

**ANALISIS EFEKTIFITAS DAN DAMPAK RANGKAP JABATAN DALAM
OPERASIONALISASI PELAYANAN KSPPS MITRA INSAN MANDIRI
TASIKMALAYA**

Icha Apriliza¹, Asep Suryanto²

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Siliwangi
Tasikmalaya

*Corresponding Author e-mail: aprilizaicha@gmail.com
suryantoasep08@gmail.com

Masuk: Maret 2022	Penerimaan: Maret 2022	Publikasi: Maret 2022
-------------------	------------------------	-----------------------

ABSTRAK

Sampai saat ini masih banyak lembaga-lembaga dan perusahaan yang mempekerjakan karyawan secara rangkap jabatan sehingga menimbulkan ketidak efektifitasan dalam bekerjanya. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui efektivitas rangkap jabatan karyawan serta dampak dari rangkap jabatan di KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya. Untuk meninjau masalah tersebut maka teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori efektifitas, rangkap jabatan, pelayanan dan teori operasionalisasi BMT secara umum. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Sumber data primer dengan teknik pengambilan data melalui wawancara dan dokumentasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini berasal dari karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri dengan jumlah 3 orang plus bersama manajernya. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dengan 18 pertanyaan kepada manajer dan 7 pertanyaan kepada 2 orang karyawan yang berisi mengenai keefektifitasan dan dampak rangkap jabatan karyawan. Dengan hasil observasi interview/wawancara bersama manajer dan karyawan-karyawannya bahwa perusahaan ini berjalan secara efektif, tetapi efektif dari segi biaya, walaupun dilihat dari karyawan yang merangkap jabatan maka pekerjaan atau kinerjanya dikatakan kurang efektif, namun tidak menghambat persaingan bersama perusahaan yang lain, bahkan KSPPS MIM ini yang mampu bertahan dengan sendiri tanpa bergabung dengan KSPPS/BMT yang lain. Itu karena kinerja manajer yang memimpin perusahaan dan mengarahkan karyawannya dengan bagus dan optimal serta kinerja dan pelayanan operasional karyawan-karyawannya yang maksimal.

Kata Kunci: Efektifitas; Rangkap Jabatan; Pelayanan.

ABSTRACT

So far, there are many institutions and companies that employ workers in duty free form that give rise to ineffective work. As for the purpose of this study to know the effectiveness of the offices of employees and the impact of the doubled Tropps at the KSPPS Counterpart Tasikmalaya. To review the problem this is the general theory of effectiveness, duality, service, and operation BMT. The method used is a qualitative descriptive method of prmer's data source with a data

retrieval technique through interviews and documentation of this research coming from a personal made, independent partner, with 3 plus manager. As for the data analysis technician in this study, the interview with 18 questions to the manager and 7 questions to 2 employees contained about how employees are effective and how employees are multifaceted. With an observation of the manager and an interview its employees are effective, but effettive in terms of cost, although judging by the employees who promoted then it is said that the work or performance is less effetive, but it does hinder competition with ither firms, even this KSPPS Mitra Insan Mandiri is capable, To Survive without joining ither KSPPS/BMT. That's because a manager's performance is leading the company and directing its employees.

Keywords: *Effettiveness; Duality; Service*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro berdasarkan prinsip Islam yang menyediakan layanan keuangan kepada masyarakat dari jumlah yang kecil yang di tangani oleh bank-bank besar hingga dalam nominal yang cukup besar. Keberadaan BMT inilah yang diinginkan oleh masyarakat yang kebanyakan berpenghasilan rendah dan menengah bawah untuk menyimpan dana yang mereka miliki. Sehingga, masyarakat tidak perlu khawatir dengan adanya keterbatasan dana yang mereka miliki untuk tetap mengembangkan usahanya.

Efektivitas merupakan suatu cara atau langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Yang mana ketetapan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode yang di ukur dari segi kehematan waku, biaya maupun tenaga. Kemudian, harus mampu memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah di tentukan secara bersama. Efektivitas yang bagus tentunya diperoleh dari kinerja setiap karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Sehingga, kinerja sebagai sesuatu hal yang akan tampak, dimana individu dalam mencapai tujuan organisasinya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan maupun suatu lembaga dalam mencapai efektivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Adanya persaingan yang ketat menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai produktivitas dan efektivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kemudian efektivitas kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan, dapat dilihat pada berbagai kegiatan yang diikuti oleh setiap karyawan. Terciptanya efektivitas kinerja yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Tujuan utama dari perkembangan pelayanan tersebut melalui efektivitas kinerja karyawan adalah bagaimana upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dengan kualitas pelayanan yang baik dan tepat guna bagi masyarakat.

