



Analisis Efektivitas dan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Haji Miskin Pandai Sikek

Ahmad Fauzul Hidayat

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Email: afauzul23@gmail.com

Abstrak

Masalah dalam penelitian pembiayaan macet BPRS Haji Miskin meningkat, pelatihan yang dilakukan tidak efektif karena dilakukan dengan zoom meeting, karyawan baru tidak tahu kapan akan diangkat menjadi karyawan tetap di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Tujuan penelitian adalah menjelaskan dan menemukan pelaksanaan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah field reseach dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu survey awal, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis model Miles dan Huberman yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan efektivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menciptakan situasi kerja yang kondusif, bekerja sesuai dengan jobdesk, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, karyawan baru mampu menyesuaikan diri dengan cepat, karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan, yang melanggar aturan diberikan punishment berupa SP 1-3 sesuai dengan kesalahan, untuk kepuasan kerja karyawan diberikan gaji, insentif, reward sesuai prestasi, tunjangan dan uang lembur. Dalam ukuran efektivitas integritas yang dilakukan BPRS Haji Miskin terhadap lingkungan dan masyarakat tidak dijalankan karyawan. Kurangnya arahan manager dan tidak adanya pengetahuan karyawan dalam sosialisasi pentingnya keuangan dan perbankan syariah. Produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dilakukan melalui karyawan profesional dalam bekerja, mencapai target kerja, bekerja keras, memiliki komunikasi yang baik, bekerjasama baik individu maupun tim, selanjutnya jujur, teliti dan mandiri terutama masalah operasional keuangan dan kepercayaan nasabah, karyawan yang malas dikenakan SP, untuk memotivasi karyawan pihak BPRS melakukan outing sekali setahun, karyawan disiplin dan memiliki time management yang baik. Pengukuran produktivitas kerja karyawan kreativitas karyawan BPRS yang lama pada bagian marketing kurang di perlukan karena karyawan lama sudah berpengalaman. Karyawan operasional, kreatif dan ide-ide baru kurang diperlukan karena pada bagian operasional

bekerja sesuai jobdesk yang ada dan mengikuti aturan.

Kata Kunci: *Efektivitas, Produktivitas.*

Abstract

The problem in the research on bad financing of BPRS Haji Miskin increased, the training carried out was not effective because it was carried out with zoom meetings, new employees did not know when they would be appointed as permanent employees at BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. The purpose of the study was to explain and find the implementation of the effectiveness and productivity of BPRS Haji Miskin employees. The type of research used in this study is field research with a qualitative approach. Data collection techniques include initial surveys, interviews and documentation. The data analysis technique of this research is the analysis of the Miles and Huberman model, namely the data reduction stage, the data presentation stage, the conclusion drawing stage and data verification. The results of this study show the effectiveness of the work of BPRS Haji Miskin Pandai Sikek employees creating a conducive work situation, working in accordance with the jobdesk, a comfortable and safe work environment, new employees are able to adjust quickly, outstanding employees are given awards, who violate the rules are given punishment in the form of SP 1-3 according to mistakes, for job satisfaction employees are given salaries, incentives, merit-based rewards, allowances and overtime pay. In a measure of the effectiveness of integrity carried out by BPRS Haji Miskin towards the environment and the community, employees do not carry out. Lack of manager direction and absence of employee knowledge in socializing the importance of Islamic finance and banking. The work productivity of BPRS Haji Miskin Pandai Sikek employees is carried out through professional employees at work, achieving work targets, working hard, having good communication, cooperating both individually and in teams, then honest, thorough and independent, especially financial operational problems and customer trust, employees who are lazy to be subject to SP, to motivate BPRS employees to outing once a year, disciplined employees and have time management which is good. Measurement of employee work productivity, creativity of old BPRS employees in the marketing department is less needed because old employees are experienced. Operational employees, creative and new ideas are less needed because the operational department works according to the existing jobdesk and follows the rules.

Keyword: *Effectiveness, Productivity.*

PENDAHULUAN

Efektivitas ialah perolehan tingkat hasil pada satu program atas target yang ditentukan dan ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ruchyat Kosasih didalam Agoes Sukirno (2000) mendefenisikan efektivitas adalah perbedaan antara pemasukan dan pengeluaran didalam suatu program beserta mencapai harapan yang ditentukan, ditinjau dari kuantitas (jumlah) perolehan kerja, kualitas perolehan kerja maupun batas waktu yang sudah ditetapkan. Singkatnya efektivitas yaitu kesetaraan outcome dengan output.

