

## BAB IV

### PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil KSPPS BMT Nuansa Umat Cabang Galis Pamekasan

##### 1. Profil Umum KSPPS BMT NU Cabang Galis

Nama Lembaga : KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Galis

Alamat : Jalan Raya Pamekasan-Sumenep, Pandian, Ponteh,  
Kec.Galis, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur.

HP :087850129997

Telp./Fax : -

Website : -

Email : [bmtnu\\_galis12@yahoo.com](mailto:bmtnu_galis12@yahoo.com)<sup>1</sup>

##### 2. Sejarah BMT Nuansa Ummat.

Berdirinya KSPPS BMT NU Jawa Timur berangkat dari sebuah keprihatinan terhadap kondisi masyarakat sumenep karena semakin merajalelanya praktek rentenir yang nyata-nyata mencekik usaha masyarakat. Hal inilah yang membuat pengurus MWC NU prihatin, sehingga pada tahun 2003 pengurus MWC NU memberi tugas kepada lembaga perekonomian yang saat itu bertindak sebagai ketua lembaga perekonomian adalah bapak Masyudi untuk melakukan aksi nyata dalam membantu perekonomian masyarakat. Berangkat dari kesepakatan bersama, akhirnya lembaga perekonomian merencanakan program penguatan perekonomian rakyat untuk mensejahterkan masyarakat yang *Mardhatillah*.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Titin Musyarrofah, Admin BMT NU Cabang Galis, *Wawancara Langsung*, (7 Desember 2022)

<sup>2</sup><https://Bmtnujatim.Com/> Diakses Tanggal 7 Desember 2022 Pukul 19.36 WIB

Tahun 2004 awal berdirinya BMT NU berangkat dari keprihatinan pengurus MWC NU Gapura atas kondisi masyarakat Sumemep pada umumnya dan masyarakat Gapura khususnya atas praktek rentenir yang semakin merajalela, mencekik usaha masyarakat sehingga sulit berkembang karena bunga yang dibebankan terlalu besar yaitu sebesar 50% perbulan. Diawal berdirinya BMT NU, para pengurus banyak sekali mengalami hambatan utamanya dalam usaha meyakinkan seluruh pendiri BMT NU, dari 36 anggota hanya 22 orang yang bersedia membayar simpanan anggota, sehingga hanya terkumpul modal sebesar Rp. 400.000.- (Empat Ratus Ribu Rupiah) waktu itu. Namun dengan tekad kuat dari para pengurus, di akhir tahun 2006 terlihat perkembangan BMT NU yang sangat signifikan. Seiring dengan perkembangan BMT NU yang semakin pesat, pengurus kemudian melengkapi legal formalnya, sehingga pada tanggal 4 Mei 2007 secara resmi BMT NU terdaftar sebagai sebuah koperasi yang diakui oleh pemerintah dengan akte notaris Nomor.10 Badan Hukum: 1884/11/BH/XVI.26/435.133/2007, TDP: 132125200588, dan NPWP: 02559962.4-608.000 dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat yang di Singkat BMT NU.<sup>3</sup>

Seiring berjalannya waktu BMT NU mulai mendirikan Cabang diberbagai tempat, salah satunya di Desa Ponteh, yang diberi nama KSPPS BMT NU Cabang Galis yang didirikan pada tanggal 31 Mei 2015 dan resmi mulai beroperasi pada tanggal 02 juni 2015, dengan alamat kantor di Jalan Raya Ponteh Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan Kode Pos 69382, HP.085231908248, dengan jumlah anggota yang menjadi karyawan hanya 5 orang yaitu terdiri dari kepala cabang, administrasi (keuangan dan admin umum), pembiayaan, tabungan dan teller.<sup>4</sup>

### **3. Visi Misi, Legalitas KSPPS BMT NU Jawa Timur, Budaya Kerja, Prinsip Kerja dan**

#### **Motto KSPPS BMT Nuansa Umat Cabang Galis Pamekasan**

---

<sup>3</sup> Administrator, Sejarah BMT NU Jawa Timur”, BMT NU Jawa Timur, Diakses Dari <https://Bmtnujatim.Com>, Pada Tanggal 8 Desember 2022, Pukul 20.05 WIB

<sup>4</sup> Imam Maulidi, Kepala Cabang BMT NU Jawa Timur Cabang Galis, *Wawancara Langsung* ( 9 Desember 2022)

**a. Visi**

Terwujudnya BMT NU yang Jujur, Amanah, dan Profesional sehingga Anggun dalam layanan, Unggul dalam kinerja menuju terbentuknya 100 kantor cabang pada tahun 2026 untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota.

**b. Misi**

- 1) Memberikan layanan prima, bina usaha dan solusi kepada anggota sebagai pilihan utama.
- 2) Menerapkan dan mengembangkan nilai-nilai syariah secara murni dan konsekuesinya sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang professional dan amanah.
- 3) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan menuju berdirinya 100 kantor cabang pada tahun 2026.
- 4) Mengutamakan penghimpunan dana atas dasar ta'awun baik dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM baik secara perseorangan maupun berbasis jamaah.
- 5) Mewujudkan penghimpunan dan penyaluran zakat, infaq, shodaqoh, dan wakaf.
- 6) Menyiapkan dan mengembangkan SDI yang berkualitas, professional, dan memiliki integritas tinggi.
- 7) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan sehat serta management yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian.
- 8) Menciptakan kondisi terbaik bagi SDI sebagai tempat kebanggaan dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.

**c. Legalitas KSPPS BMT NU Jawa Timur**

Tanggal Berdiri : 4 Mei 2007

Badan Hukum : 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007

TDP :132125200588

SIUP : 503/6731/SIUP-K/435.114/2007

NPWP : 02.599.962.4-608.000

Alamat : Jalan Raya Gapura- Desa Gapura Tengah Kec. Gapura  
Kab.Sumenep Kode pos 69472

Telp/Fax : 0328 661654

Email : [bmt\\_gapura@yahoo.co.id](mailto:bmt_gapura@yahoo.co.id)

Website : [www.bmtnujatim.com](http://www.bmtnujatim.com)<sup>5</sup>

#### **d. Budaya Kerja**

- 1) Siddiq (Menjaga martabat dan integritas)
- 2) Amanah (Terpercaya dengan penuh tanggung jawab)
- 3) Fathonah (Professional dalam bekerja)
- 4) Tabligh (Bekerja dengan penuh keterbukaan)
- 5) Istiqomah (Konsisten menuju kesuksesan)

#### **e. Prinsip Kerja**

- 1) Jujur (Mengedepankan kejujuran dan kebenaran dalam bersikap, bekerja, dan bertingkah laku)
- 2) Giat (Mengedepankan tugas dan tanggung jawab diatas kepentingan pribadi serta bekeraja sepenuh hati dan waktu)

---

<sup>5</sup> Zainal Abidin, Manajer BMT NU Jawa Timur, *Wawancara Langsung* ( 30 Mei 2022)

3) Ikhlas (Menedepankan nilai-nilai ibadah kepentingan umat dan tanpa pamrih dalam bekerja dan berjuang)

**f. Motto**

Dengan adanya motto yang dibangun oleh KSPPS BMT Nuansa Umat Cabang Galis Pamekasan dapat memberikan semangat bagi anggota. Adapun 61 motto KSPPS BMT Nuansa Umat ialah: “Menebar Manfaat Berbagi Keuntungan”.

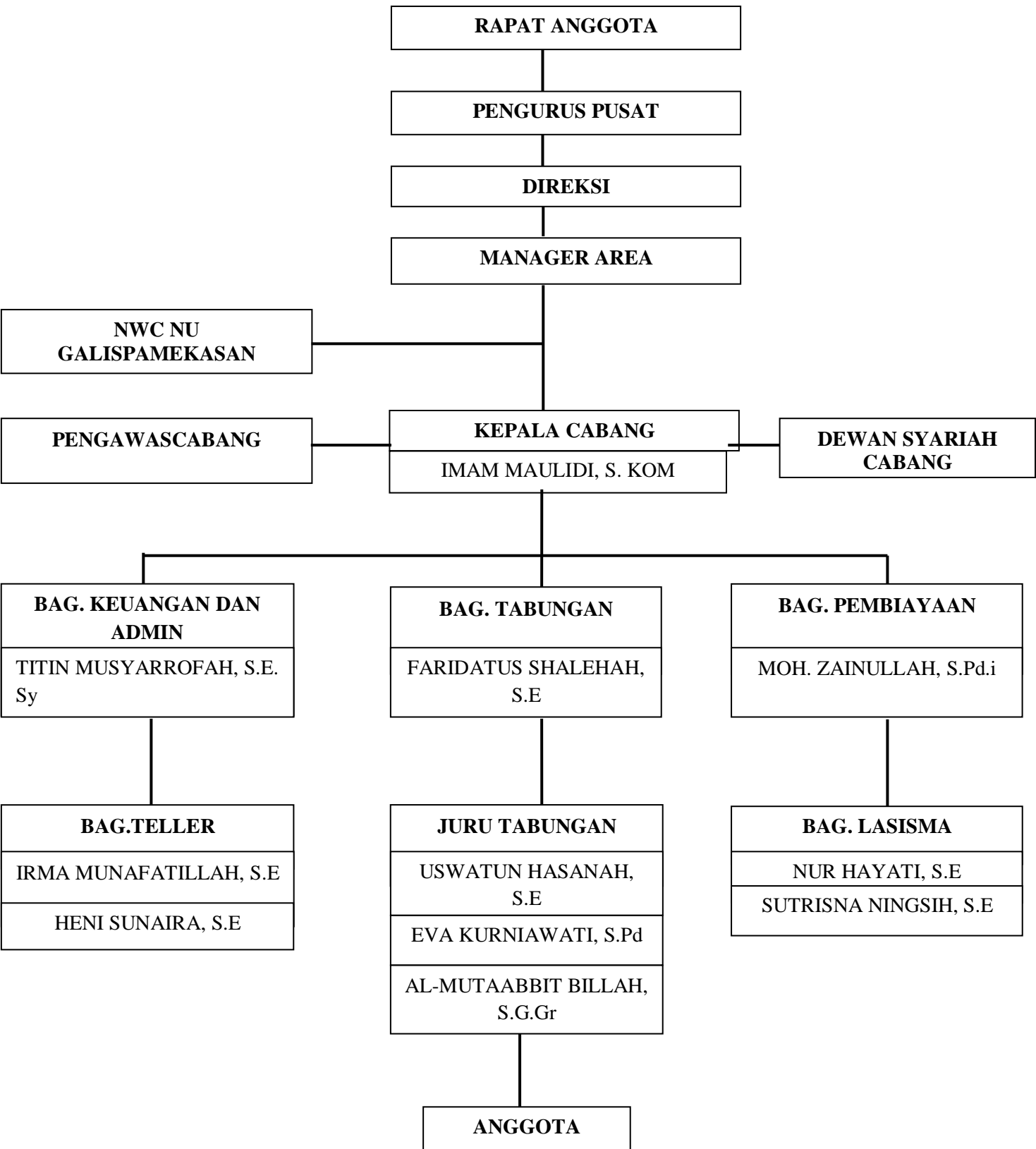
**4. Struktur Organisasi BMT Nuansa Umat Cabang Galis Pamekasan**

Struktur organisasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan suatu hirarki dalam sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang di tetapkan di masa depan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Literasi, Di Akses Dari <https://www.gamedia.com>. Pada Tanggal 9 Desember 2022, Pukul 20.20 WIB.

Struktur Organisasi KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Galis



## **5. SOP Produk KSPPS BMT Nuansa Umat Cabang Galis Pamekasan**

Terdapat beberapa jenis produk yang ditawarkan oleh KSPPS BMT Nuansa Umat Cabang Galis Pamekasan,<sup>7</sup> diantaranya:

### **a. Produk Tabungan**

- 1) Simpanan Anggota (SIAGA)
- 2) Simpanan Pendidikan Fathonah (SIDIK FATHONAH)
- 3) Simpanan Berjangka Wadi'ah Berhadiah (SAJADAH)
- 4) Simpanan Berjangka Mudharabah (SIBERKAH)
- 5) Simpanan Haji dan Umroh (SAHARA)
- 6) Simpanan Lebaran (SABAR)
- 7) Tabungan Mudharabah (TABAH)
- 8) Tabungan Ukrawi (TARAWI)

### **b. Produk Pembiayaan**

- 1) Al-Qardlul Hasan (Pembiayaan dengan jasa seikhlasnya)
- 2) Murabahah (Jual Beli)
- 3) Jual Beli (Bai' tsamanil Ajil)
- 4) Mudharabah (Bagi Hasil)
- 5) Musyarakah (Penyertaan)
- 6) Rahn/Gadai

---

<sup>7</sup> Brosur Produk Tabungan Pembiayaan Murni Pola Syariah KSPPS BMT Nuansa Umat Cabang Galis Pamekasan

- 7) Layanan Berbasis Jamaan/Pembiayaan tanpa jaminan
- 8) Pembiayaan Hidup Sehati

**c. Produk Jasa**

- 1) Transfer/kiriman uang antar bank dalam dan luar negeri
- 2) Pendaftaran haji dan umrah
- 3) Pembayaran tagihan PLN, BPJS, Telephone, Pulsa, Dll.
- 4) Pembayaran biaya pendidikan Perguruan Tinggi<sup>8</sup>

**B. Paparan Data**

Paparan data adalah penjabaran data yang peneliti dapat ketika di lapangan. Data yang didapati ialah hasil wawancara dokumentasi beserta observasinya. Di bawah ini akan dijabarkan mengenai data yang di peroleh sesuai dengan Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan.

**1. Bagaimana Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan**

Problematika yang berarti masalah atau persoalan. Problematika berasal dari kata problem yang dapat di artikan permasalahan atau masalah. Adapun masalah itu sendiri adalah suatu kendala atau persoalan yang harus di pecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang di harapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal. Terdapat juga di kamus besar bahasa Indonesia kata problematika berarti masih menimbulkan masalah; hal-hal yang masih menimbulkan suatu masalah yang masih belum dapat di pecahkan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Pusat Bahasa Depdiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), Page.896.



Dalam kegiatan di lembaga keuangan syariah perlu kita pahami bagaimana proses kinerja atau Problematika kinerja perempuan yang terjadi terhadap diri sendiri, antar karyawan dan anggota. Dari data hasil penelitian yang telah didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti, problematika yang terjadi pada kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan salah satunya tentang kinerja atau performa karyawan kurang maksimal. Dimana hal ini disampaikan oleh bapak Imam selaku kepala cabang, di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan dalam wawancaranya:

“problematika yang sering biasa terjadi yaitu mendapatkan penilaian kinerja yang buruk disebabkan karena target yang tidak tercapai dengan maksimum sehingga berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan”

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu problem yang dihadapi oleh perempuan adalah harus gigih dalam bekerja dan memberi ide atau inovasi dalam pekerjaan agar bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh lembaga keuangan supaya mendapatkan penilaian yang baik

Karyawan menyatakan bahwa problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan merupakan masalah menurunnya tingkatan semangat dalam performa teller dikarenakan salah satu karyawati cuti dan terjadi tekanan psikologis yang menyebabkan banyaknya transaksi dan antrian yang lebih dari biasanya. Hal ini disampaikan oleh salah satu karyawan selaku *teller* di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan, bahwasanya:

“teller disini ada dua dek, namun saat ini teller satunya sedang izin karena cuti lahiran. Maka ini membuat saya kewalahan karena menanggung tugas sendirian, sehingga hal ini menjadi problematika kinerja yang saya alami sehingga jika ada transaksi lebih banyak itu terjadi kurang fokus dalam proses transaksi yang memungkinkan terjadi kesalahan.”

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwasanya problematika kinerja yang di alami oleh teller yaitu keteteran dalam menanggung beban tugas sendirian akibat salah satu teller cuti karena melahirkan.

Hal ini juga di sampaikan oleh karyawan perempuan selaku juru tagih di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan, beliau juga menyampaikan problematika kinerja perempuan yang di alami sebagai juru tagih, bahwasanya :

“problematika yang saya alami sebagai juru tagih itu sulitnya berkomunikasi dengan nasabah,karena ada beberapa nasabah yang bandel ketika kami menagih angsuran dan kendalanya juga ada di saya yang mana kurang tegas dalam memberi peringatan angsuran sehingga nasabah menyepelekan dalam kinerja saya ini”

Hal ini juga di sampaikan oleh karyawan dalam wawancaranya:

“komunikasi juga sangat penting dek dan problematika saat ini yang terjadi yaitu kami kurang berkomunikasi dengan atasan atau rekan kerja sendiri, sehingga membuat bingung dan tidak memiliki informasi yang cukup mengenai pekerjaan.Hal ini mengakibatkan tidak tersalurkannya informasi pekerjaan dan mengganggu alur kerja”

Berdasarkan paparan oleh karyawan diatas dapat di simpulkan bahwasanya problematika yang terjadi pada kinerja perempuan sebagai juru tagih dan juga teller yaitu kurangnya komunikasi baik kepada atasan rekan kerja maupun nasabah. Hal ini mengakibatkan tidak tersalurkannya informasi dan terganggunya alur kerja.

Selain kinerja yang buruk, kewalahan kerja sendiri, dan kurangnya komunikasi, ada beberapa hambatan yang juga menjadi problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan. Hal ini di sampaikan oleh salah satu karyawan sebagai berikut:

“yang jadi hambatan bagi saya dalam kinerja perempuan di KSPPS BMT Galis yaitu kurang mengaktualisasikan diri, sensitive dan kurang percaya diri sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dan kinerja saya kurang berjalan dengan baik. Sensitive saya disini itu lebih kepada cenderung bereaksi dari pada merespon, berpikir negative, yang terakhir itu

kurang percaya diri saya semisal membandingkan diri saya sendiri dengan orang lain dan terlalu sensitive pada kritikan. Namun saya bekerja disini mempunyai motivasi terhadap diri saya bekerja di BMT ini.”

Selain informasi di atas, Peneliti juga bertanya kepada karyawan lain yang mempunyai keluarga, dalam wawancaranya:

“karena saya berkeluarga hambatan yang saya alami di KSPPS BMT Galis harus bisa menyeimbangkan kewajiban sebagai kehidupan keluarga dan pekerjaan, sehingga menimbulkan perasaan dilema jika di hadapkan dengan peran sebagai ibu rumah tangga, saya termotivasi dengan *success in business requires training and discipline and hard work*, lalu cara membagi waktu saya antara pekerjaan dengan keluarga itu selalu pulang kerja tepat waktu dan memanfaatkan hari libur. ”

Berdasarkan paparan di atas bahwasanya yang menjadi hambatan dalam kinerja KSPPS BMT NU Galis yaitu hambatan kepada diri sendiri dan juga keluarga. Hambatan kepada diri sendiri yang sering terjadi yaitu kurangnya mengaktualisasikan atau mengekspresikan diri, sensitive, dan kurangnya percaya diri. Sehingga membuat kinerja tidak maksimum dan rasa tidak nyaman. Sedangkan hambatan untuk karyawan yang sudah berkeluarga yaitu harus bisa menyeimbangkan kewajiban sebagai ibu rumah tangga dan pekerjaan agar bisa memaksimalkan waktu antar kerja dan keluarga, selain itu juga menimbulkan perasaan dilema ketika di hadapkan dengan peran ibu rumah tangga. Namun yang terjadi pada hambatan di atas mereka juga mempunyai motivasi tersendiri di dunia kerjanya.

Selain itu ada problematika yang di hadapi karyawan perempuan bagian marketingsaat hendak melakukan kunjungan ke nasabah yang mana disampaikan sebagai berikut:

“Ada dua yaitu moody atau perubahan suasana hati dimana sudah menjadi rahasia umum bahwa wanita selalu mengalami perubahan suasana hati secara mendadak. Itu pula yang sering dirasakan oleh marketing wanita di BMT NU Cabang Galis Pamekasan. Apabila itu terjadi maka setiap marketing wanita di BMT NU Cabang Galis Pamekasan enggan untuk keluar kantor dalam melakukan kunjungan nasabah. Selanjutnya, perubahan cuaca yang mendadak pada saat ini, memang tidak dipungkiri cuaca yang sering berubah tak menentu yang mengakibatkan aktivitas sebagai marketing yang lebih banyak di luar

menjadi terganggu. Itu merupakan salah satu kendala bagi seorang marketing dalam bertugas, dikarenakan cuaca yang tidak bisa ditebak. Sehingga marketing enggan untuk melakukan kunjungan kepada nasabah. “

Dari wawancara tersebut kita mengetahui bahwasanyawanita sering mengalami suasana hati yang mendadak atau moody dan perubahan cuaca saat ini yang sering berubah tak menentu sehingga enggan untuk bekerja. Dari pemaparan data diatas maka dapat dilihat bagaimana Problematika Kinerja Perempuan yang ada di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan itu sendiri.

## **2. Bagaimana solusi dari Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan**

Untuk meminimalisir hambatan-hambatan atau problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan maka perlu adanya solusi untuk setiap problematika yang terjadi. Hal ini agar kinerja yang ada di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan berjalan sesuai target dan standar operational prosedur. Solusi untuk problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan yaitu sebagai berikut:

### **a. Evaluasi diri**

Mendapatkan penilaian yang buruk tentu membuat suasana hati yang tidak nyaman, maka hal ini perlu adanya solusi. Hal ini di sampaikan oleh kepala cabang dalam wawancaranya:

“Jadi solusi untuk penilaian yang buruk itu kita harus mengevaluasi diri, menerima masukan dan kritikan yang kita dapat serta memperbaiki kinerja kita secara optimal. Jika terdapat penilaian yang kurang jelas maka tanyakan kepada pihak yang berwajib agar lebih jelas.”

Berdasarkan wawancara di atas dapat di simpulkan bahwasanya solusi untuk penilaian yang buruk yaitu evaluasi diri, menerima masukan dan kritikan, serta mengoptimalkan kinerja

kita agar lebih baik. Jika dalam penilaian kurang jelas maka kita perlu menanyakan terkait penilaian tersebut kepada pihak terkait.

Selain itu, evaluasi diri juga menjadi solusi dalam perubahan suasana hati perempuan dan terganggunya aktivitas karena perubahan cuaca. Hal ini disampaikan oleh bagian lasisma:

“Jadi untuk mengatasi moody dan kendala saat perubahan cuaca sebagai marketing kita harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kita jalani. Profesional juga harus dimiliki oleh personal karyawan sebab dengan kita memiliki sikap profesional maka kita mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif”

Berdasarkan wawancara di atas untuk mengatasi moody, para marketing harus bisa mengevaluasi diri bahwasanya mereka mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di jalani dan profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

#### b. Berkomunikasi yang baik

Kemampuan komunikasi merupakan faktor penentu kesuksesan setiap individu maupun organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Kemampuan komunikasi seseorang dalam organisasi di perlukan dalam setiap kondisi misalnya menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam suatu rapat, membangun tiap tim kerja dan dalam setiap aktifitas bisnis.<sup>10</sup> Salah satu problematika yang ada di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan yaitu kurangnya komunikasi dan solusinya adalah membicarakan masalah secara baik-baik, hal ini di sampaikan oleh juru tabungan dalam wawancaranya:

“untuk memperbaiki komunikasi yang buruk tentunya kita harus berkomunikasi dengan baik. Maka kita perlu membicarakan masalah yang terjadi secara baik-baik bersama dengan rekan kerja maupun atasan. Cobalah untuk bertanya ketika kita tidak tahu dan memberikan pendapat ketika rapat”

Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwasanya solusi untuk memperbaiki komunikasi yang buruk yaitu dengan membicarakan masalah secara baik-baik bersama dengan

---

<sup>10</sup> Hassa Nur Rohim, Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi, *Jurnal Manajemen*, 7 No.4 (Mei 2009): 7, <https://Media.Neliti.Com/Media/Publication/112652-ID-Efektifitas-Komunikasi-Dalam-Organisasi.Pdf>.

rekan kerja atau atasan, bertanya ketika tidak tahu dan mencoba memberikan pendapat ketika rapat. Memperbaiki komunikasi yang buruk itu membangun interaksi yang intensif dan massive dari situ nanti akan terjalin komunikasi yang baik walau perlu waktu, sering berinteraksi bersama aktif kerja, solid, menjalankan tupoksi masing-masing dan mencari penyebab kurang baiknya komunikasi yang terjalin.

c. Membantu sesama rekan kerja

Hubungan sesama rekan kerja yang erat menciptakan suasana kerja yang baik, memiliki inisiatif untuk menolong, jangan pilih-pilih teman, saling menyayangi dan menghargai, kekeluargaan, saling memberikan dorongan dan semangat, saling bertukar informasi tentang suatu pekerjaan, menjadi pendengar yang aktif dan menghargai diri sendiri dan orang lain di tempat kerja. Apabila kondisi ini terus ditingkatkan maka tingkat motivasi kerja karyawan akan semakin optimal. Hal ini senada dengan yang di sampaikan oleh salah satu bagian teller, dalam wawancaranya:

“ Kalau dari salah satu teller izin dan kerjaan banyak, kita minta bantuan dari karyawan lain yang tidak ada kerjaan supaya kerjaan ini dapat optimal”

Berdasarkan hasil wawancara di atas , dapat disimpulkan bahwa untuk menangani problematika yang terjadi di teller yaitu meminta bantuan karyawan lain yang sedang tidak ada kerjaan supaya kerjaan teller dapat optimal.

d. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi kerja merupakan usaha yang

dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.<sup>11</sup>

Hal ini di sampaikan oleh karyawan bagian tabungan bahwasanya:

“untuk mengatasi hambatan yang terjadi pada saya sendiri yaitu dengan memotivasi untuk meningkatkan kinerja saya, sadar diri atas tanggung jawab yang sedang di pegang sehingga mencapai target tujuan,dan berusaha keras serta inovatif.”

Berdasarkan informasi paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa cara atau metode karyawan dalam mengatasi hambatan diri sendiri yaitu memotivasi kerja mereka dengan meningkatkan kinerja, berusaha keras dan inovatif, serta sadar diri terhadap tanggung jawab yang sedang di amanahkan oleh BMT NU Galis agar mencapai target tujuan.

e. Menyeimbangkan peran ganda

Peran ganda menjadi fenomena baru yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan. Hal itu terlihat dari pendapat informan, adanya tekanan yang dialami saat bekerja meskipun berusaha menyeimbangkan kewajiban antara kehidupan keluarga dengan kewajiban sebagai pekerja. Selain itu informan memberikan ungkapan bahwa peran wanita dapat menimbulkan rasa dilema jika dihadapkan terhadap perannya sebagai ibu rumah tangga dan istri.<sup>12</sup> Hal ini disampaikan karyawan juru tabungan dalam wawancaranya:

“jadi untuk mengatasi problematika peran ganda ini yaitu harus membagi waktu antara kehidupan keluarga dan pekerjaan, tidak menjadikan peran ganda sebagai beban *karier* perempuan, dan tidak menjadikan tekanan wanita dalam berperan ganda.”

Berdasarkan informasi yang di dapat disimpulkan solusi untuk karyawan yang berperan ganda yaitu dengan membagi waktu antara kehidupan keluarga dan kerja, dan tidak menjadikan peran ganda sebagai beban dan juga tekanan untuk wanita yang berkarier.

---

<sup>11</sup> Raja Maruli Tua Sitorus,ST.,M.Ikom.,PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA,( Surabaya: Scopindo Media Pustaka,2020),Hlm. 57

<sup>12</sup> Monicarumarina, Evaluasi Kinerja Karyawan Wanita Melalui Konflik Peran Ganda Dan Gender,*Jurnal Unida Gontor*,6 No. 3(Desember 2020), Hlm. 115.

### **C. Temuan Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di lapangan baik dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, peneliti menjumpai beberapa temuan sebagai berikut:

#### **1. Bagaimana Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan**

Temuan penelitian tentang Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan dari hasil wawancara yang diperoleh saat penelitian yakni sebagai berikut:

- a. Sulitnya menjalankan peran ganda
- b. Beban kerja terlalu banyak
- c. Kurang percaya diri dalam berkarier
- d. Sensitive dalam bekerja
- e. Semangat kerja tergantung mood

#### **2. Bagaimana solusi dari Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan**

Temuan penelitian tentang Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan dari hasil wawancara yang diperoleh saat penelitian yakni sebagai berikut:

- a. Harus bisa menyeimbangkan waktu untuk wanita yang berperan ganda
- b. Harus mampu berkomunikasi yang bagus, baik marketing maupun kinerja keuangan lainnya
- c. Mempunyai tanggung jawab terhadap kinerja lembaga keuangan
- d. Memperbaiki kinerja secara optimal
- e. Intropeksi atau evaluasi diri



## **D. Pembahasan**

Dalam Pembahasan ini peneliti mengkaji hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Problematika Kinerja Perempuan di KSPPSBMT NUCabang Galis Pamekasan sebagaimana yang terdapat pada fokus penelitian.

### **1. Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan**

Lembaga keuangan BMT NU Cabang Galis Pamekasan mempunyai prinsip kerja yang mengedepankan kejujuran dan kebenaran dalam bersikap, bekerja dan bertingkah laku, mengedapakan tugas dan tanggung jawab diatas kepentingan pribadi serta bekerja sepenuh hati dan waktu, serta nilai-nilai ibadah kepentingan umat dan tanpa pamrih dalam bekerja dan berjuang. Tentunya setiap lembaga juga tidak lepas dari problematika kinerja, termasuk dalam KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan.<sup>13</sup> Berikut ini adalah problematika yang terjadi di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan:

#### **a. Mendapatkan penilaian kinerja yang buruk**

Kita merasa telah berusaha maksimal dalam bekerja, tapi justru mendapatkan penilaian yang buruk. Namun jika dalam penilaian penjelasan mengenai apa yang harus kita perbaiki atau tingkatkan, keadaan ini bisa menimbulkan masalah yang lain. Mendapatkan nilai yang tidak sesuai ekspektasi juga membuat suasana hati menjadi buruk dan stress.

Penilaian yang buruk yang dialami oleh karyawan KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan yaitu karena target yang tidak dicapai dengan maksimum. Misalnya, karyawan yang bertugas sebagai marketing jika tidak mencapai target masing-masing maka itu akan berdampak bagi penilaian karyawan.

---

<sup>13</sup> Administrator, Sejarah BMT NU Jawa Timur”, BMT NU Jawa Timur, Diakses Dari <https://bmtnujatim.com>, Pada Tanggal 13 Desember 2022, Pukul 13.17 WIB

#### b. Kurang Komunikasi

Komunikasi merupakan peran penting dalam organisasi. Maka setiap lembaga harus memerhatikan komunikasi baik itu karyawan maupun atasan. Di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan, komunikasi yang berjalan kurang baik. Hal ini mengakibatkan kurangnya informasi yang didapat mengenai pekerjaan, juga alur pekerjaan yang akan terganggu. Selain itu juga dapat membuat karyawan bingung dan tidak tersalurkannya informasi pekerjaan.

#### c. Beban kerja berlebihan menanggung tugas sendirian

Problematika ini dialami oleh karyawan yang bertugas sebagai teller. Teller di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan ada 2 karyawan. Salah satu baru saja cuti karena faktor melahirkan. Hal ini mengakibatkan bekerja sendirian sebagai teller. Hambatan yang dialami yaitu keteteran dalam mengerjakan tugas sebagai teller. Sehingga hal itu menjadi beban, oleh karena itu ketika ada pekerjaan yang banyak dan tidak dapat diselesaikan sendiri, sehingga meminta bantuan kepada karyawan yang tidak ada pekerjaan. Hal ini supaya dapat mengurangi pekerjaan yang dilakukan.

#### d. Hambatan diri sendiri

Hambatan diri sendiri disini merupakan suatu peristiwa yang dapat menghambat kinerja diri sendiri seperti halnya emosi, sensitive, maupun kurang percaya diri. Hambatan yang sering terjadi untuk diri sendiri di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan yaitu karyawan yang kurang mengekspresikan diri, kurang percaya diri, sensitif sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu karyawan juga kurang motivasi yang dapat mendorong semangat bekerja.

#### e. Hambatan keluarga

Memiliki anak membawa tanggung jawab dalam kehidupan keluarga dan hal tersebut adalah alasan mengapa banyak wanita memutuskan untuk meninggalkan karirnya karena agar bisa mengurus dan membesarkan anak-anaknya. Hal ini juga dirasakan oleh salah satu karyawan yang bekerja di KSPPS BMT NU Galis Pamekasan, bahwasanya karyawan tersebut harus menyeimbangkan atau membagi waktu antara kehidupan pekerjaan maupun keluarga. Selain itu, timbulnya perasaan dilemma yang dirasakan oleh karyawan yang berkeluarga ketika dihadapkan dengan peran ibu rumah tangganya.

## **2. Solusi dari Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan**

Untuk meminimalisir hambatan-hambatan atau problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan maka perlu adanya solusi untuk setiap problematika yang terjadi. Hal ini agar kinerja yang ada di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan berjalan sesuai target dan standar operasional prosedur. Berikut ini solusi dari Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan yaitu:

### **a. Evaluasi diri**

Evaluasi adalah proses mengukur nilai dan manfaat dari objek evaluasi berdasarkan standar, tolak ukur, kriteria tertentu dengan tujuan mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Objek evaluasi bias merupakan pegawai, karyawan, benda, teori maupun pendapat. Dalam evaluasi kinerja yang menjadi objek evaluasi adalah kinerja pegawai atau karyawan.

Evaluasi kerja pada KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan yaitu dengan menerima masukan dan kritikan, serta mengoptimalkan kinerja kita agar lebih baik. Jika dalam penilaian kurang jelas maka kita perlu menanyakan terkait penilaian tersebut kepada pihak yang berwajib. Dengan ini maka penilaian-penilaian yang buruk dapat teratasi. Selain itu, rasa tanggung jawab

juga harus dimiliki oleh setiap karyawan dan profesional dalam setiap pekerjaan. Dengan memiliki hal tersebut, maka kita dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

b. Komunikasi yang baik

Kemampuan komunikasi merupakan faktor penentu kesuksesan setiap individu maupun organisasi untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Kemampuan komunikasi seseorang dalam organisasi diperlukan dalam setiap kondisi misalnya menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam suatu rapat, membangun tiap tim kerja dan dalam setiap aktifitas bisnis.<sup>14</sup>

Solusi untuk komunikasi yang buruk yang terjadi di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan tentunya dengan berkomunikasi yang baik dengan membicarakan masalah-masalah yang terjadi secara baik-baik dengan rekan kerja maupun atasan, bertanya ketika tidak tahu dan memberikan pendapat ketika rapat.

c. Membanturekan kerja

Hubungan sesama rekan kerja yang erat menciptakan suasana kerja yang baik, saling membantu, saling bekerja, saling menyayangi dan menghargai, kekeluargaan, saling memberikan dorongan dan semangat, saling bertukar informasi tentang suatu pekerjaan. Di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan, cara menangani problematika yang terjadi di teller yaitu dengan meminta bantuan sesama karyawan yang tidak memiliki pekerjaan. Selain ini dapat membantu pekerjaan teller optimal, juga dapat membuat hubungan sesama rekan baik.

d. Motivasi kerja

---

<sup>14</sup> Hassa Nur Rohim, Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi, *Jurnal Manajemen*, 7 No.4 (Mei 2009): 7, <https://Media.Neliti.Com/Media/Publication/112652-ID-Efektifitas-Komunikasi-Dalam-Organisasi.Pdf>.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.<sup>15</sup>

Untuk mengatasi hambatan-hambatan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan pada diri sendiri yaitu perlu memotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawan, berusaha keras dan inovatif atau mengembagkan kinerja kita, serta sadar diri terhadap tanggung jawab yang sedang diamanahkan oleh lembaga keuangan agar bisa mencapai target tujuan.

e. Meyeimbangkan peran ganda

Peran ganda menjadi fenomena baru yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan. Hal itu terlihat dari pendapat informan, adanya tekanan yang dialami saat bekerja meskipun berusaha menyeimbangkan kewajiban antara kehidupan keluarga dengan kewajiban sebagai pekerja. Selain itu informan memberikan ungkapan bahwa peran wanita dapat menimbulkan rasa dilema jika dihadapkan terhadap perannya sebagai ibu rumah tangga dan istri.

Solusi untuk karyawan yang berperan ganda yaitu dengan membagi waktu antara kehidupan keluarga dan kerja, dan tidak menjadikan peran ganda sebagai beban dan juga tekanan untuk wanita yang berkarier.

---

<sup>15</sup> Raja Maruli Tua Sitorus, ST., M. Ikom., PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), Hlm. 57