Berbicara tentang efektivitas kerja karyawan suatu lembaga perusahaan/organisasi dapat dikatakan tidak terlepas dari keterkaitannya dengan kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan lembaga/organisasi kepada para pegawai yang terlibat dalam lembaga/organisasi yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang akhir-akhir ini mengalami perubahan dalam persaingan pasar bebas, menuntut suatu lembaga/organisasi untuk berfikir strategis, mampu menerjemahkan inputnya menjadi strategi yang efektif, serta mampu mengembangkan alasan yang diperlukan untuk meletakkan landasan bagi pelaksanaan strategisnya. Hal ini sangat dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan dan eksistensi lembaga/organisasi yang bersangkutan.

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah ditetapkan juga mampu untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang direncanakan.

Pandangan Islam terhadap efektivitas kinerja ini sangat positif dan akan berdampak baik. Setiap karyawan seharusnya menanamkan sifat etos kerja yang Islami terhadap pribadi masing-masing karyawan. Adapun sikap etos kerja yang Islami itu adalah sebagai berikut:

- a. Niat ikhlas karena Allah SWT semata bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Niat yang ikhlas akan menyadarkan bahwa Allah SWT menjadi tujuan. Rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar kemudian, menyadari apa saja yang di peroleh akan dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT.
- b. Kerja keras dengan sungguh-sungguh yaitu dengan sepenuh hati , jujur, dan kerja yang halal dengan cara yang halal pula.

KSPPS Mitra Insan Mandiri berdiri pada tanggal 03 April 2016 yang mana pada saat itu namanya Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) karena ada izin ke OJK maka di ganti menjadi Koperasi Syariah yang sudah menjadi aturan dari OJK. Dalam Pekerjaan atau Job Description di KSSPS Mitra Insan Mandiri terdiri dari dari Manajer, Customer Service, Teller, Adminitrasi, Account Officer Micro, Account Officer, Funding Officer. Namun pada kenyataannya bahwa job tersebut di kerjakan secara merangkap oleh karyawan yang ada di KSSPS Mitra Insan Mandiri tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di KSPPS Mitra Insan Mandiri ternyata terdapat beberapa masalah mengenai job description karyawan yang mana bekerjanya itu secara merangkap karena karyawannya yang memang sedikit, yang menjadi penyebab hal tersebut belum diketahui, padahal setelah di perhatikan pada lembaga tersebut ada karyawan yang suka lembur dalam kerjanya, ada karyawan yang kewalahan akan tugas pekerjaannya. Bila beberapa jabatan dipegang oleh satu orang, maka akan berakibat munculnya permasalahan- permasalahan.

Selain akan menimbulkan benturan kepentingan penulis menduga bahwa rangkap kerja atau jabatan juga berkemungkinan menimbulkan hambatan kinerja karyawan, karena setiap divisi memiliki tugas yang berbeda dan dikerjakan oleh satu orang maka hal tersebut dapat mengganggu kerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut. Selain itu dampak yang terjadi pada perusahaan yang memiliki karyawan dengan jabatan rangkap juga dapat menjadi masalah bagi perusahaan dalam perkembangan perusahaannya. Walaupun demikian, masih saja terdapat banyak

perusahaan yang baru berdiri menerapkan rangkap jabatan kepada karyawannya dengan berbagai macam alasan dan tujuan, seperti yang terjadi pada KSPPS Mitra Insan Mandiri yang pekerjaannya itu di bebaskan kepada satu orang tenaga kerjanya. Seperti pada bagian Customer Service merangkap sebagai Teller dan juga merangkap sebagai Administrasi. Kemudian pada jabatan marketing terkadang suka di handle atau dikerjakan dan dibantu oleh seorang manajer itu sendiri. Namun secara umum berdasarkan pengamatan awal dan setelah saya wawancarai ke pimpinan KSPPS tersebut bahwa di KSPPS Mitra Insan Mandiri dalam segi perilaku atau bisa di katakan proses pelayanannya masih berjalan dengan baik, artinya dalam hal pelayanan yang secara sopan santun, ramah tamah terhadap sesama karyawan lainnya, terhadap anggotanya dan juga tidak memandang akan jabatan yang dimilikinya, bahkan pekerjaannya itu masih bisa di tangani oleh karyawannya, yang memang karyawan dalam bekerjanya sangat bersemangat meskipun pekerjaannya itu rangkap dan bahkan kelabakan. Untuk hasil kerjanya bisa dikatakan berjalan secara baik setelah pengamatan awal dari keuntungan dalam perputaran asset yang berkecukupan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana efektivitas rangkap jabatan karyawan di KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya ?
- b. Bagaimana dampak rangkap jabatan karyawan pada pelayanan operasionalisasi KSPPS Mitra Insan Mandiri ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk menganalisis efektivitas rangkap jabatan karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya.
- b. Untuk mengetahui dampak dari rangkap jabatan KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Efektivitas

Menurut Mukhtar, Hapzi Ali dan Mardalena, efektifitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan (atau kegagalan) dalam kegiatan kepemimpinan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Efektivitas merupakan kemampuan dalam menentukan pekerjaan yang benar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan di awal perencanaan. Menurut Muhammad Sawir efektivitas diartikan sebagai mencapai sasaran yang di inginkan (*Producing desired result*), yang berdampak menyenangkan (*Having a pleasing effect*), bersifat aktual, dan nyata (*actual and real*).

2. Pendekatan Efektivitas Kinerja

- a. Pendekatan eksperimental (*experimental approach*).
- b. Pendekatan berorientasi pada tujuan (*goal oriented approach*).
- c. Pendekatan yang berfokus pada keputusan (*the decision focused approach*).
- d. Pendekatan yang berorientasi pada pemakai (*the user oriented approach*).
- e. Pendekatan yang responsif (*the responsive approach*).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Efektivitas Kinerja

- a. Karakteristik Perusahaan
- b. Karakteristik Lingkungan
- c. Karakteristik Pekerja
- d. Karakteristik Kebijaksanaan dan Praktek Manajemen

4. Indikator Mengukur Efektivitas

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu

5. Pengertian Rangkap Jabatan

Menurut Rumainur Rangkap Jabatan merupakan seseorang yang menduduki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan-perusahaan tersebut berada dalam pasar bersangkutan yang sama atau memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan atau jenis usaha, dimana perusahaan-perusahaan tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi serta pemasaran.

6. Dampak Rangkap Jabatan Terhadap Iklim Persaingan Usaha

Rangkap Jabatan dapat menimbulkan dampak yakni menimbulkan kontrol atas keputusan atau kebijakan perusahaan untuk membuat strategi bersama (dengan perusahaan lain yang berada dalam pasar yang sama). Strategi ini dapat mengatur jumlah produksi, tata cara pemasaran, penetapan harga (*price fixing*) alokasi, dan berbagai strategi lain yang menguntungkan kedua perusahaan. Dengan Kata lain, rangkap jabatan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

7. Pengertian Pelayanan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pelayanan merupakan usaha melayani kebutuhan orang lain dengan memperoleh imbalan (uang). Bisa juga diartikan sebagai kemudahan yang diberikan sehubungan dengan jual beli barang atau jasa.

8. Indikator Efektivitas Pelayanan

- a. Optimasi tujuan
- b. Persfektif Sistematis
- c. Perilaku pegawai dalam perusahaan

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instruments kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan sumber asal dari data yang diambil guna untuk mendukung keberjalanan penelitian. Sumber data penelitian ini yakni sumber data primer. Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antara pengumpul dan sumber data. Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Sumber data primer ini di ambil dari hasil wawancara bersama manager juga dua karyawannya serta hasil observasi di KSPPS Mitra Insan Mandiri.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, Teknik yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Nasution menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu. Oleh karena itu, observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung panca indra yakni oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung, dan dapat diukur.

Dalam penelitian ini penulis dengan mengamati secara langsung bagaimana kondisi keefektivitasan dan dampak rangkap jabatan dalam operasionalisasi pelayanan di KSPSS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya.

b. Interview atau Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi lisan yang dilakukan secara terstruktur oleh dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun jarak jauh, untuk membahas dan menggali informasi guna mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini di tujukan kepada manajer KSPSS MIM, semua Karyawan-karyawati KSPSS MIM, untuk menggali informasi yang lebih mendalam berkaitan keefektifan kinerja karyawan yang dalam bekerjanya secara merangkap dalam operasionalisasi pelayanan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi juga digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian kualitatif. Banyak sekali dokumen yang dipakai oleh peneliti kualitatif. Tugas utama adalah mengidentifikasi, menemukan lokasi dan cara untuk memperolehnya. Dokumen-dokumen itu antara lain adalah *dokumen pribadi*, yang merupakan pribadi yang menceritakan perbuatan dan pengalaman serta keyakinannya. *Autobiografi*, yang biasa diterbitkan orang. Dan *Dokumen Resmi* seperti memo siding, korepondensi, proposal, tata tertib, arsip dan dokumen kebijaksanaan.

3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuisioner.

Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan, dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara. Peneliti akan terjun kelapangan sendiri, baik pada *grand tour question*, tahap *focused and selection* melakukan pengumpulan data, analisis dan membuat kesimpulan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat pengumpulan data dengan hasil peneliti observasi sendiri yang menjadi instrumen kuncinya juga menggunakan instrumen pendukung berupa hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan-karyawan di KSPPS Mitra Insan Mandiri.

4. Uji Kredibilitas Data

Triangulasi dalam pegujian kredibilitas sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Agar data yang ditemukan di lokasi penelitian bisa memperoleh keabsahan data, maka dilakukan teknik pemeriksaan tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik, yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui wawancara kemudian dicek dengan data hasil observasi dan dokumentasi.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian kualitatif telah meliputi peneliti lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Adapun langkah-langkah dalam analisis data adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dan disusun secara terperinci direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan kepada hal-hal yang penting. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan planya dan membuang yang tidak perlu.

Langkah reduksi data yang diaplikasikan oleh penulis dengan cara menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber baik wawancara maupun dokumentasi tentang keefektifitasan rangkap kerja dalam operasionalisasi pelayanan. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan penulis dalam mengumpulkan data yang diperlukan selanjutnya.

b. Penyajian Data (*Display data*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. *Display data* atau penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang akan memberikan gambaran penelitian secara menyeluruh. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Penyajian data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dalam aplikasi penyajian data, peneliti melakukannya dengan menyajikan data tentang efektivitas dan rangkap jabatan dalam operasionalisasi pelayanan. Dalam melakukan display data, peneliti menggunakan alat teks naratif.

c. *Conclusion drawing/verivication* (Penarikan kesimpulan dan verifikasi)

Dalam penarikan kesimpulan, peneliti menganalisis data yang telah direduksi dilanjutkan dengan penyajian data dalam bentuk uraian yang berkaitan dengan keefektifan dampak rangkap jabatan dalam operasionalisasi pelayanan di KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya, sehingga hasil analisis tersebut menghasilkan sebuah kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator-indikator efektifitas untuk mengukur dan menilai efektivitas, akan tetapi dalam skala yang lebih kecil yaitu melakukan penelitian efektivitas dan dampak rangkap jabatan dalam operasionalisasi pelayanan di KSPSS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya.

1. Analisis Efektivitas Kerja Karyawan Dalam Operasionalisasi Pelayanan KSPSS Mitra Insan Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara mengenai keefektivitasan kinerja karyawan dan perusahaan ini bisa di katakan efektif sebagaimana penjelasannya. Berawal dari penilaian kinerja pekerjaan karyawan yang cukup bagus karena memang hasil dari perekrutan di awal ada seleksi terlebih dahulu untuk dijadikan karyawan yang tetap di perusahaan KSPSS MIM Tasikmalaya ini, sehingga melahirkan karyawan karyawan yang loyal. Kemudian untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawannyapun dari pihak manajer sendiri selalu menyamakan persepsi visi dan misi yang telah di buat. Bekerja di perusahaan ini bukan hanya bekerja untuk menegejar duniawi yakni materi ekonomi akan tetapi bekerja adalah sebagai ibadah kepada Allah SWT. Sebagaimana bekerja di niatkan secara ikhlas. Karena di setiap hari sebelum bekerja selalu diadakan briefing pagi yang di dalamnya terdiri dari dzikir pagi, motivasi, tahsin quran, tahfidz quran, bedah buku, tausiah dan shalat duha, dan di akhir pekerjaan selalu diadakan pembacaan dzikir sore bersama (Al-Matsurat). Pemberian motivasi bukan hanya sekedar untuk mencari materi ekonomi, tetapi memotivasi secara rukhiyah bahwa betul betul untuk beribadah, karena harus di yakini bekerja di Perusahaan MIM ini sedang berdakwah meneggakkan ekonomi syariah, sehingga tercapai keduanya antara ukhrawi dan duniawinya. Indikator untuk mengukur efektifitas kerja karyawan itu terdiri dari :

a. Kuantitas Kerja

Dilihat dari Kuantitas kerja karyawan bahwa volume kerja yang dihasilkan oleh karyawan KSPSS Mitra Insan Mandiri melahirkan kerja yang dikatakan normal. Walaupun memang beban kerja yang dimiliki oleh karyawan menumpuk dan sering terjadi lembur. Namun tidak mengurangi rasa semangat dalam kerja, Karena beban kerja yang dimilikinya masih bisa tertangani.

Walaupun karyawan yang sedikit, tetapi selalu berusaha agar efektivitas kerja karyawan dalam hal operasionalisasi pelayanan, minimal bertahan dan maksimal meningkat. Karena pekerjaan yang dimilikinya fleksibel dan memang semua pekerjaan harus di kerjakan secara tuntas. Sehingga moral kerja karyawan yang dimiliki KSPPS Mitra Insan Mandiri moral kerja yang tinggi sehingga mempertahankan kuantitas perusahaan dengan baik.

b. Kualitas Kerja

Dilihat dari kualitas kerja karyawan bahwa karyawan-karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri selalu menunjukkan hasil kerja yang rapi, teliti, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaannya. Walaupun terkadang pernah mengalami sesekali telat dalam penyusunan hasil laporan di bidang administrasi dikarenakan keteteran akan tugas yang dimilikinya karena tugasnya yang merangkap. Namun tidak sampai mengurangi kualitas perusahaan menurun, dikarenakan dari manajernya sendiri mengatakan boleh telat dan memakluminya karena SDM karyawan yang sedikit dalam melaporkan hasil pekerjaannya, tetapi jangan sampai tidak mencapai apa yang telah di targetkan, maka sering terjadilah karyawan bekerja secara lembur.

Namun dari pihak perusahaan tidak mempekerjakan seenaknya kepada karyawan. Karyawan selalu di kasih bonus apabila ada tugas yang menumpuk sehingga terjadi kenyamanan di perusahaan di KSPPS MIM tersebut. Sehingga karyawan bekerja secara semangat serta menghasilkan kinerja yang bernilai bagus dan optimal, demi mempertahankan perusahaannya.

c. Pemanfaatan Waktu

Dilihat dari pemanfaatan waktunya bahwa karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri selalu melaksanakan tugasnya dengan rapi dan tepat waktu. Karyawan KSPPS MIM selalu menggunakan waktu dengan secara efektif dan efisien demi menyelesaikan tugas pekerjaannya. Walaupun terkadang sesekali mengalami keterlambatan menyelesaikan tugas pekerjaannya karena SDM yang dimiliki karyawan perusahaan yang minim.

Seperti keterlambatan dalam menyusun hasil laporan, penambahan anggota, dan pembiayaan, karena pembiayaan bukan suatu hal yang harus di remehkan. Marketingpun tidak seenaknya langsung saja menerima begitu saja, karena banyak

persyaratan yang harus di penuhi. Dalam hasil survei pun tidak sesuai dengan hasil surpey yang di rekomendasikan karena pihak perusahaan bukan melihat dari segi bidang usahanya, namun dari karakter masing masing nasabah, agar bisa saling membantu dan komitmen dalam segi pembiayaannya. Tetapi meskipun hal tersebut terkadang terjadi tidak mengakibatkan kalah saing atau juga bergabung dengan KSPPS/BMT yang lain yang ada di Tasikmalaya.

Kemudian untuk mengukur efektivitas operasionalisasi pelayanan maka harus dilihat dari indikator-indikator efektivitas pelayanan yang terdiri dari:

a. Optimasi Tujuan

Melihat efektivitas operasionalisasi pelayanan karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri selalu menghasilkan kinerja yang memiliki beban kerja sesuai dengan apa yang telah ditargetkan maksudnya selalu mencapai target tidak pernah kurang dari targetan walaupun bekerjanya selalu dengan maximal dan berusaha dengan kerja keras sehingga keteteran akan pekerjaannya. Kemudian dari masyarakat atau bisa dikatakan anggota dari KSPPS Mitra Insan Mandiri selama ini belum pernah ada yang mengadu kepada manajer akan sikap pelayanan yang ditunjukkan karyawan kurang bagus, sikap yang di tunjukkan karyawan selalu menerapkan sopan santun yang baik, sehingga menjadikan anggota tetap loyal dan bahkan menambah anggota baru.

b. Perspektif Sistematis

Kemudian dilihat dari perspektif sistematis bahwa efektivitas operasionalisasi pelayanan karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri, sesuai dengan keahlian atau kemampuan masing masing karyawan dalam tugas yang dimilikinya. Sehingga selalu melahirkan hasil kerja yang sesuai dengan apa yang telah di targetkan. Namun ada jabatan atau tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya karena SDM yang minim.

Maka selalu menggunakan atau melibatkan karyawan yang ada. Sehingga merangkap akan jabatan atau merangkap akan tugasnya. Namun perusahaan KSPPS Mitra Insan Mandiri selalu menerapkan jiwa kebersamaan dan saling tolong menolong sesama karyawan demi mempertahankan perusahaan agar tetap berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

c. Perilaku Pegawai dalam Perusahaan

Kemudian karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri dilihat dari perilaku pegawai dalam operasionalisasi pelayanan perusahaan terhadap anggota ataupun nasabah dari awal sampai sekarang yang telah di amati oleh manajernya bahwa pelayanannya cukup bagus, yakni belum ada keluhan. Di mulai dari sikap etika dan perilaku keseharian baik di kantor maupun dilapangan melayani dengan sangat baik, ramah, sopan santun, dan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan teliti, baik ketelitian dalam hal kebersihan di lingkungan tempat kerja atau di kantor. kemudian dari hal beberapa tugas yang salah, terkadang karyawan melakukan kesalahan, karena manusia itu tidak pernah luput dari segala kesalahan.

Namun selalu memperbaiki dengan teliti dan bagus serta optimal. sehingga menimbulkan keefektifitasan dalam hal operasionalisasi pelayanannya, yang dapat mempertahankan perusahaan tetap berjalan secara baik dan sesuai dengan apa yang telah di tergetkan. Walaupun SDM karyawan yang minim yang mengakibatkan rangkap jabatan.

Melihat dari keefektifitasan karyawan KSPPS Mitra Insan Mandiri, yang bekerja secara merangkap jabatan dikarenakan SDM karyawannya yang minim/sedikit. Tetapi perusahaan ini berjalan secara efektif dan efisien. Namun efektif dari segi biaya, walaupun dilihat dari karyawan yang merangkap jabatan maka pekerjaan atau kinerjanya dikatakan kurang efektif. Tetapi tidak menghambat persaingan bersama perusahaan yang lain, bahkan KSPPS MIM ini yang mampu bertahan dengan sendiri tanpa bergabung dengan KSPPS/BMT yang lain.

2. Dampak Rangkap Jabatan dalam Operasionalisasi Pelayanan

Karyawan tetap di KSPPS MIM pada saat ini yaitu 2 orang sehingga pekerjaan dan jabatan yang didapatkan secara merangkap, di mulai dari pembukuan administrasi merangkap sebagai teller, merangkap juga sebagai customer service, dan Marketing Accounting Officer merangkap sebagai Marketing Funding Officer. Maka dari itu menimbulkan beberapa dampak akibat dari rangkap jabatan seperti:

a. Tidak sesuai dengan ekspetasi

Maksudnya dari tidak sesuai dengan ekspetasi yaitu ketika penanganan NPF dengan penanganan simpanan, dikarenakan orangnya sama sehingga ada yang tidak selesai, di sisi lain simpanan bagus tapi NPF belum bisa terselesaikan.

b. Keteteran akan pekerjaan

Kemudian karena teller yang masih satu orang merangkap dengan administrasi, maka menimbulkan pekerjaan keteteran untuk menyelesaikan laporan. Namun di sisi lain untuk saat ini kita lebih fokus bertujuan untuk mengefisienkan SDM yang ada, belum berani untuk merekrut karyawan yang baru karena biaya yang cukup tinggi. Sementara pendapatan kita kurang apalagi terserang dengan adanya wabah penyakit COVID 19 sehingga pandemi ini bisa dikatakan menjadi pengaruh masalah akibat dari tidak lagi merekrut karyawan yang baru.

Sehingga ada salah satu tugas/divisi yang dikorbankan, yang harus selesai dengan maksimal, dikarenakan kondisi biaya yang kurang sehingga perusahaan tersebut semaksimal mungkin memanfaatkan karyawan yang ada walaupun 2 orang namun berusaha untuk selalu mengefektifkannya. Karena jika menambah lagi SDMnya nanti akan mengalami pembengkakan operasional. Memang dulu juga pernah mencoba menambah SDM karyawannya, namun ternyata belum kuat untuk pembiayaan operasional dan dalam segi kompensasi. Jadi untuk sekarang yang masih proses rintisan mungkin untuk sementara di cukupkan dua orang dulu saja untuk anggota karyawannya, agar untuk mengefisienkan biaya operasional dan kompensasi karyawan, karena pekerjaannya juga masih ringan dan masih bisa ditangani dan bisa saling membantu sesama karyawan yang lain di KSPPS Mitra Insan Mandiri.

c. Kurang fokus

Maksud dari kurang fokus disini yakni ketika salah satu karyawan yang diberikan tugas tidak sesuai dengan tupoksi atau bisa dikatakan tidak sesuai dengan keahliannya maka terkadang menimbulkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, sesama karyawan selalu saling membantu dan menolong ketika ada salah seorang karyawan yang kesulitan bahkan kebingungan akibat dari belum menguasai akan tugas pekerjaan yang dimilikinya.

d. Sering Lembur

Karena SDM karyawan yang hanya dua orang sehingga merangkap akan jabatan maka tugas yang dimilikinya juga merangkap dan lebih banyak, maka dari itu tugas yang dimilikinya terkadang tidak sesuai dengan jadwal kerja sehingga menimbulkan karyawan bekerja secara lembur untuk menyelesaikan tugas

pekerjaanya, agar tetap sesuai dengan apa yang telah di targetkan yang bisa menimbulkan kebertahananan bahkan meningkat perusahaan KSPPS Mitra Insan Mandiri ini.

Ungkapan dari setiap karyawan sehingga tidak pindah kelain perusahaan lalu tetap bertahan di perusahaan MIM di karenakan kenyamanan dan kekeluragaannya yang baik,saling memotivasi sesama karyawan, saling membantu pekerjaan walaupun tidak sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan tersebut, kemudian dari fasilitas kerja juga di sediakan oleh kantor seperti laptop, motor pribadi dari karyawan pun di sewa oleh perusahaan, bahkan sesekali karyawan karyawan di kasih bonus(kompensasi yang sesuai), juga mendapatkan ilmu yang lain yang tidak sesuai dengan kemampuan atau posisi yang dimiliki karena saling membantu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tergetan yang telah di buat baik pekerjaan itu sesuai skill maupun bukan.

Meskipun karyawan dengan merangkap jabatan tapi pekerjaan yang telah di tugaskan oleh manajer terselesaikan dengan baik walaupun sering kelabakan keteteran akan tugas yang di pegang karyawan itu, dan bahkan memang karena rangkap jabatan ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan skill yang di miliki, ada pekerjaan yang tidak seseui dengan kemampuannya sesekali pernah mengalami keterlambatan tidak sesuai dengan targetan, namun tidak sampai menimbulkan permasalahan atau kalah saing dengan BMT/KSPPS yang lainnya, namun dari segi pengembangannya yang kurang meskipun iya berkembang namun tidak sesuai dengan ekspetasi yang telah di buat atau direncanakan,dengan keadaan kondisi seperti ini yang minim dengan biaya, apalagi ditambaha musibah yang sekarang adanya pandemi yang mana pembiayaannya yang kurang lancar, maka mau tidak mau harus mengefektifkan karyawan yang ada demi perusahaan, agar tidak terjadi masalah yang tidak di inginkan seperti BMT/KSPPS lain yang ada di tasikmalaya yang pada akhirnya saling bergabung untuk mempertahankan perusahaan tetap berjalan.

Maka dari itu untuk keadaan yang saat ini yang mana minim akan biaya maka rangkap jabatan ini menjadi solusi untuk KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya, yakni solusi dari segi keuangannya/biaya, dan meskipun karyawan dengan rangkap jabatan tetapi tidak sampai menghambat persaingan dengan KSPPS/BMT yang lain.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat di ambil diatas mengenai analisis efektivitas dan dampak rangkap jabatan dalam operasionalisasi pelayanan di KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya. Dengan hasil observasi interview/wawancara bersama manajer dan karyawan-karyawannya KSPPS Mitra Insan Mandiri.

- a. Melihat mengenai keefektifan rangkap jabatan karyawan dalam pelayanan operasionalisasi pelayanannya. Sesuai dari indikator efektivitas yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dikatakan efektif. yaitu efektif dari segi biaya. Kemudian dilihat dari indikator efektivitas opsionalisasi pelayanan yang terdiri dari optimasi tujuan, persfektif sistematika, dan perilaku pegawai dalam perusahaan. Dengan karyawan yang merangkap jabatan maka pekerjaan atau kinerjanya dikatakan kurang efektif, namun tidak menghambat persaingan bersama perusahaan yang lain, bahkan KSPPS MIM ini yang mampu bertahan dengan sendiri tanpa bergabung dengan KSPPS/BMT yang lain yang ada di kota Tasikmalaya.
- b. Melihat dampak dari rangkap jabatan dalam pelayanan operasionalisasi KSPPS Mitra Insan Mandiri, bahwa dengan rangkap jabatan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tidak sesuai dengan ekspetasi, keteteran akan pekerjaan, kurang fokus, dan sering lembur. Keadaan yang saat ini yang mana minim akan biaya maka rangkap jabatan ini menjadi solusi untuk KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya, yakni solusi dari segi keuangannya atau biaya, dan meskipun karyawan dengan rangkap jabatan tetapi tidak sampai menghambat persaingan dengan KSPPS/BMT yang lain. Itu karena kinerja manajer yang memimpin perusahaan dan mengarahkan karyawannya dengan bagus dan optimal serta kinerja dan pelayanan operasional karyawan-karyawannya yang maksimal.

2. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dijelaskan maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada pihak yang bersangkutan dalam

penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat, khususnya untuk lembaga dan umunya untuk semua. Berikut yang disampaikan penulis:

a. Akademisi

Peneliti yang dilakukan oleh penulis tentu masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Maka dari itu penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk dilanjutkan untuk peneliti lain. Terkhusus untuk permasalahan rangkap jabatan. Menjadi saran untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti secara keseluruhan tentang efektivitas dengan merangkap jabatan di KSPPS MIM, hal ini disebabkan karena pada saat ini karyawan KSPPS MIM yang minim namun bekerja dengan bagus. Tetapi bagaimana dengan karyawan karyawan yang baru di masa depan.

b. Lembaga dan Pihak Lainnya

- 1) Bagi pihak lembaga KSPPS yang ada di tasikmalaya untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan meskipun karyawan atau sumber daya manusia yang minim sehingga mencapai apa yang telah ditergetkan untuk mempertahankan berdiri sendiri dan menjaga agar tidak terjadi penggabungan perusahaan.
- 2) Terhadap manajer dan karyawan diharapkan untuk terus mempertahankan kinerja guna meningkatkan keefektifan suatu perusahaan khususnya di KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya, sehingga tetap berjalan lancar dan mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Juga tetap jaga perilaku karyawan terhadap pelayanan operasionalisasi sehingga mempertahankan loyalitas nasabah atau anggota KSPPS Mitra Insan Mandiri Tasikmalaya.

REFERENSI

- Ahmad, M. (2001). *"Etika Bisnis Dalam Islam"*. Jakarta: Pustaka Al-Kutsar.
- Astina, I. B. (2014). "Pengaruh Rangkap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Villa Shanti Hotel". *Skripsi*, Universitas Udayana Denpasar 6-15.
- Bahasa, P. (2008). *"Kamus Besar Bahasa Indonesia"*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Barlian, E. (2016). *"Penelitian Kualitatif & Kuantitatif"*. Padang: Sukabina Press.
- Buchari, A., & Priansa, D. J. (2014). *"Manajemen Bisnis Syariah"*. Bandung: Alfabeta.
- Gofur, A. (2010). *"Pengantar Ekonomi Islam"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. (2010). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Haykal, N. H. (2010). "*Lemabaga Keuangan Islam*." Jakarta: Prenadamedia.
- Herdiansyah, H. (2013). "*Wawancara, Observasi, dan Focus Groups*". Depok: PT Raja Garfindo.
- Huda, N., & Haykal, M. (2010). "*Bank Lembaga Keuangan Syariah*". Jakarta: Prenadamedia.
- Indonesia. (Jakarta). "*Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 7 Tahun 2010 Tentang Pedoman Jabatan Rangkap*". 1999: UU No.5 .
- Islam, M. B. (2016). "*Teori Perkembangan Manajemen Pelayanan Publik*". Jakarta: UMJ PRESS.
- Jefry, T. (2018). "*Akibat Hukum Bagi Notaris Yang Rangkap Jabatan Sebagai Pejabat Negara*". Jakarta: Mustika Edukarya.
- Jumaliani. (2008). "*Bisnis Berbasis Syariah*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A. (2005). "*Transformasi Pelayanan Publik*". Yogyakarta: Pembaruan.
- Mardani. (2015). "*Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*". Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Masitoh, N., & Rosidah, E. (2018). "*Komunikasi Bisnis*". Bandung: Mujahid Press.
- Maulida, R. (2014). "*Corporate Governance and Control*". Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ismail, Muhammad Yusanto, (2002). "*Mengagas Bisnis Islam*" Jakarta: Gema Insani Press.
- Mukhtar, Ali, H., & Mardelena. (2016). "*Efektivitas Pimpinan (Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi)*". Sleman: Deepublish.
- Mulyono, D. (2015). "*Perbankan dan Lembaga Keuangan Syariah*". Yogyakarta: Andi.
- Nasional, D. P. (2007). "*Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke tiga*". Jakarta: Balai Pustaka.
- Prasista, B. A. (2017). "*Analisis Efektivitas dan Dampak Rangkap Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada PT Harta Ajeg Lestari, di kelurahan Banyuning, Kecamatan Buleleng*". *Skripsi*, Universitas Pendidikan Ganesha Singraja2-8.
- Prihandoko, N. D. (2018). Pengaruh Rangkap Jabatan (Interlocking directprate) dan Proporsi Dewan Komisaris Independen Twerhadap Kinerja dan Kinerja Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Tesis*, STIE Yayasan Keluarga Pahlwan Negara 2.
- Rahmisyari. (2000). "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Pelayanan Pegawai Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo". *Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Vol 2 No 2*, 98-99.
- Rivai, V. (2013). "*Manusia Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*". Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2003). "*Perilaku Organisas*"i. Jakarta: Index.
- Rumainur. (2017). "*Rangkap Tenaga Kerja Asing*". Jakarta: Tampuniak Mustika Edukarya
- Sangadji, E. M. (2012). "*Komunikasi Pemasaran*". Malang: Erlangga.
- Sawir, M. (2010). "*Birokrasi Pelayanan Publik Konsep Teori dan Aplikasi*". Yogyakarta: Deepublish.
- Semiawan, C. R. (2003). "*Metode Penelitian Kualitatif*". Jakarta: Resindo.
- Soemitra, A. (2009). "*Bank Lembaga Keuangan Syariah*". Jakarta: Kencana.

- Sudaryono. (2017). "*Pengantar Manajemen*". Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sugiyono. (2013). "*Metode Penelitian Manajemen*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). "*Metodologi Penelitian*". Yogyakarta: Pustaka Buku Press.
- Suprianto, D. (2016). "*Efektivitas Rangkap Jabatan Pengelola Perpustakaan (Studi Kasus SMP Negeri 2 Panca Lautang Kabupaten Sindereng Rappang)*". *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar 10-64.
- Syamsu. (2017). "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". Gorontalo: Ideas Publishing.
- Tanugraha, J. (2018). "Akibat Hukum Bagi Notaris Yang Rangkap Jabatan Sebagai Pejabat Negara". . *Hukum Bisnis dan Administrasi Negara*, 3.2.
- Taufiqurohman, & Satispi, E. (2010). "*Teori Perkembangan Manajemen Pelayanan Publik*". Jakarta: UMJ PRESS.
- Umam, K. (2010). "Perilaku Organisasi". Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibisono, D. (2002). "*Riset Bisnis Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, C. (2016). "*Dasar-Dasar Manajemen*". Medan: Perdana Publishing.
- Winani, W., & Endang. (2018). "*Teori dan Praktik Penelitian Kualitatif Kuantitatif, PTK R&D*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). "*Menggagas Bisnis Islam*". Jakarta: Gema Insani Press.