Efektivitas perihal tentang visi dan arah, yangmana suatu organisasi atau perusahaan terfokus kepada tujuan dan arah yang telah ditentukan. Efektifitas adalah tujuan organisasi mengenai suatu hasil yang akan dicapai. Suatu kegiatan perusahaan dan organisasi bisa dikategorikan bagus dan efektif yaitu produksi yang dihasilkan bisa mengabulkan harapan yang ditentukan oleh perusahaan (Rai: 2008: 24).

Produktivitas kerja yaitu kesetaraan antara perolehan yang didapatkan (output) beserta seluruh sumber daya yang digunakan menjadi pemasukan (input) (Nawawi: 2001). Menurut Yuniarsih (2009) sesungguhnya teori produktivitas mengalami perkembangan dari penjelasan teknis mencapai terhadap penjelasan dan pengertian perilaku. Produktivitas didalam penjelasan teknis mengarah kepada tingkat keefektifan didalam penjelasan perilaku, produktivitas yaitu perilaku intelektual yang selalu mengutamakan akan meningkat.

Pendapat Simamora (2004) produktivitas kerja karyawan yaitu keahlian dalam menghasilkan untung yang besar dari fasilitas yang disediakan dengan memperoleh output dan input yang maksimal.

Manusia menjadi faktor utama dan elemen yang sangat dibutuhkan ketika mengelola suatu organisasi dan perusahaan. Manusia elemen utama didalam menyuguhkan gagasan kreatif dan kebijaksanaan organisasi dalam pekerjaan, dan sama-sama menjadi aset yang bernilai untuk perusahaan dengan menambah produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan menjadi berkembang. Semakin meningkat produktivitas dari karyawan tersebut, maka perusahaan akan memberikan imbalan atau kompensasi apa yang pantas diterima oleh karyawan terhadap semua kerja yang telah dilakukan olehnya. Begitu juga sebaliknya, semakin menurun produktivitas karyawan tersebut, maka perusahaan akan memberikan dan menimbang dalam mengeluarkan karyawan tersebut dari perusahaannya.

Dengan mendapat bonus dan kompensasi dari perusahaan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan begitu karyawan selalu berusaha dalam meningkatkan dan memberikan hasil yang maksimal dan terbaik kepada perusahaan. Apalagi sejalan bersama teknologi yang berkembang dan semakin canggih, organisasi pemerintah maupun swasta mengandalkan orang yang bekerja yang mengutamakan keahlian, pengetahuan yang luas, bukan mengandalkan otot untuk mencapai tujuan dalam bekerja, dengan itu perusahaan dapat meraih hasil yang maksimal dan beruntung mempunyai aset seperti orang tersebut.

Bonus yang diberikan BPRS Haji Miskin kepada karyawan berupa bonus tiap tahun jika mencapai target kerja yang ditentukan dan gaji tambahan jika lembur akhir bulan jika jam kerja berlebih 1-2 jam. Dalam hal ini jika karyawan terlambat masuk kantor maka akan

di potong gaji, jika karyawan bekerja lebih dari jam kerja sedikit tidak dihitung lembur. Dalam bidang marketing mendapatkan bonus jika memenuhi target yang ditetapkan, target Funding dihitung dengan berapa banyak nasabah yang membuka tabungan di BPRS Haji Miskin dan mendapatkan bonus setiap orang yang membuka tabungan baru di BPRS Haji Miskin. (Wawancara prapenelitian, Defi Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10 Februari 2023).

Kebutuhan terhadap sumber daya insani yang semakin meningkat pada era yang berkembang ini, karena pada saat ini sumber daya manusia dituntut agar ahli dari segi apapun. Sumber daya manusia yang bermutu akan jadi ukuran didalam mewujudkan suatu keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Kesanggupan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan mengembangkan diri didalam suatu perusahaan dan organisasi akan menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu. Keahlian yang dimiliki, pengetahuan intelektual, kesehatan fisik, dan psikologis yang akan merealisasikan tujuan perusahaan dan organisasi begitulah sumber daya manusia yang bermutu dan kualitas bagus.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan BPRS Haji Miskin sekarang hanya melalui *zoom meeting*, yang mana pelatihan tersebut diadakan satu kali dalam sebulan. Pelatihan yang dilakukan melalui *zoom meeting* kurang efektif terhadap ilmu yang diperoleh selama pelatihan (Wawancara prapenelitian, Defi Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10 Februari 2023).

Efektivitas dan produktivitas menjadi hal yang utama untuk perbankan karena dengan bertambahnya produktivitas, maka bank didalam persaingan akan mengalami keuntungan, sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan berkualitas akan mendukung bertambahnya produktivitas perbankan. Sumber daya adalah satu elemen yang begitu berarti terhadap suatu perbankan, organisasi dengan kata lain memiliki keahlian yang menghasilkan produksi perindividu (produktivitas kerja) yang mempunyai dampak kepada hasil capaian tujuan perbankan, dengan menambah produktivitas suatu hal yang diinginkan perbankan, dalam usaha perbankan memberi ruang kepada manusia untuk melakukan pekerjaan.

Dengan sumber daya manusia yang dimiliki bakal begitu berdampak akan keberhasilan perbankan. Target pencapaian yang ditetapkan kantor pusat BPRS Haji Miskin minimal terhadap pembiayaan Rp. 300.000.000 (Tiga Ratus Juta Rupiah) perbulannya, sedangkan target kantor kas BPRS Haji Miskin Rp. 200.000.000 (Dua Ratus Juta Rupiah) perbulan. Dalam tugas operasional BPRS Haji Miskin tidak diberikan target dalam tugasnya. (Wawancara prapenelitian, Defi Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10

Februari 2023).

Kualitas sumber daya manusia harus meningkat kepada semua pekerja yang bekerja didalam BPRS, untuk karyawan yang telah lama perlu dilakukan pengembangan dan pelatihan terhadap individu, baik didalam dan diluar organisasi perusahaan. Dengan pengembangan dan pelatihan yang diadakan untuk karyawan dengan melakukan kesesuaian pemberian kompensasi yang adil adalah salah satu yang masuk kepada kesejahteraan karyawan. Berikut tabel total nasabah BPRS Haji Miskin dalam jumlah ribuan.

Tabel 1. Jumlah Nasabah Tabungan PT. BPRS Haji Miskin

Tahun	Jumlah nasabah BPRS Haji Miskin
2018	18.808
2019	20.272
2020	17.429
2021	21.580
2022	25.079

Sumber : BPRS Haji Miskin

Seperti tabel yang bersumber dari Rosi selaku administasi pembiayaan, jumlah keseluruhan nasabah tabungan BPRS Haji Miskin tiap tahun mengalami peningkatan dan ada penurunan, sesuai yang ada didalam tabel diperlihatkan pada tahun 2018 memiliki total nasabah tabungan 18.808 nasabah, pada tahun 2019 jumlah nasabah ada 20.272, pada tahun 2020 jumlah nasabah turun menjadi 17.429 nasabah tabungan, jumlah nasabah pada tahun 2021 naik menjadi 21.580 nasabah, selanjutnya tahun 2022 nasabah tabungan yang ada berjumlah 25.079 nasabah. Dengan nasabah yang terlihat pada tabel total nasabah ada mengalami peningkatan dan penurunan jumlah nasabah tabungan tahun 2020.

Pembiayaan yang diberikan oleh bank adalah kegiatan utama dari perbankan yang mengandung resiko yang bisa mempengaruhi kelancaran dan kesehatan dalam pelaksanaan keberlangsungan bank, bank sebaiknya menjadikan tolak ukur pada pembiayaan yang sehat. Secara hakikatnya menanggulangi pembiayaan yang bermasalah, bank dapat melakukan cara yang dapat menyelamatkan dan menyelesaikan pembiayaan yang bermasalah, yangmana pembiayaan bermasalah dapat berubah menjadi pembiayaan yang kembali lancar.

Tabel 2. Nasabah Pembiayaan dan Pembiayaan Macet

PT. BPRS Haji Miskin

Tahun	Total Nasabah Pembiayaan	Total Pembiayaan Macet/orang
2018	2.036	72
2019	2.169	94
2020	1.921	129
2021	1.973	139
2022	3.217	57

Sumber: BPRS Haji Miskin

Dari hasil wawancara yang didapatkan dari Rosi selaku administasi pembiayaan, dapat diperhatikan pada tabel jumlah pembiayaan nasabah yang ada di BPRS Haji Miskin dalam tahun 2018 terdapat 2.036 nasabah, nasabah yang mengalami pembiayaan macet berjumlah 72 orang nasabah, pada tahun 2019 total nasabah pembiayaan berjumlah 2.169 nasabah dengan nasabah yang mengalami pembiayaan macet berjumlah 94 nasabah, pada tahun 2020 total nasabah pembiayaan mengalami penurunan jumlah nasabah berjumlah 1.921 nasabah, yang mana nasabah yang mengalami macet dalam pembiayaan berjumlah 129 orang nasabah, ditahun 2021 jumlah nasabah pembiayaan terdapat 1.973 orang nasabah mengalami sedikit peningkatan dari tahun sebelumnya, nasabah yang mengalami pembiayaan macet dalam tahun 2021 berjumlah 139 nasabah, dan dalam tahun 2022 nasabah pembiayaan mengalami peningkatan yang berjumlah 3.217 orang nasabah yang mana nasabah mengalami pembiayaan macet mengalami penurunan yang berjumlah 57 orang nasabah. Dengan adanya kenaikan dan penurunan jumlah nasabah yang ada disetiap tahunnya maka akan ada resiko mengalami pembiayaan macet pada BPRS sesuai data yang ada pada tabel 1.2. Dalam pembiayaan dan nasabah yang mengalami macet dalam pembayaran biasanya karyawan memberi waktu kepada nasabah dalam membayar dan penagihan yang dilakukan karyawan dengan menagih kerumah nasabah yang melakukan pembiayaan di BPRS Haji Miskin. (wawancara prapenelitian, Rosi bidang Administrasi Pembiayaan, 10 Februari 2023).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode yaitu *field reseach* dengan pendekatan kualitatif. Dengan Teknik pengumpulan data yaitu survey awal, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis model Miles dan Huberman yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, tahap penarikan kesimpulan

dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas

Efektivitas kerja karyawan akan sulit dicapai apabila karyawan tidak memiliki komitmen, kemampuan, keterampilan dan prestasi bagi organisasi. Efektivitas pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek diukur melalui pelaksanaan tugas-tugas karyawan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing. Karyawan yang bekerja dengan efektif dan mempunyai prestasi kerja yang baik akan dipersembahkan penghargaan yang sesuai dengan pencapaiannya.

Efektivitas organisasi terjadi jika tiap-tiap karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sendiri dengan efektif (Amrita: 2012). Hal tersebut sejalan dengan temuan penelitian di mana pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara mandiri. Namun pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek tidak hanya mandiri secara individu, karyawan juga diminta dalam bekerja secara tim.

Menurut Zuliyanti (2005) tercapainya pelaksanaan efektivitas dipengaruhi oleh empat faktor yaitu: (1) karakteristik organisasi yang meliputi struktur dan teknologi organisasi, karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek menyesuaikan diri dengan perusahaan dan karyawan yang ada, melakukan kerja sama dengan karyawan yang sudah lama, karyawan memahami kondisi bekerja di kantor (2) karakteristik lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal, lingkungan kerja akan berpengaruh kepada konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Lingkungan internal dan eksternal untuk bekerja bagi karyawan mudah dijangkau dan situasi yang kondusif untuk melakukan pekerjaan.

(3) karakteristik pekerja yang meliputi prestasi kerja, karyawan memenuhi target bulanan dan tahunan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada dan karyawan perusahaan, bekerja keras dalam menyelesaikan laporan tahunan (4) kebijakan dan praktik manajemen yang meliputi peran sentral dari manajer memberikan gaji kepada karyawan yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tunjangan dan uang lembur kepada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Manager BPRS Haji Miskin memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan untuk maju dan kesempatan karir yang memenuhi syarat secara adil dan di promosikan sesuai dengan kualitas karyawan (Yudhaningsih, 2011:41). Pelaksanaan efektivitas pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sudah sejalan dengan faktor-faktor tersebut sebagaimana yang telah ditemukan dalam hasil penelitian ini.

Organisasi yang ada pada BPRS Haji Miskin strukturnya sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan teknologi yang digunakan dalam operasional perusahaan sudah mempermudah dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kantor BPRS Haji Miskin pandai sikek akses menuju kantor mudah dijangkau dan kantor kas yang ada mudah dijangkau oleh masyarakat. Karakteristik pekerja yang berkaitan dengan prestasi kerja pada BPRS Haji Miskin selalu nilai dan dievaluasi saat rapat dan setiap karyawan yang memberikan suatu ide dan masukan dinilai sebagai prestasi.

Kebijakan dan praktik manajemen yang meliputi peran sentral dari manager pada BPRS Haji Miskin tugas yang diberikan kepada karyawan sudah diatur sesuai pekerjaan masing-masing dan ada supervisi yang mengawasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sebelum melakukan pekerjaan karyawan diarahkan oleh atasan dan dijelaskan apasaja yang harus dikerjakan. Dalam kesempatan berkarir dan maju diberikan kesempatan oleh manager dan setiap karyawan diberikan gaji, tunjangan dan uang lembur.

Pendapat Steers (2005) menggambarkan faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: (1) karakteristik organisasi yang mana perusahaan terdiri dari suatu struktur organisasi dan teknologi yang bisa digunakan didalamnya. Pada BPRS Haji Miskin karyawan dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan karakteristik dari perusahaan, karyawan memahami kondisi bekerja dalam kantor dan menyesuaikan diri dengan pekerja yang lama. Pada karyawan akan dinilai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan karyawan dalam waktu masuk kantor dan pulang sudah diatur oleh perusahaan, baik disiplin dalam kehadiran, pakaian yang digunakan karyawan sudah ditentukan, dan kesopanan karyawan baik didalam kantor maupun dengan nasabah BPRS Haji Miskin.

(2) karakteristik lingkungan adalah kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam BPRS Haji Miskin karyawan diminta agar bisa menyesuaikan diri dengan karyawan lainnya dan bekerjasama jika ada pekerjaan yang susah untuk di selesaikan. Pada sosialisasi yang dilakukan karyawan dengan lingkungan yang ada sekitar BPRS Haji Miskin Pandai Sikek tidak dilakukan kepada masyarakat dan daerah yang dekat dengan kantor operasional BPRS Haji Miskin (3) karakteristik pekerja adalah tingkah laku karyawan bisa menjadi pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan BPRS Haji Miskin dimintak untuk keahlian dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan, dan karyawan dituntut untuk disiplin dalam pekerjaan baik dalam masalah waktu masuk dan istirahat dalam bekerja. Komunikasi yang dilakukan karyawan akan berpengaruh kepada peningkatan efektivitas kerja karyawan lancarnya komunikasi yang dilakukan karyawan sesama karyawan dan dengan atasan dan atasan dalam mendengar pendapat karyawan yang sangat berperan terhadap rasa puas yang dikerjakan.

(4) karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen adalah kebijakan pimpinan dalam mengatur dan mengkoordinasikan seluruh yang ada dalam organisasi. Pada BPRS Haji Miskin atasan selalu memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar selalu lebih baik lagi, dan atasan memberikan bonus dan insentif untuk karyawan yang mencapai target dalam pekerjaan, dan atasan menegur jika ada karyawan yang malas dalam bekerja dan memotivasi lagi karyawan agar bersemangat dalam pekerjaan.

Dalam temuan penelitian ini, pelaksanaan efektivitas kerja karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek belum semua terlaksana secara keseluruhan kriteria yang dikemukakan, di mana pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan *jobdesk* masing-masing, detail pekerjaan dijelaskan dan diarahkan oleh atasan, program kerja telah direncanakan dengan baik dan didiskusikan saat rapat, dan adanya supervisi untuk mengawasi kegiatan operasional karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Pada ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Steers (1995), penilaian efektivitas yang (1) pencapaian tujuan pada BPRS Haji Miskin capaian tujuan karyawan yang ada sudah memenuhi target dari perusahaan prestasi kerja karyawan yang mana dalam satu bulan karyawan mencapai target Rp. 300.000.000, karyawan yang tidak mencapai target bulanan, karyawan yang memiliki kelebihan target memberikan kepada karyawan yang belum memenuhi target, akan tetapi hal ini tidak berkelanjutan.

Ukuran efektivitas yang ke (2) integritas yang mana pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek keahlian organisasi dalam sosialisasi kepada masyarakat sekitar kantor BPRS Haji Miskin tidak dilakukan karena kurangnya arahan dari manager, pengetahuan dari karyawan mensosialisasikan kepada masyarakat yang ada disekitar kantor dan daerah yang dekat dengan kantor tidak ada. Proses sosialisasi dengan masyarakat secara langsung dan pengarahan kepada masyarakat tentang pentingnya keuangan syariah tidak dilaksanakan. Apa lagi karyawan memberikan pemberitahuan perbedaan bank syariah dengan bank konvensional.

Ukuran efektivitas yang ke (3) adaptasi pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sudah dilakukan dengan baik yang mana karyawan yang ada bekerja sesuai dengan pekerjaan masing-masing dan karyawan berkomunikasi dengan manager sesuai dengan standar operasional perusahaan sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dengan baik. Dalam menyesuaikan diri dengan karyawan yang lama melakukan komunikasi dan bekerja sama dengan baik. Karyawan memahami kondisi kantor dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang baru di arahkan oleh manager dan dibantu oleh karyawan yang lama.

Dalam ukuran efektivitas menurut Steers(1995) yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan adaptasi yang dilakukan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sudah dilakukan dengan

baik sesuai hasil penelitian yang ditemukan, karyawan mencapai target yang ditentukan dan adaptasi karyawan dengan perusahaan dan sesama karyawan sudah dilakukan oleh BPRS Haji Miskin.

Integritas yang mana tingkat pengukuran akan keahlian yang dilakukan perusahaan terhadap sosialisasi menurut Steers (1995), yang dilakukan oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek terhadap lingkungan perusahaan dan masyarakat tidak dijalankan oleh karyawan. Karena kurangnya arahan manager dan tidak adanya pengetahuan karyawan dalam bersosialisasi dengan masyarakat dan lingkungan yang berkaitan dengan keuangan dan perbankan syariah.

Produktivitas

Produktivitas pada saat ini menjadi salah satu hal yang penting bagi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek karena akan menambah nilai dari BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dan harus selalu ada peningkatan sesuai akan tingginya kepuasan nasabah dan semakin tingginya kompetensi antara organisasi sejenis. Pencapaian produktivitas akan menjadi ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan bagi BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Pelaksanaan produktivitas melalui *time management* menurut Humes dalam Adebisi (2013) akan menghasilkan kerja yang lebih produktif (Darmayanti, 2016:44). Pendapat tersebut sejalan dengan hasil dari penelitian ini bahwa dalam mencapai produktivitas kerja, maka karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek harus mampu menghargai waktu dan memiliki *time management* yang baik.

Menurut Leteiner & Levine dalam Soejono (1990) mengemukakan kriteria yang dipakai dalam kedisiplinan kerja untuk mencapai produktivitas yaitu ketepatan waktu, patuh terhadap peraturan dan memelihara peralatan kantor (Pandipa, 2018:11). Pendapat yang dikemukakan oleh Leteiner & Levine sejalan dengan temuan pada penelitian ini, dimana pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek kedisiplinan menjadi salah satu bagian dari pencapaian produktivitas melalui karyawan hadir tepat waktu, karyawan mematuhi aturan sesuai dengan standar operasional perusahaan dan Dinas ketenaga kerjaan dan karyawan memelihara fasilitas kantor yang digunakan dalam operasional kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek.

Berdasarkan pendapat Pandji (2005) ada 10 faktor yang 10 faktor yang didambakan oleh karyawan dalam mencapai produktivitas yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, pada BPRS Haji Miskin dari hasil temuan penelitian karyawan yang bekerja di BPRS Haji Miskin profesional dalam bekerja dan dibimbing oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2)

upah yang baik, hasil temuan penelitian pada BPRS Haji Miskin dalam upah yang diberikan kepada karyawan diberikan sesuai hasil pekerjaan dan karyawan yang mencapai target diberikan insentif berupa bonus dan tunjangan, jika karyawan lembur dalam bekerja diberikan uang lembur oleh perusahaan.

(3) keamanan dan perlindungan dalam bekerja, jika terjadi kecelakaan dalam pekerjaan diberikan santunan dan dana sosial dari perusahaan (4) etos kerja, pada temuan penelitian yang berkaitan dengan etos kerja BPRS Haji Miskin Pandai Sikek yang mana karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan, atasan memberikan motivasi kepada karyawan yang belum mencapai target dan malas dalam bekerja, karyawan BPRS Haji Miskin aktif dalam pekerjaan yang dilakukan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

(5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, dalam hasil temuan penelitian lingkungan kerja pada BPRS Haji Miskin dengan situasi yang kondusif, sarana yang disediakan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan disediakan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan karyawan. (6) promosi, dalam penelitian yang dilakukan pada BPRS Haji Miskin terhadap seluruh karyawan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk maju dan memiliki jenjang karir yang memenuhi syarat untuk di promosikan sesuai dengan kualifikasi dan kualitas karyawan.

(7) terlibat dalam kegiatan perusahaan, pada hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan karyawan aktif dalam setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Aktif pada BPRS Haji Miskin yang mana karyawan aktif dalam bagian marketing. (8) pengertian dan simpati atas masalah-masalah pribadi, pada hasil temuan penelitian BPRS Haji Miskin Pandai Sikek sesama karyawan memisahkan antara masalah internal dan eksternal yang terjadi pada karyawan yang selalu profesional dalam pekerjaan. Dalam bekerja sama antara sesama karyawan yang ada di BPRS Haji Miskin karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan tolong menolong secara individu maupun kelompok agar mencapai target dan kinerja yang maksimal.

(9) kesetiaan pimpinan kepada karyawan, pada hasil temuan penelitian pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek pemimpin memotivasi karyawan dan mengarahkan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan, mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan dan melakukan evaluasi

(10) disiplin kerja, pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dari hasil temuan penelitian karyawan disiplin dalam pekerjaan yang mana karyawan masuk kantor jam 08.00 WIB, dan bekerja dalam satu hari selama 8 jam. Karyawan bekerja tepat waktu dan jam istirahat pun diatur oleh perusahaan dari jam 12.00- 13.00 WIB karyawan tidak boleh terlambat bekerja

setelah istirahat sholat dan makan siang. Dalam bagian marketing pada BPRS Haji Miskin pagi jam 08.00 WIB masuk ke kantor terlebih dahulu, dan mengajukan proposal pengajuan kepatuhan sebelum melakukan pekerjaan survey, penarikan angsuran. Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan karena berkaitan dengan keuangan (Pramono, 2020:582).

Dalam pelaksanaan produktivitas kerja karyawan pada BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, mengenai faktor yang diinginkan karyawan seperti yang dikemukakan oleh Pandji (2005) sudah dipenuhi oleh BPRS Haji Miskin Pandai Sikek, hal tersebut sesuai dengan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, karyawan profesional dalam bekerja yang termasuk pada disiplin kerja, karyawan suka menolong dalam masalah yang terjadi pada karyawan lain bentuk dari simpati, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, apa lagi jika karyawan baru di tolong oleh senior dalam pekerjaan dilatih dan dibimbing dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari lima ukuran produktivitas kerja karyawan menurut Amrun (2008) pada temuan hasil penelitian ini menjelaskan yang pertama pemahaman substansi dasar dalam bekerja yang terdapat pada BPRS Haji Miskin Pandai sikek yang berkaitan dengan profesional dan kerja keras sudah dilakukan karyawan dalam bekerja, tetapi kreatif karyawan kurang diperlukan karena karyawan bekerja sesuai dengan jobdesk masing-masing dan mengikuti aturan yang ada.

Yang ke dua sikap terhadap sesama karyawan yang meliputi komunikasi, kerjasama dan suka menolong sudah dilakukan oleh karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek. Yang ke tiga perilaku ketika bekerja yang berkaitan dengan jujur, mandiri dan teliti karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek melakukan pekerjaan dengan jujur, teliti dan mandiri karena berkaitan dengan keuangan.

Yang ke empat etos kerja yang ada pada karyawan dalam ukuran produktivitas kerja karyawan bersemangat, tekun dan aktif dalam bekerja, karyawan BPRS Haji Miskin memotivasi diri dalam bersemangat bekerja, tekun dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati. Aktif dalam pekerjaan karyawan BPRS Haji Miskin sesuai pekerjaan yang ditentukan masing-masing karyawan.

Yang ke lima sikap terhadap waktu berkaitan dengan disiplin, bertanggungjawab, menghargai waktu, karyawan BPRS Haji Miskin disiplin dalam waktu bekerja, waktu istirahat, masuk bekerja dan bertanggungjawab pekerjaan yang dilakukan. Menghargai waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan.

SIMPULAN

Pelaksanaan efektivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dilakukan dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif, bekerja sesuai dengan jobdesk masing-masing, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, karyawan baru harus mampu menyesuaikan diri (beradaptasi) dengan cepat, karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan dan yang melanggar aturan akan diberikan punishman berupa SP 1-3 sesuai dengan tingkat kesalahan, untuk kepuasan kerja, karyawan akan diberikan gaji, insentif, reward sesuai prestasi, tunjangan dan uang lembur. Dalam ukuran efektivitas menurut Steers integritas yang dilakukan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek terhadap lingkungan perusahaan dan masyarakat tidak dijalankan oleh karyawan. Karena kurangnya arahan manager dan tidak adanya pengetahuan karyawan dalam bersosialisasi dengan masyarakat dan lingkungan yang berkaitan dengan pentingnya keuangan dan perbankan syariah.

Pelaksanaan produktivitas kerja karyawan BPRS Haji Miskin Pandai Sikek dilakukan melalui karyawan yang dituntut untuk profesional dalam bekerja, kemudian mampu mencapai target kerja, bekerja keras, memiliki komunikasi yang baik sesuai dengan pola perusahaan, saling bekerjasama baik individu maupun tim, selanjutnya dituntut untuk jujur, teliti dan mandiri terutama masalah operasional keuangan dan kepercayaan nasabah, karyawan yang tidak tekun akan dikenakan SP, untuk memotivasi karyawan pihak BPRS melakukan outing sekali setahun, serta karyawan harus disiplin dan memiliki time management yang baik. Pengukuran produktivitas kerja karyawan menurut Amrun (2008) kreatif dari karyawan BPRS Haji Miskin karyawan diminta kreatif dalam bekerjasama dengan karyawan yang lama. Kreativitas karyawan yang lama pada bagian marketing kurang di perlukan karena karyawan lama sudah berpengalaman. Pada bagian operasional, karyawan kreatif dan ide-ide baru kurang diperlukan karena pada bagian operasional yang ada di BPRS Haji Miskin Pandai Sikek bekerja sesuai dengan jobdesk yang ada dan mengikuti aturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebisi, J. F. (2013). *Time management practices and its effect on business performance. Canadia Social Science*, 9(1). Canadia Reseach & Development Center of Sciences and Cultures, Montreal, Canada.
- Agoes Sukirno. (2000). *Auditing*. Edisi kedua. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jilid I. Jakarta.
- Amrita, Divya. Dkk. (2012). *Pembagian Kerja dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja*

Karyawan.

- Amrun, A. (2008). *Produktivitas dan Budaya Kerja*.
- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Darmayanti, Elmira Febri. (2016). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Dikaitkan dengan Time Management*. Jurnal Akuisisi. Vol. 12. No. 2.
- Dokumen BPRS Haji Miskin.
- Edy Sutrisno. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ensiklopedi Administrasi. (1981). Gunung Agung. Jakarta.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Handoko, T, Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Penerbit: Bumi aksara. Jakarta.
- Ilyas. (2016). Pendidikan Karakter melalui Homeschooling. *Jurnal of Nonformal*.
- Iqbal Hasan. (2010). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- J. Simanjuntak, Payaman. Dalam Pajar (2007) *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Public*. Yogyakarta.
- Kusnendi. Dkk. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Solo: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2004). *Efisiensi dan efektifitas*. Penerbit Andy Jakarta.
- Moekijat. (1999). *Kamus Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Rizal Pahleviannur, A. D. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup.
- Mursi, Abdul Hamid. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.

Yogyakarta: Gajah Mada University-Press.

- Ndraha, Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugroho, K. S. (2014). *Panduan Praktis Penelitian Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Pandji, A. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2014). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priscilia. (2017). Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Berkah Anugerah Raya. Vol. 5. No. 1.
- Rai, I Gusti Agung. (2008). *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Dan Studi Kasus*. Salemba Empat: Jakarta.
- Ravianto. (1986). *Produktifitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktifitas.
- Robert L, Mathis dan John H, Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Edisi 1 Jakarta.
- Sinungan. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, Imam. (1990). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jaya Sakti: Jakarta.
- Soemitra, Andri. (2018). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Disertasi*. Bandung.
- Sukarna. (1993). *Kepemimpinan Dalam Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2015). *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3.
- Sumitro, Warkum (2004). *Asas-Asas Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Steers, Richard M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Syamsi, Ibnu. (2014). *Pokok – pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Warkum, Sumitro. (2002). *Asas-Asas Perbankan Islam dan Lembaga-Lembaga Terkait (BAMUI, Takaful dan Pasar Modal Syariah) di Inonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wether, William B & Davis, Keith. (1996). *Human Resources and Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Winardi. (2008). *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Yuniarsih, Tjujtu dan Suwanto. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.