

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada saat organisasi dibentuk atau didirikan, organisasi bisnis atau organisasi nirlaba memerlukan sejumlah jabatan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan. Bila dibutuhkan jabatan-jabatan untuk kebutuhan spesifik tiap-tiap organisasi, maka dilakukanlah proses pengumpulan informasi tentang jabatan itu, baik dengan merujuk kepada jabatan sejenis yang sudah ada maupun dengan merancang sebuah jabatan dari awal.¹Pada setiap bagian atau level jabatan seharusnya diperlengkapi dengan *Job Description* (deskripsi pekerjaan). *Job Description* (deskripsi pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi atau perusahaan.²

Job Description (deskripsi pekerjaan) merupakan output yang dihasilkan dari *job analysis* (analisis pekerjaan) yaitu informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.³*Job Description* (deskripsi pekerjaan) harus diuraikan secara jelas agar pejabat atau pekerja yang akan menduduki jabatan tersebut mengetahui tugas, tanggung jawab,

¹ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 60.

² I Komang Ardana dan Ni wayan Mujiati dan I Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 37.

³ Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Pena Salsabila, 2013), hlm. 46.

dan standar prestasi yang harus dicapainya. *Job Description* (deskripsi pekerjaan) yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat atau pekerja kurang mengetahui tugas dan tanggung jawab. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi *overacting*. Di sinilah letak pentingnya peranan *Job Description* (deskripsi pekerjaan) dalam setiap organisasi.⁴

Job Description (deskripsi pekerjaan) menjelaskan informasi-informasi seperti: nama jabatan, kode jabatan, hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, sifat jabatan, uraian tugas jabatan, tanggung jawab, wewenang, hubungan jabatan, resiko bahaya dalam pekerjaan, dan syarat jabatan. Dengan tertatanya *Job Description* (deskripsi pekerjaan) yang jelas pada organisasi atau perusahaan, akan membantu karyawan dalam menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan membantu karyawan dalam merencanakan karier, mengurangi praktik deskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.⁵

Job Description (deskripsi pekerjaan) merupakan daftar kegiatan atau tugas yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam organisasi, sesuai dengan jabatan atau pekerjaan karyawan yang bersangkutan, biasanya terdiri dari suatu keterangan singkat tentang tugas yang diuraikan dan penjelasan yang lengkap

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 28-33.

⁵ I Komang Ardana dan Ni wayan Mujiati dan I Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 38-39.

tentang semua kegiatan yang dilakukan, tanggung jawab, dan kewajiban yang dilaksanakan.⁶ *Job Description* pada dasarnya diperlukan disemua lini usaha salah satunya adalah lembaga keuangan non-bank seperti Koperasi.

Secara etimologi, koperasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *cooperatives*, merupakan gabungan dua kata *co* dan *operation* yang artinya co bersama dan *operatives* bekerja.⁷ Adapun penjelasan berbeda mengenai Koperasi berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 17 Tahun 2012, Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usahanya, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koperasi.⁸

Koperasi ialah suatu perkumpulan dari orang-orang yang atas dasar persamaan derajat sebagai manusia, dengan tidak memandang haluan agama dan politik secara sukarela masuk, untuk sekedar memenuhi kebutuhan bersama yang bersifat ke bendaan atas tanggungan bersama.⁹

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin adalah badan usaha koperasi yang menjalankan aktivitas usahanya berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam, yang terletak di Desa Grujugan Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan. Namun pada observasi awal peneliti terdapat kejanggalan ketika

⁶Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 141.

⁷ Aji Basuki Rohmat, *Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Koperasi Dalam Undang-Undangn Koperasi*, (Studi Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 dan Undang-Undang No. 17 Tahun 2012), *Jurnal Pembaharuan Hukum* Vol. II No. 1 Januari-April 2015. hlm. 140.

⁸ Toman Sony Tambunan, dan Luna Theresia Tambunan, *Koperasi*, (Yogyakarta: PT. Gramedia, 2017), hlm 34.

⁹ Hendrojogi, *Koperasi: Asas-asas, Teori, dan Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hlm. 22

peneliti konfirmasi judul penelitian, peneliti masih harus menjelaskan apa itu yang dimaksud *Job Description*. Sehingga peneliti memutuskan untuk menjadikan Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin sebagai obyek penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Job Description* Pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin Grujungan Pamekasan**”.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis akan menentukan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *Job Description* pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin Grujungan Pamekasan?
2. Bagaimana analisis *Job Description* pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin Grujungan Pamekasan?

D. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana *Job Description* pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin Grujungan Pamekasan.
2. Untuk mengetahui analisis *Job Description* pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin Grujungan Pamekasan.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai manfaat atau kegunaan dari beberapa kalangan diantaranya:

1. Secara praktis

Semoga hasil penelitian ini memberikan pemahaman bagaimana menyusun *Job description* yang baik dan benar sehingga nantinya pekerjaan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin Grujungan Pamekasan akan lebih maksimal.

2. Secara teoritis

Bagi institut agama islam negeri (IAIN) Madura pamekasan sebagai tambahan informasi dan wawasan bagi mahasiswa/i serta menjadi acuan mahasiswa/i lainnya dalam penelitian selanjutnya.

F. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maka penelitian akan menjelaskan tentang makna dari judul proposal skripsi ini yakni “Analisis *Job Description* Pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Muhtadin Grujungan Pamekasan” yaitu sebagai berikut:

1. Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan sebenarnya.¹⁰ Dalam hal ini saya menggunakan 4 pisau analisis, meliputi; Pengertian *Job Description*, Karakteristik *Job Description*, dalam hal ini ada tujuh indikator diantaranya yaitu; (1) identifikasi jabatan; (2)

¹⁰Meity Taqdir Qodratillah, dkk, *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar* (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011), hlm. 20.

iktisar/ringkasan jabatan; (3) hubungan; (4) tanggung jawab dan kewajiban; (5) wewenang pemegang jabatan; (6) standar kinerja; dan (7) Kondisi kerja dan lingkungan fisik.¹¹ Analisis *job description* diantaranya juga meliputi manfaat *Job Description* dan tujuan *Job Description*. Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan didalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif yaitu peneliti hanya mendeskripsikan terhadap objek yang akan diteliti dan tidak melakukan perubahan terhadap objek yang diteliti.

2. *Job Description* (deskripsi pekerjaan) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi atau perusahaan.¹²

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab setiap pekerja serta menjelaskan fungsi dan tujuan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi atau lembaga keuangan bank dan non-bank.

3. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-ma wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.¹³

¹¹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Be-nyamin Molan, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997), hlm. 104.

¹² I Komang Ardana dan Ni wayan Mujiati dan I Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 37.

¹³ Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: Prena Media Group: 2009), hlm. 452

Berdasarkan penjelasan diatas *Baitul Mal Wat Tanwil* (BMT) adalah lembaga keuangan non-bank yang berfungsi sebagai menjalankan usaha tidak hanya simpan pinjman tetapi juga melakukan Kegiatan usaha berupa melakukan penghimpunan dana Mall berupa Zakat, Infaq, dan Shadaqah.

