juga lebih mementingkan pekerjaan pokoknya baru selanjutnya menyelesaikan pekerjaan sampingan tersebut. Kemungkinan bisa terjadi hal yang bersamaan saat *deadline* antara pekerjaan pokok dan pekerjaan sampingan itu benar-benar ditentukan satu waktu, masalah tersebut sangat menyulitkan karyawan dan bisa jadi karyawan tersebut mengalami stres.

Selain itu faktor penyebab terjadinya konflik peran ganda yang ada pada BMT Hidayah Umat yaitu terjadi karena permintaan waktu akibat peran yang dilaksanakan lebih dari satu. Dimana Karyawan BMT Hidayah Ummat melaksanakan peran sebagai *accounting* sekaligus *teller*. Disamping itu juga stres yang berawal dari satu peran ke peran yang lain menyebabkan kualitas pekerjaan

tersebut tidak maksimal. Bisa dilihat dari hasil wawancara bahwa Manajer sudah merangkap kerja sejak KSPSS BMT Hidayah Umat kemungkinan kurang lebihnya sudah selama 10 tahun. Staff teller yang merangkap tugas sebagai admin dari tahun 2013 sampai sekarang tahun 2018. Selanjutnya Marketing yang juga merangkap kerja dari tahun 2013 sampai sekarang. Seperti yang disampaikan “Ibu Arju Kurnia Hidayati, SET., M.M.” selaku Manajer KSPSS BMT Hidayah Umat bahwa,

“Pekerjaan pokok ibu itu manajer terus rangkap jadi accounting, sudah dari BMT ini berdiri ibu rangkap kerjanya. Kalau pembagian kerja biasanya pekerjaan pokok yang ibu dahulukan baru pekerjaan rangkap itu, biasanya pekerjaan rangkap saya kerjakan kalau pas siang gitu pas selo gak ada kerjaan yang dikerjain baru saya nyicil”.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan KSSPS BMT Hidayah Umat berjalan kurang maksimal, hal ini dikarenakan adanya peran ganda atau *double job* pada setiap karyawan. Maka dari itu perlu adanya analisis kinerja karyawan yang langsung dipantau oleh pimpinan BMT Hidayah Umat. Menurut Maltid dan Jackson (2010 : 10) menganalisis kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Menetapkan objek perbaikan perilaku positif untuk karyawan.
- 2) Menetapkan perbaikan signifikan mengenai perilaku karyawan yang harus dicapai.

- 3) Menetapkan sejumlah bidang yang sudah dikerjakan karyawan dengan efektif dan di berikan beberapa contoh detailnya.

Menurut Rivai (2011 : 604), tujuan utama adanya penilaian kinerja karyawan adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai target organisasi dan dalam memenuhi standar operasioal kerja (SOP) yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka membuahkan tindakan dan hasil kerja yang sesuai keinginan perusahaan. Karena adanya pelaksanaan penilaian kerja dari manajer puncak, semua itu diperoleh dari sisi penilaian yang objektif dan transparan untuk memberikan *reward* atau penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang sudah dilakasakan para karyawan sesuai dengan seluruh tanggungjawab dan *job description* kepada perusahaan. Dari hal itu diharapkan para karyawan lebih termotivasi dalam bekerja untuk lebih loyal kepada perusahaan, bertanggung jawab dan bekerja secara efektif dan efisien sesuai tugasnya.

Jadi kesimpulan dari beberapa pernyataan responden yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya peran ganda di KSPPS BMT Hidayah Umat yaitu mereka menjelaskan jika faktor-faktor tersebut berasal dari faktor eksternal. Faktor eksternal yang penulis rinci ada beberapa faktor yaitu faktor dari segi sarana sarana prasarana, system KSPPS BMT Hidayah Umat

yang sering *error*, kurangnya Sumber Daya Manusia dan terakhir kurangnya kepedulian pimpinan kepada karyawan karena tidak bisa melihat kondisi yang sebenarnya bahwa KSPPS BMT Hidayah Umat sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia.