

**BAB IV****REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DALAM MEMENUHI  
KEBUTUHAN SDM KSPPS FASTABIQ KHOIRO UMMAH****A. Gambaran Umum KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah****1. Sejarah berdirinya KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah**

Berdasarkan Mukhtar Pemuda Muhammadiyah ke XI di Pekanbaru Riau 1-4 Juli 1998 lahirlah gagasan ide dari Muhammad Ridwan, Muhammad Sapuan, Abdul Hadi, Ahmad Mubasyirin, Abdul Wahid yang merupakan utusan dari Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Pati untuk mendirikan lembaga keuangan syariah sebagai media kaderisasi dan kemandirian pendanaan kemudian ditindak lanjuti, dengan mengadakan rapat pada hari Sabtu tanggal 25 Juli 1998 di SMA Muhammadiyah Pati, yang dihadiri oleh 33 orang dan memutuskan membentuk badan usaha otonom yang dinamakan Baitul Maal Wat Tamwil Fastabiq yang selanjutnya disingkat BMT Fastabiq.

Hari senin tanggal 27 Juli 1998 hasil Rapat diajukan ke Kantor Koperasi Kabupaten Pati untuk mendapat pengesahan oleh Menteri negara koperasi dan usaha kecil menengah.

Dengan payung hukum Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq yang akta pendiriannya disahkan oleh Menteri Koperasi Pengusaha Kecil Menengah melalui SK Nomor : 011/BH/KDK.11.9/X/1998 tanggal 31 oktober 1998, secara resmi mulai beroperasi tanggal 18 nopember 1998 yang merupakan tonggak awal berdirinya BMT Fastabiq.

Berdasarkan rapat anggota khusus pada tanggal 9 oktober 2004 diputuskan perubahan AD/ART menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Fastabiq. Berdasarkan keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah nomor 518/758/V/2006 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, untuk selanjutnya disebut : KJKS BMT Fastabiq dengan badan hukum nomor: 011a/BH/PAD/V/2006.

Pada hari sabtu tanggal 24 Januari 2009, bertempat di ruang Fastabiq *Convention centre* Jalan Raya Pati Tayu km 4 Pati telah dilaksanakan Rapat Anggota Khusus (RAK) Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Keuangan Syariah (KJKS) BMT Fastabiq Pati tentang perubahan pengembangan wilayah tingkat Jawa Tengah.

Hasil Rapat Anggota Khusus diatas telah mendapat Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah dan Keputusan Gubernur Jawa Tengah no.07/PAD/KDK.11/IV/2009, tentang Pengesahan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq, Badan Hukum Nomor : 011/BH.199/x/1998, Tanggal 31 oktober 1998.

Kemudian berdasarkan SK Gubernur Jawa Tengah 032/PAD/XIV/III/2016 tanggal 22 Maret 2016 tentang Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Fastabiq Khoiro Ummah.

Alamat kantor pusat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berada di Jalan Raya Pati Tayu Km. 3 Tambaharjo Pati. Telp. (0295) 383 999, Fax (0295) 383 936. Email: [bmtfastabiq@yahoo.co.id](mailto:bmtfastabiq@yahoo.co.id). Akses: [www.bmtfastabiq.co.id](http://www.bmtfastabiq.co.id).<sup>1</sup>

## 2. Visi Misi dan Tujuan

### a. Visi

Menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah yang Unggul dan Terpercaya.

### b. Misi

- 1) Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomis sesuai nilai-nilai syariah.
- 2) Menjunjung tinggi akhlakul karimah dalam mengelola amanah umat.
- 3) Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.

<sup>1</sup>Dokumen dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 18 Juni 2016.

- 4) Menjadi KJKS yang tumbuh dan berkembang secara sehat.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

**c. Tujuan**

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan pengelola dengan mengedepankan nilai-nilai syariah, menjunjung tinggi akhlakul karimah, serta mengutamakan kepuasan anggota.

**3. Kepengurusan**

**a. Susunan Pengurus, Pengawas, Dewan Pengawas Syariah Periode 2015-2020**

**Ketua** : H. Sutaji, SH. MM.

**Sekretaris** : Drs. H. M. Sapuan

**Bendahara** : Santosa, SE

**Pengawas**

Koordinator : Alif Amari, S.Th.I

Anggota : H. Ahmad Dahlan, Spd.I

Anggota : H. Abdul Wahid, Spd.I

**Dewan Pengawas Syariah**

Koordinator : S. Ahmad Syafi'i, S.T.H.I

Anggota : M. Rifki Arriza, Lc

**Pengelola**

Direktur utama : H. Muhammad Ridwan, S.Pd

Direktur SDI : Agus Jamaluddin, S.Ag

Direktur operasional : Sri Sutiyan, SE

Direktur Bisnis : Sunaji, SE

Staff & karyawan : 196 karyawan<sup>2</sup>

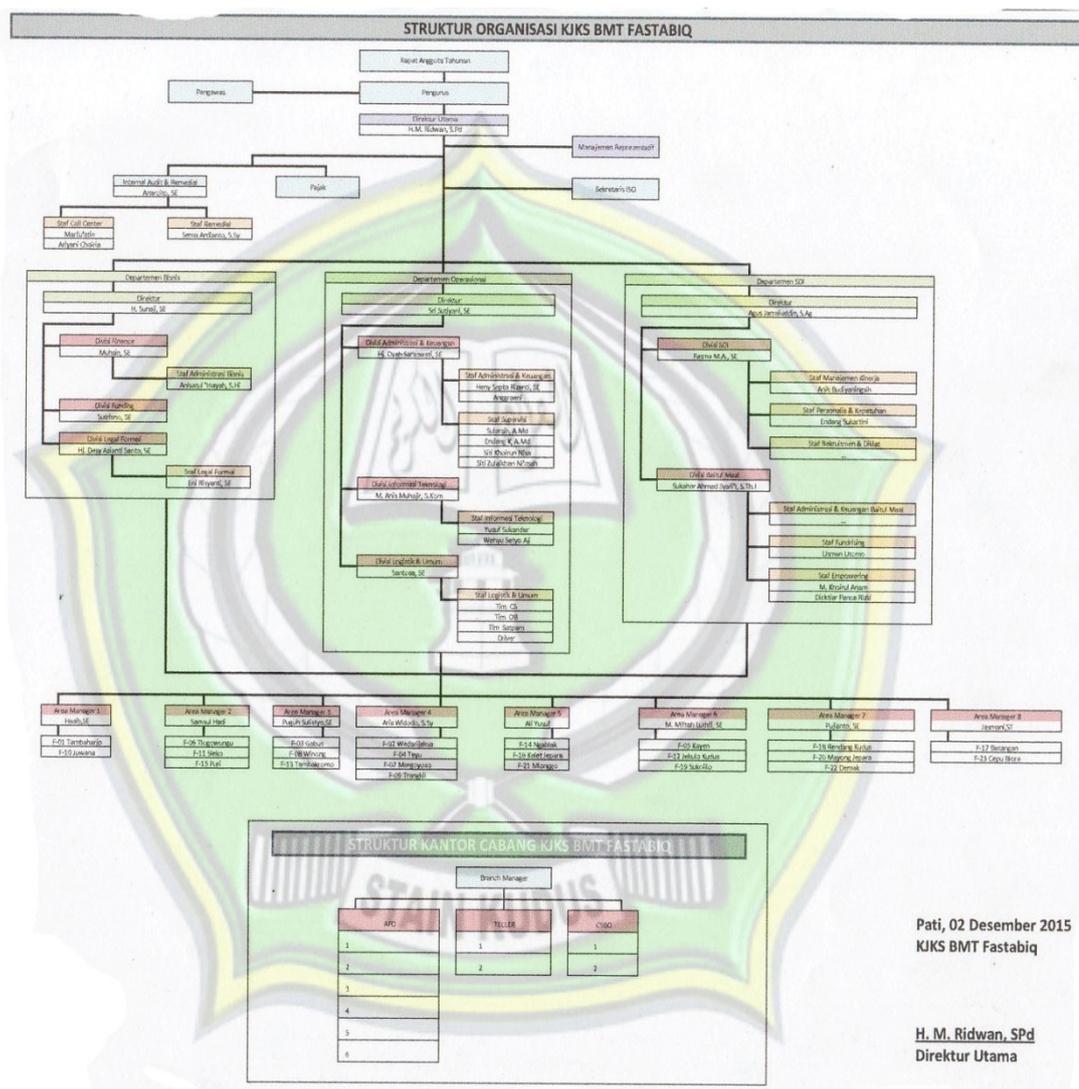
---

<sup>2</sup>Dokumen dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 18 Juni 2016.

**b. Stuktur Manajemen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah**

Gambar 4.1

Struktur organisasi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah<sup>3</sup>



**4. Produk layanan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah**

**a. Simpanan Mudharabah Sukarela Lancar.**

Produk BMT jenis ini seperti simpanan pada umumnya, yaitu orang menabung sejumlah uang di tabungan Sirela. Orang bisa kapan

<sup>3</sup>Dokumen struktur manajemen di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 18 Juni 2016.

saja menyetor sejumlah uang untuk di tabung di BMT Fastabiq. Hasil dari tabungan, bisa diambil kapan saja dan dimana saja, dimana saja maksudnya adalah diambil di BMT Fastabiq cabang manapun, bukan hanya di Pati tapi juga di Kudus maupun di Jepara.

Uang yang dititipkan di BMT Fastabiq akan dikelola menggunakan mekanisme dan prosedural syariah islam. Adapun hasil tabungan tidak diberikan menggunakan bunga, tetapi menggunakan bagi hasil dimana sistem ini menggunakan prinsip syariah.

Terkait tentang setoran awal, orang biasanya menabung di BMT Fastabiq minimal Rp.2000. untuk membuka sebagai setoran awal adalah Rp. 10.000. penyetoran tabungan bisa dilakukan oleh orang lain. Pengambilan ini bisa dilakukan kapanpun sewaktu-waktu selama masih dalam waktu jam kerja.<sup>4</sup>

b. Simpanan Mudharabah Qurban.

Produk BMT Fastabiq jenis ini merupakan layanan khusus untuk siapapun yang ingin menabung atau menyisihkan uang untuk kurban pada hari raya Idul Adha. Jadi bisa dikatakan layanan ini merupakan menabung untuk Qurban.

Pertama harus menyetor uang minimal Rp.70.000 per bulan atau Rp.3000 setiap hari dengan jangka waktu satu tahun. Setelah itu, pengambilan uang dilakukan setelah jatuh tempo yang telah ditentukan petugas. BMT Fastabiq mengklaim bahwa bagi hasil yang diberikan kepada pihak penabung berdasarkan prinsip syariah. Dalam hal ini, BMT Fastabiq juga menyediakan hewan Qurban.<sup>5</sup>

c. Simpanan Mudharabah Pelajar Prestasi.

d. Simpanan Mudharabah Sukarela Berjangka.

e. Simpanan Mudharabah Masa Depan.

f. Simpanan Mudharabah Haji Maburr.

g. Simpanan Mudharabah SUK.

---

<sup>4</sup><http://www.direktoripati.com/2014/07/kjks-bmt-fastabiq-pati.html> (diakses 24 Juni 2016:18.00).

<sup>5</sup>*Ibid.*,

- h. Pembiayaan Mudharabah.
- i. Pembiayaan Musyarakah.
- j. Pembiayaan Murobahah.
- k. Pembiayaan Ijarah.
- l. Pembiayaan Qordul Hasan.<sup>6</sup>

## 5. Program Kerja KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

### a. Strategi

- 1) Melakukan kajian ekonomi syariah secara intensif.
- 2) Menerapkan akad-akad syariah dalam semua transaksi ekonomi masyarakat.
- 3) Menerapkan tata kelola organisasi yang baik sesuai *islamic microfinance standart* dan sistem manajemen mutu *international standart international* (ISO) 9001:2008.
- 4) Melakukan pembinaan insan fastabiq dengan program pesantren karya yang bertujuan lurus aqidahnya, benar ibadahnya, mulia akhlaknya, tangguh fisiknya dan profesional kerjanya.
- 5) Meningkatkan pelayanan yang semakin dekat dengan kegiatan ekonomi masyarakat dan pembinaan kaum dhuafa.
- 6) Memberikan pelayanan yang tulus, sepenuh hati serta memberikan solusi yang membahagiakan.
- 7) Mengevaluasi komponen-komponen tingkat kesehatan secara periodik.

### b. Program Jangka Pendek (2016)

- 1) Melakukan kajian ekonomi syariah secara intensif.
- 2) Menerapkan akad-akad syariah dalam semua transaksi ekonomi masyarakat.
- 3) Menerapkan tata kelola organisasi yang baik sesuai *Islamic Microfinance Standart* dan sistem manajemen mutu *International Standart International* (ISO) 9001:2008.

---

<sup>6</sup>Dokumen KSPSS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 18 Juni 2016.

- 4) Melakukan pembinaan insan fastabiq dengan bertujuan lurus aqidahnya, benar ibadahnya, mulia akhlaknya, tangguh fisiknya dan profesional kerjanya.
  - 5) Meningkatkan pelayanan yang semakin dekat dengan kegiatan ekonomi masyarakat dan pembinaan kaum dhuafa.
    - a) Membuka layanan baru yaitu di pasar Rembang / Kaliori dan pasar Jepon.
    - b) Memaksimalkan potensi pasar di setiap cabang, terutama cabang Wedarijaksa, cabang Mayong di pasar Mayong, cabang Kudus di pasar Kliwon, dan cabang Demak di pasar Bintoro dan pasar Buyaran.
    - c) Memberikan pembiayaan kaum dhuafa 5 anggota disetiap cabang dengan nominal masing-masing kurang lebih 5 juta rupiah.
  - 6) Memberikan pelayanan yang tulus, sepenuh hati serta memberi solusi yang membahagiakan.
  - 7) Mengevaluasi komponen-komponen tingkat kesehatan secara periodik.
- c. Program Jangka Panjang (2020)**
- 1) Mengembangkan jaringan wilayah Jawa Tengah, sehingga KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mampu menguasai jalur daerah ekonomi produktif dengan mitra pemuda Muhammadiyah se-Jawa Tengah.
  - 2) Meningkatkan pelayanan kepada anggota dan masyarakat dengan jati diri KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah sebagai lembaga dakwah, sehingga meningkatkan kemanfaatan untuk umat.
  - 3) Meningkatkan pertumbuhan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah selaras dengan haluan BMT 2020, BMT sebagai soko guru perekonomian Indonesia yang bercirikan masyarakat produktif, sejahtera dan diberkahi oleh Allah SWT.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Dokumen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 18 Juni 2016.

## 6. Pemberdayaan Ummat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Tabel 4.1

Daftar Pemberdayaan Ummat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah<sup>8</sup>

No	Nama Kantor	Alamat kantor
1	Kantor Pusat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah	Jl. Raya Pati-Tayu Km.3 Tambaharjo Pati
2	Kantor Cabang Wedarijaksa	Pertigaan Kec. Wedarijaksa Ke Timur 25 Km
3	Kantor Cabang Gabus	Jl. Raya Gabus-Pati
4	Kantor Cabang Tayu	Jl. Yos Sudarso No.41 Tayu
5	Kantor Cabang Kayen	Timur Pasar Kayen
6	Kantor Cabang Tlogowungu	Jl. Raya Pati-Tlogowungu
7	Kantor Cabang Margoyoso	Jl. Raya Juwana-Tayu
8	Kantor Cabang Winong	Jl. Raya Winong Jakenan Km.1
9	Kantor Cabang Trangkil	1.Kompleks Kios Depan Pasar Trangkil
10	Kantor Cabang Juana	Ruko Pasar Porda No. 9 Jl. Sunan Ngerang
11	Kantor Cabang Sleko	Kompleks Pasar Sleko Pati
12	Kantor Cabang Tambakromo	Jl. Tambakromo-Kayen Pati
13	Kantor Cabang Ngablak	Jl. Raya Tayu Jepara
14	Kantor Cabang Puri	Kompleks Pasar Puri Pati
15	Kantor Cabang Jepara	Jl. Raya Kelet
16	Kantor Cabang Batangan	Sebelah Selatan Pasar Kuniran
17	Kantor Cabang Kudus	Jl. Jendral Sudirman No. 127 Kudus
18	Kantor Cabang Sukolilo	Jl. Pati Purwodadi Km. 27
19	Kantor Cabang Mayong	Jl. Raya Kudus Jepara No. 12 Mayong
20	Kantor Cabang Jekulo	Jl. Raya Pati-Kudus Km. 9 Kudus
21	Kantor Cabang Demak	Kompleks Pasar Bintoro A-1 No. 31 Demak
22	Kantor Cabang Mlonggo	Jl Raya Jepara Bangsri Km 9
23	Kantor Cabang Cepu	Jl. Pemuda Ruko No. 4 Cepu

## 7. Penghargaan yang diterima KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

- a. 300 koperasi unggulan 2012.
- b. 100 koperasi besar indonesia 2012.
- c. *Islamic finance award* 2013.

<sup>8</sup>Observasi langsung di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah tanggal 17 Juni 2016.

- d. *Islamic micro finance standart* 2013.
- e. Sertifikasi sistem manajemen ISO 9001-2008 september 2015.
- f. 100 koperasi besar indonesia 2015 (No. 41).<sup>9</sup>

## **B. Data Penelitian**

### **1. Data KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Dalam Merekrut Dan Menyeleksi Karyawan**

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah atau yang dikenal oleh masyarakat BMT Fastabiq merupakan sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Dengan pertumbuhan dan pengembangan usaha yang sangat signifikan menyebabkan kebutuhan akan penambahan sumber daya manusia sangatlah tinggi. Terbukti bahwa pada tahun 2016 untuk strategi jangka pendek KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah akan meningkatkan pelayanan yang semakin dekat dengan kegiatan ekonomi masyarakat dan pembinaan kaum dhuafa dengan membuka dua layanan baru/cabang baru di Pasar Rembang yaitu di Kaliiori dan di Pasar Jepon. Maka dengan adanya dua cabang baru tersebut membutuhkan tambahan SDM untuk menunjang kegiatan operasionalnya.

Melalui data KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah *Manpower SDI Suplay* pada bulan Mei 2016, total SDM yang menunjang operasional dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berjumlah 212 karyawan. Mengalami *defisit* sebanyak 10 karyawan. Ada 4 karyawan yang sudah di tempatkan sehingga *defisit* tersebut hanya membutuhkan 6 kandidat untuk mengisi kekosongan formasi tersebut.<sup>10</sup>

#### **a. Implementasi Rekrutmen Karyawan KSPPS Fastaiq Khoiro Ummah**

Implementasi rekrutmen dilaksanakan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Idealnya rekrutmen dilaksanakan secara periodik. Namun jika terdapat kebutuhan formasi secara mendadak maka akan segera dilaksanakan rekrutmen.

---

<sup>9</sup>Dokumen dari KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 18 Juni 2016.

<sup>10</sup>KJKS BMT Fastabiq Manpower SDI suplay May 2016 dikutip tanggal 18 Juni 2016.

## 1) Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen yang diterapkan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah ada dua:<sup>11</sup>

### a) Metode Internal

Rekrutmen internal adalah rekrutmen dimana untuk mengisi formasi yang butuhkan dari SDM yang sudah bergabung dengan lembaga.

Dalam pelaksanaannya menggunakan beberapa metode yakni:

#### 1. Promosi

Promosi dimaksudkan untuk mengisi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Biasanya dimaksudkan untuk memperbaiki semangat kerja karyawan. Untuk memperluas pengalaman dan pengetahuan karyawan di berbagai bidang, serta untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### 2. Mutasi

Mutasi merupakan perubahan tempat/jabatan karyawan tetapi masih dalam level yang sama dari pekerjaan yang sebelumnya. Biasanya dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, untuk menghilangkan rasa bosan atau kejenuhan dalam pekerjaan, dan untuk memberikan stimulus agar karyawan berupaya meningkatkan karirnya.

### b) Metode Eksternal

Rekrutmen eksternal yaitu rekrutmen dimana SDM yang direkrut itu adalah masyarakat umum yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

## 2) Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen yang diterapkan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah diantaranya:

### a) Lowongan publik

Dengan membuka lowongan secara publik di seluruh kantor cabang melalui sarana informasi misalnya banner, website, facebook, dari *person ke person*, yang sekiranya memenuhi kualifikasi.

---

<sup>11</sup>Wawancara dengan Pak Agus selaku Direktur SDI pada 3 Agustus 2016.

b) Job fair

Job fair juga dimanfaatkan sebagai ajang rekrutmen karyawan.

c) Mitra pendidikan

Bekerjasama dengan mitra pendidikan dalam hal ini siswa-siswi terbaik akan direkrut menjadi karyawan.<sup>12</sup>

Berdasarkan kuesioner penelitian pada karyawan masa kerja kurang dari satu tahun dapat disimpulkan bahwa sumber rekrutmen yang mereka dapatkan berasal dari:

a) *Direct*

Ada beberapa karyawan yang secara langsung melamar ke pusat maupun ke cabang-cabang Fastabiq.<sup>13</sup>

b) Lowongan publik

Dengan memanfaatkan lowongan publik seperti banner, website dsb.<sup>14</sup>

c) Job fair

Beberapa karyawan yang diterima juga melalui job fair.<sup>15</sup>

d) Mitra pendidikan

Terdapat karyawan yang berasal dari mitra pendidikan karena mereka termasuk siswa terbaik di sekolah tersebut.<sup>16</sup>

3) Tahapan Rekrutmen

Tahapan rekrutmen yang diterapkan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah sesuai dengan SOP yakni:

a) Pengajuan

b) Disposisi

c) Analisa *Manpower*

d) Jadwal agenda rekrutmen

e) Pelaksanaan<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup>Wawancara dengan bu Fatma selaku Divisi SDI Pada 18 Juni 2016.

<sup>13</sup>Wawancara dengan Aticka Dwi Rochayati dan Kartini Dwi Djayanti 10/11 Agustus 2016.

<sup>14</sup>Wawancara dengan Eva Noviana Puspitasari rekrutmen melalui web. 9 Agustus 2016.

<sup>15</sup>Wawancara dengan Erlina Sulistiyowati KSPPS Fastabiq cabang Mayong 10 agustus 2016.

<sup>16</sup>Analisis kuesioner penelitian pada karyawan masa kerja < 1 tahun. 26 Agustus 2016.

#### 4) Kriteria Rekrutmen Syariah

Pada prinsipnya KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah menggunakan prinsip syariah dan ekonomi Islam diantaranya menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a) Muslim/Muslimah
- b) Tidak merokok untuk pria
- c) Memiliki skill sesuai dengan standar BMT
- d) Memiliki pengetahuan sesuai kualifikasi
- e) Praktik ibadah baik
- f) Mampu tilawah diutamakan

#### 5) Kendala Rekrutmen

Kendala dalam proses rekrutmen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah diantaranya:

##### a) Faktor eksternal

Dalam faktor eksternal disebabkan oleh kualitas SDM belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

##### b) Faktor internal

Dalam faktor internal kendalanya lebih ke individunya dalam hal ini adalah semangat untuk mau belajar.<sup>18</sup>

#### b. Implementasi Seleksi Karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Implementasi seleksi karyawan dilaksanakan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Idealnya seleksi dilaksanakan setelah adanya rekrutmen yakni dimulai dari pengumuman aplikasi lamaran yang sudah masuk hingga calon karyawan dinyatakan lolos untuk menjadi karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

##### 1) Tahapan Seleksi Syariah

Tahapan seleksi yang dilakukan oleh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah disesuaikan dengan prosedur lembaga. Diantaranya:

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, 17 Juni 2016.

<sup>18</sup>Wawancara mendalam dengan Ibu Fatma selaku Divisi SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. 17/6/16.

a) Aplikasi Lamaran Masuk

Dalam seleksi aplikasi lamaran masuk maka disesuaikan dengan kualifikasi awal, yaitu:

1. Muslim/muslimah
2. Pendidikan minimal SMA
3. Usia maksimal 27

b) Tes Potensi Akademik

Tes potensi akademik digunakan untuk mengetahui tingkat daya nalar, pemantapan, pemahaman, persepsi atau skill hubungan dan analisa kandidat calon karyawan. Tes potensi akademik menggunakan soal sebanyak 200 soal yang harus dikerjakan pada waktu 2 jam.<sup>19</sup>

c) Tes Seleksi Praktek

Tes seleksi praktik disesuaikan dengan formasi kebutuhan yang membutuhkan praktik. Misalnya Teller. Teller membutuhkan praktik akuntansi dasar dan praktik komputer.<sup>20</sup>

d) Interview

Wawancara dengan SDI yang membutuhkan formasi. Wawancara ini biasanya dilanjutkan dengan tes baca Al-Quran.

e) Mekanisme Survey

Mekanisme survey tersebut dilakukan oleh internal SDI yang melakukan survey di lingkungan sekitar kandidat calon karyawan untuk mengetahui aktivitas keseharian kandidat.

f) Interview dengan Direktur

Setelah survey yang dilakukan lolos maka langsung interview langsung dengan direktur utama dan pengurus.

g) Tanda Tangan Kontrak

Tanda tangan kontrak juga masih masuk dalam proses seleksi. Jika yang bersangkutan bersedia tanda tangan kontrak maka ia diterima, namun jika tidak bersedia maka dinyatakan gagal dalam proses

---

<sup>19</sup>Wawancara dengan Nina Lutfiana selaku karyawan masa kerja <1 tahun sebagai Teller 6 Agustus 2016.

<sup>20</sup>*Ibid.*, 6 Agustus 2016.

seleksi.<sup>21</sup> Dalam tanda tangan kontrak meliputi masa kerja, gaji, penepatan kerja dan perjanjian masa training jika keluar maka harus mengeluarkan sejumlah gaji yang diterima.<sup>22</sup>

Berdasarkan analisis kuesioner penelitian pada karyawan masa kerja < 1 tahun dapat disimpulkan bahwa tahapan seleksi karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah melalui dua tahap:

a) Tahap tes seleksi

Tes seleksi yang dilalui oleh calon karyawan *Teller* maupun *Marketing* adalah tes potensi akademik, khusus untuk *Teller* dengan melalui tes praktik komputer seperti mengetik dll kemudian tes praktik akuntansi.

b) Tahap tes wawancara

Tes wawancara yang dilalui oleh calon karyawan adalah wawancara SDI, Wawancara direktur dan pengurus, serta wawancara tes baca Al-Quran.<sup>23</sup>

2) Kriteria Seleksi Syariah

Yang menjadi kriteria dalam seleksi syariah di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah diantaranya:

a) Untuk pria

1. Muslim
2. Tidak merokok
3. Berkomitmen dalam berperilaku Islami
4. Kemampuan ibadah
5. Praktik baca Al-Quran baik

b) Untuk wanita

1. Muslimah
2. Berjilbab. (tidak tipis, tidak transparan)
3. Aurat tertutup (tidak membentuk tubuh)

---

<sup>21</sup>Wawancara mendalam dengan Ibu Fatma selaku Divisi SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. 17/6/16.

<sup>22</sup>wawancara dengan Ari Kurniawati karyawan cabang Winong 12 Agustus 2016.

<sup>23</sup>Analisis Kuesioner Penelitian Pada Karyawan Masa Kerja < Satu Tahun 26 Agustus 2016.

4. Memakai rok
  5. Berkomitmen dalam berperilaku Islami
  6. Kemampuan ibadah
  7. Praktik baca Al-Quran baik
- 3) Kendala Seleksi Syariah

Kendala dalam seleksi syariah di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah diantaranya:

a) Faktor eksternal

Dalam faktor eksternal disebabkan oleh kualitas SDM yang dibutuhkan.

b) Faktor internal

Dalam faktor internal kendalanya lebih ke individunya dalam hal ini adalah semangat untuk mau belajar.<sup>24</sup>

Berdasarkan rekrutmen dan seleksi karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah tahun 2015 dan 2016 terhitung 26 karyawan untuk menambah kebutuhan sumber daya manusia KSPPS Fastabiq, berikut daftar karyawan yang masa kerja dibawah satu tahun diantaranya:

Tabel 4.2

Daftar karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

masa kerja kurang satu tahun.<sup>25</sup>

No	Nama Lengkap	Tanggal masuk	Usia kerja			Jabatan	Unit	Ket
			Thn	Bln	Hari			
1	Ahmad Nur Erwin	11/8/15	0	11	26	RO	F17	
2	M Iqbal Firdaus , Se.Sy	11/8/15	0	11	26	RO	F04	
3	Hanik Nur Musahhadah	28/9/15	0	10	9	Teller	F02	FBP

<sup>24</sup>Wawancara mendalam dengan Ibu Fatma selaku Divisi SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. 17 Juni 16.

<sup>25</sup>Dokumen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dikutip tanggal 6 Agustus 2016.

4	Kartini Dwi Jayanti	28/9/15	0	10	9	Teller	F19	FBP
5	Mukhamad Mahfud	28/9/15	0	10	9	RO	F22	
6	Muhammad Kurniawan	28/9/15	0	10	9	RO	F07	
7	Muhamad Adib Muallifin	28/9/15	0	10	9	RO	F06	
8	Riamawan Hendriyanto	04/11/15	0	9	2	RO	F15	
9	Muhamad Irsyad Yanuar	04/11/15	0	9	2	RO	F10	
10	Choirul Anwar, S.Kom.I	04/11/15	0	9	2	RO	F06	
11	Rike Nur Setyani S, Mat	7/12/15	0	7	30	Teller	F21	FBP
12	Ari Kurniawati	15/2/16	0	5	22	Teller	F08	FBP
13	Nina Lutfiana	15/2/16	0	5	22	Teller	F01	FBP
14	Atika Dwi Rochayati	15/2/16	0	5	22	Teller	F18	FBP
15	Khoir Rahayuning Hidayah	15/2/16	0	5	22	Teller	F17	FBP
16	Jahuri	7/3/16	0	4	30	RO	F18	
17	M.Mujiburrahman	7/3/16	0	4	30	RO	F22	
18	Ahmad Kholiq	7/3/16	0	4	30	RO	F02	
19	Achmad Lutfi	7/4/16	0	3	30	RO	F01	
20	Ali Ma'ruf	7/4/16	0	3	30	RO	F23	
21	Ahmad Ma'ruf	7/4/16	0	3	30	RO	F08	
22	Iin Jayani	7/4/16	0	3	30	Teller	F13	FBP
23	Erlina Sulistiyowati	7/4/16	0	3	30	Teller	F20	FBP
24	Eva Noviana Puspitasari	7/4/16	0	3	30	Teller	F12	FBP
25	Evi Setyowati	7/4/16	0	3	30	Teller	F07	FBP
26	Siti Nur Afifah	7/4/16	0	3	30	Teller	F24	FBP

## 2. Faktor Pendukung dan Penghambat KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Dalam Merekrut Dan Menyeleksi Karyawan

Secara umum beberapa faktor yang mempengaruhi apabila pencarian kebutuhan tenaga baru dari luar perusahaan yaitu:

- a. Kondisi ekonomi negara secara umum yang relatif sulit, maka akan terjadi *oversupply* atau calon pekerja jauh lebih besar dibandingkan jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka KSPPS fastabiq lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab para pelamar kerja melimpah.
- b. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka KSPPS akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Misalnya kebutuhan akan bagian legal.
- c. Reputasi perusahaan. suatu lembaga cenderung akan lebih mudah merekrut *the best people*, jika lembaga tersebut memiliki reputasi bagus. Berhubung KSPPS memiliki reputasi bagus dengan menerapkan sistem syariah diberbagai aspek maka *the best graduated* akan berlomba-lomba bergabung dengan KSPPS.

Namun lebih spesifiknya faktor pendukung dan penghambat KSPPS adalah sebagai berikut:

### a. Faktor Eksternal

Dalam faktor eksternal KSPPS dalam merekrut dan menyeleksi karyawan disebabkan oleh kualitas SDM belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan kebutuhan SDM KSPSS Fastabiq Khoiro Ummah dapat ditinjau dari dua sisi, kualitas dan kuantitas.

- 1) Dalam hal ini kualitas KSPPS Fastabiq masih membutuhkan bagian legal untuk membantu kegiatan operasional Fastabiq. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Agus Jamaluddin selaku Direktur SDI.

“Jadi untuk SDM Fastabiq dari sisi kualitas memang ada beberapa bagian yang belum sesuai dengan kualifikasi yang kita cari ya. Misalnya bagian legal ini masih proses penyempurnaan. Tentu kita harus punya bagian yang mengerti tentang hukum dan sebagainya ini masih proses. Kita sudah dapat orangnya namun masih dalam proses belajar. Kalau untuk bagian-bagian yang lain saya pikir sudah cukup terpenuhi semua kualifikasinya”<sup>26</sup>.

- 2) Sedangkan dari segi kuantitas atau jumlah kebutuhan SDM masih diperlukan melalui rekrutmen pada bagian *Teller* dan *Marketing*.<sup>27</sup>

Selain berdasarkan kebutuhan SDM faktor yang lain adalah SDM yang masuk masih tergolong input yang rendah karena belum banyak mengerti tentang prinsip ekonomi syariah. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Fatma M.A selaku Divisi SDI.

“Kelemahannya dalam khazanah pendidikan, standar di kita kan SMA mbak, SMA itu belum mendalam lah tentang cakupan ekonomi islam sedangkan untuk sarjana ekonomi islam sendiri yang melamar itu tidak cukup banyak gitu mbak, sementara hasilnya adalah SDM yang masuk dalam sisi wawasan atau pengetahuan tentang ekonomi islam itu sendiri perlu di *upgrade* atau ditingkatkan. Jadi dari sisi kualitas SDM dalam hal ekonomi islam itu yang perlu di *upgrade*”.<sup>28</sup>

Begitu juga dengan yang disampaikan oleh Pak Agus selaku Direktur SDI.

“Kelemahannya tentu saja karena kita ini kan berdakwah di bidang *iqtishadiah* atau bidang muamalah. Tugas kita tentu saja memberikan edukasi kepada masyarakat tentang praktek ekonomi syariah. Namun demikian input SDM kita kan dari masyarakat yang kita edukasi tadi yang juga masih belum begitu memahami ekonomi syariah. Sehingga kelemahan mendasar SDM kita itu ya di pemahaman tentang praktek ekonomi syariah yang oleh karena kita sadari kelemahannya disitu kita terus berupaya untuk melakukan diklat, pelatihan-pelatihan agar temen-temen ini sebagai Dai/ insan Fastabiq memiliki kelebihan yaitu faham tentang prinsip ekonomi syariah. Kelemahan-kelemahan itu kita sadari maka kita coba mengupayakan dengan pelatihan-pelatihan”.

---

<sup>26</sup>Wawancara dengan Pak Agus Jamaluddin selaku Direktur SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah 3/9/16

<sup>27</sup>Wawancara dengan Bpk Agus selaku Direktur SDI pada 3 Agustus 2016.

<sup>28</sup>Wawancara mendalam dengan Ibu Fatma selaku Divisi SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. 17/6/16.

### **b. Faktor Internal**

Dalam faktor internal kendalanya lebih ke individunya dalam hal ini adalah semangat untuk mau belajar.<sup>29</sup>

Meskipun begitu KSPPS Fastabiq memiliki kelebihan yaitu bahwa BMT ini bukan hanya sekedar lembaga bisnis *ansiih* namun merupakan entitas dakwah maka upaya yang dilakukan yang menonjol supaya menjadi karakter dari setiap karyawan fastabiq yang disebut dengan insan fastabiq yakni kuat secara ideologis, aqidahnya lurus, kemudian benar dalam beribadah dan profesional dalam pekerjaannya.

## **3. Upaya KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam Merekrut dan Menyeleksi Karyawan**

### **a. Upaya Rekrutmen Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan SDM**

#### **1) Pra Rekrutmen**

Sebelum dilakukan rekrutmen KSPPS Fastabiq melakukan perumusan rekrutmen yang dikoordinasikan terlebih dahulu, diantaranya:

- a) Adanya pengajuan
- b) Disposisi
- c) Analisa *manpower*

#### **2) Proses Rekrutmen**

Setelah diketahui kebutuhan formasi sumber daya manusianya maka dilakukan perekrutan dengan melalui:

##### **a) Iklan publik**

Iklan publik dimanfaatkan melalui banner di kantor pusat maupun kantor cabang BMT, website, facebook, dari person ke person, dan lain sebagainya.

---

<sup>29</sup>Wawancara mendalam dengan Ibu Fatma selaku Divisi SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. 17/6/16.

b) Job fair

Job fair juga dimanfaatkan sebagai ajang rekrutmen.

c) Mitra pendidikan

Bekerjasama dengan mitra pendidikan juga dimanfaatkan sebagai ajang rekrutmen dengan merekrut siswa-siswi terbaik sekolah tersebut.

d) Beasiswa

Melalui program beasiswa pada posisi Baitul Mal, posisi pengawas syariah, kemudian beasiswa pesantren untuk mendidik mereka dan ketika sudah selesai pendidikan maka bisa direkrut dan bekerja.<sup>30</sup>

3) Pasca Rekrutmen

Setelah adanya perekrutan dilaksanakan evaluasi rekrutmen pada tiap tahap perkembangannya. Prosedur dalam evaluasi menggunakan laporan pertanggung jawaban setiap tahap yang dilaksanakan. Bagian yang terlibat dalam evaluasi yakni Tim SDI, Komite SDI, dan pihak terkait.<sup>31</sup>

Selain upaya yang diuraikan diatas KSPPS Fastabiq mengupayakan rekrutmen dengan menambah waktu pembukaan lowongan. Dan yang lebih diutamakan adalah pola publikasi untuk menarik kandidat sebanyak-banyaknya agar dalam proses seleksi KSPPS Fastabiq memiliki banyak pilihan untuk mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dengan standar dan kualifikasi yang dibutuhkan.

**b. Upaya Seleksi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan SDM**

1) Proses Seleksi

Proses seleksi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah disesuaikan dengan prosedur standar lembaga. Diantaranya:

- a) Aplikasi lamaran masuk
- b) Tes akademik
- c) Tes seleksi praktik

---

<sup>30</sup>Wawancara dengan Ibu Fatma selaku divisi SDI Pada 17 Juni 2016.

<sup>31</sup>*Ibid.*, 17 Juni 2016.

- d) Wawancara
  - e) Mekanisme survey
- 2) Pasca Seleksi

Pasca seleksi dilakukan evaluasi secara langsung pada tiap tahapan. Dalam proses seleksi dilakukan evaluasi dan pengendalian misalnya tes potensi akademik sesuai dengan potensi calon karyawan atau tidak atau pola pola yang lainnya seperti tes praktek baca Quran, tes praktek ibadah dan lain sebagainya. Dan setelah karyawan dinyatakan lolos juga masih dievaluasi dalam tri bulan pertama apakah performanya sesuai dengan pada saat seleksi atau tidak.<sup>32</sup>

Berdasarkan upaya KSPPS Fastabiq diatas yang lebih ditonjolkan adalah dengan mengupayakan tes baca Quran, tes praktek ibadah, survey lingkungan untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut adalah *insan Fastabiq*. Untuk sejauh ini proses seleksi tidak memiliki masalah atau kendala yang mendasar yang berpengaruh terhadap kelangsungan lembaga.

### C. Analisis Data

#### 1. Analisis KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Dalam Merekrut Dan Menyeleksi Karyawan

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah atau yang dikenal oleh masyarakat BMT Fastabiq merupakan sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Dengan pertumbuhan dan pengembangan usaha yang sangat signifikan menyebabkan kebutuhan akan penambahan sumber daya manusia sangatlah tinggi. Terbukti bahwa pada tahun 2016 untuk strategi jangka pendek KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah akan meningkatkan pelayanan yang semakin dekat dengan kegiatan ekonomi masyarakat dan pembinaan kaum dhuafa dengan membuka dua layanan baru/cabang baru di Pasar Rembang yaitu di Kaliori

---

<sup>32</sup>Wawancara dengan Pak Agus selaku Direktur SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah pada 3 Juni 2016.

dan di Pasar Jepon. Maka dengan adanya dua cabang baru tersebut membutuhkan tambahan SDM untuk menunjang kegiatan operasionalnya.

**a. Implementasi Rekrutmen Karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah**

Menurut Hariandja dalam Subekti & Jauhar, rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.<sup>33</sup>

Idealnya rekrutmen direncanakan secara periodik namun karena dinamika yang begitu banyak sekali maka rekrutmen dilaksanakan secara fleksibel dimana ketika suatu bagian membutuhkan formasi sumber daya manusia maka akan segera dilakukan rekrutmen.

Implementasi disini disesuaikan dengan yang sudah direncanakan. Yang terlibat langsung dalam implementasi strategi adalah Tim SDI, Komite SDI, dan pihak yang terkait. Misalnya interview departemen yang menggunakan jasa dari personal tersebut maka departemen tersebut diajak untuk interview orang yang akan menempati itu sehingga tahu persis yang diinterview. Jika memang dirasa bisa melaksanakan tugas sebagaimana yang dicari itu maka bisa diloloskan dengan syarat memenuhi standar kualifikasi yang sudah ditentukan.

1) Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen yang diterapkan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah metode internal dan metode eksternal. Dimana rekrutmen dengan metode internal berasal dari sumber daya manusia pada lembaga tersebut. Bisa melalui promosi maupun mutasi. Menggunakan promosi jika naik ke level yang lebih tinggi atau biasa disebut dengan promosi kenaikan jabatan. Sedangkan mutasi adalah perpindahan kerja di level

---

<sup>33</sup>Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013.

yang sama dengan pekerjaan yang sebelumnya. Promosi dimaksudkan untuk menambah semangat karyawan, membuktikan bahwa keberadaan karyawan tidak serta merta untuk bekerja saja namun kinerja karyawan diapresiasi. Mutasi juga dimungkinkan agar karyawan tersebut memiliki semangat kembali untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

Sedangkan rekrutmen metode eksternal, sumber daya manusianya berasal dari luar, masyarakat umum misalnya yang memiliki spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

## 2) Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen yang diterapkan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah adalah melalui iklan publik dengan menempelkan banner di seluruh kantor-kantor cabang bahwa ada *open recruitment*, melalui website, facebook, *word of mouth*, dan lainnya. Kedua dengan memanfaatkan event-event job fair, selain itu juga bekerjasama dengan mitra pendidikan dimana siswa siswi terbaik alumni mereka akan direkrut dengan syarat memenuhi kualifikasi dan standar yang ditentukan oleh lembaga. Berdasarkan analisis kuesioner penelitian dan wawancara dengan karyawan masa kerja dibawah satu tahun sumber rekrutmen yang mereka dapatkan berasal dari langsung melamar ke kantor, lowongan publik seperti fb, website, banner, job fair dan mitra pendidikan.

## 3) Tahapan Rekrutmen

Tahapan rekrutmen di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah disesuaikan dengan SOP lembaga. Yakni dengan pengajuan terlebih dahulu, analisa *manpower*, dan disposisi, ketika disposisi sudah disetujui maka dilakukan penjadwalan agenda rekrutmen, kemudian baru pelaksanaan rekrutmen tersebut.

## 4) Kriteria Rekrutmen Syariah

Dalam rekrutmen syariah ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria syariah merupakan kriteria khusus yang disepakati manajemen

berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.<sup>34</sup>

Di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah kriteria rekrutmen muslim, muslimah, memiliki skill yang bagus, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas. Lebih spesifiknya, untuk pria: muslim, tidak merokok, berperilaku baik dan praktik ibadah baik. sedangkan untuk wanita: muslimah, berjilbab (tidak tipis, tidak transparan, menutup aurat), memakai rok, berperilaku baik dan praktik ibadah baik. spesifikasi tersebut sudah sesuai dengan teori tentang kriteria rekrutmen syariah yang dikemukakan oleh Abu Fahmi dan menjadikan kriteria tersebut sebagai *culture* dari KSPPS Fastabiq.

#### 5) Kendala Rekrutmen

Kendala dalam proses rekrutmen eksternal terkait tentang kualitas SDM yang dibutuhkan, karena lembaga mengharapkan standar sekian tapi ternyata yang bisa memenuhi hanya sekian. Input yang dibutuhkan juga rendah artinya belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sebab masih banyak masyarakat yang belum mengerti tentang prinsip ekonomi syariah sehingga yang mendaftar/melamar pun belum mengerti tentang ekonomi syariah tersebut.

Dampaknya formasi yang dibutuhkan tersebut pemenuhannya tidak bisa saat itu saja atau dalam satu kali proses rekrutmen. Pada prinsipnya rekrutmen itu ada standar kualifikasinya, ketika standarnya tidak memenuhi atau kualifikasinya ada yang kurang maka tidak bisa dipaksakan untuk harus segera direkrut karena ada standar yang dipenuhi jika standar itu tidak dipenuhi maka dikhawatirkan akan merugikan diakhir. Jadi dampak dari kendala tersebut adalah waktu pemenuhan SDM nya lebih panjang dan waktu yang dibutuhkan juga lebih panjang.

Budiantoro menyatakan bahwa rekrutmen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan

---

<sup>34</sup>Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi:Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014. Hal.164.

kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.<sup>35</sup>

Dengan demikian rekrutmen yang dilakukan oleh KSPPS Fastabiq adalah dengan upaya menambah waktu pembukaan lowongan sampai mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu dari KSPPS Fastabiq terus berupaya mengadakan pola publikasi agar kendala rekrutmen dengan input rendah, daftar sedikit lembaga tidak bisa memilih yang terbaik karena kandidatnya hanya sedikit. Sehingga dengan adanya pola publikasi kandidat yang mendaftar banyak dan lembaga memiliki banyak pilihan. Jadi fokus strategi pengelolaan rekrutmen pada pola publikasi agar kandidat yang dibutuhkan mengalami kenaikan.

#### **b. Implementasi Seleksi Karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah**

Menurut Jackson *et al* seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar.<sup>36</sup>

Implementasi seleksi disini disesuaikan denganyang sudah direncanakan. Yang terlibat langsung dalam implementasi seleksi adalah Tim SDI, Komite SDI, dan pihak yang terkait. misalnya interview departemen yang menggunakan jasa dari personal tersebut maka departemen tersebut diajak untuk interview orang yang akan menempati itu sehingga tau persis yang diinterview. Jika memang dirasa bisa melaksanakan tugas sebagaimana yang dicari itu maka bisa diloloskan dengan syarat memenuhi standar kualifikasi yang sudah ditentukan.

---

<sup>35</sup>Rizal Pahlevi, *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia*, PT. Teknologi Riset Global Investama, Jakarta, Periode Januari 2013-Desember 2013.

<sup>36</sup>Rizki Amanda Dkk, *Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu*, Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol.9 No 2 April 2014. Hal 3.

### 1) Tahapan Seleksi Syariah

Menurut Abu Fahmi alat tes atau alat seleksi syariah yang dapat digunakan, antara lain:

- a) Analisis syariah aplikasi lamaran.
- b) Tes tertulis wawasan syariah.
- c) Wawancara syariah.
- d) Rekomendasi syariah.<sup>37</sup>

Tahapan seleksi yang diterapkan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yakni disesuaikan dengan prosedur. Pertama aplikasi lamaran masuk diseleksi secara administrasinya terlebih dahulu meliputi: kualifikasi harus muslim/muslimah, kualifikasi minimal pendidikan minimal SMA meskipun ada kandidat yang mendaftar dengan pendidikan SMP, Usia maksimal 27 di kualifikasi usia namun ada juga yang mendaftar dengan usia diatas 27. Ketika administrasi lamaran masuk lolos selanjutnya tes potensi akademik tes ini dimungkinkan untuk mengukur daya nalar, pemahaman, pemantapan dan daya analisa kandidat. Tes potensi akademik biasanya menggunakan soal sebanyak 200 dan dikerjakan dalam waktu 2 kurang lebih 2 jam. Setelah tes potensi akademik lolos maka selanjutnya adalah tes praktik, terutama yang membutuhkan praktik seperti *teller*, *teller* mebutuhkan praktik akuntansi dasar dan komputer. Tes akuntansi dasar biasanya diberikan waktu selama 30 menit sedangkan tes komputer diberi waktu hanya 10 menit. Namun untuk laki-laki tidak ada tes praktik karena bagian *marketing* tidak membutuhkan praktik komputer dan akuntansi. Kemudian *interview* SDI yang membutuhkan formasi SDM. Setelah interview SDI lolos maka selanjutnya tes baca Al-Quran. Setelah tes ini lolos kemudian mekanisme survey, survey ini dilakukan oleh internal SDI mensurvey calon karyawan tersebut (suvey lingkungan), bagaimana aktifitas kandidat dalam sehari-hari apakah sesuai atau tidak, karena kriteria muslim dalam hal ini tidak hanya lisan atau

---

<sup>37</sup>Abu Fahmi, *Op.Cit.*, Hal. 102.

secara penampilan saja tapi juga mengukur perilaku di tempat tinggalnya. Jika survey disetujui selanjutnya interview langsung dengan direktur utama dan pengurus, disitu terdapat konfirmasi apakah lanjut siap dengan komitmen komitmen yang dilaksanakan atau tidak, jika sanggup maka akan ditawarkan tanda tangan kontrak. Dan tanda tangan kontrak itu pun juga masih proses seleksi, ketika semua tes seleksi yang lain sudah lolos tapi di tanda tangan kontrak tidak tanda tangan kontrak maka dianggap gugur. Dalam tanda tangan kontrak meliputi masa kerja, gaji, penempatan kerja dan perjanjian masa training jika keluar maka akan mengembalikan sejumlah gaji yang telah diterima.

Berdasarkan penelitian implementasi seleksi syariah sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abu Fahmi hanya saja belum adanya tes wawasan syariah pada KSPPS Fastabiq.

## 2) Kriteria Seleksi Syariah

Kriteria seleksi syariahnya kalau wanita harus berjilbab kemudian harus siap pakai rok bukan celana, auratnya tertutup, tidak membentuk tubuh, untuk yang laki-laki tidak merokok, kemudian komitmen terkait perilaku islami, seleksi syariahnya pada kemampuan ibadah dan membaca al-Quran itu juga diperhatikan.

Yang menjadi indikator utama dalam pengambilan keputusan lolos atau tidaknya yakni di seleksi TPA (Tes Potensi Akademik) dalam TPA ada range nilai-nilai minimal yang harus dilampaui, praktek ibadah juga paling tidak harus terpenuhi, jika ada laki-laki merokok maka harus berhenti/tidak merokok, kalau berjilbab harus sesuai dengan standar BMT misalnya tidak tipis, tidak transparan, kemudian indikatornya setiap tahapan standar harus memenuhi kualifikasi.

## 3) Kendala Seleksi Syariah

Kendala dalam proses seleksi syariah terkait tentang kualitas SDM yang dibutuhkan, karena lembaga mengharapkan standar sekian tapi

ternyata yang bisa memenuhi hanya sekian. Untuk kendala hampir sama dengan rekrutmen. Dampaknya formasi yang dibutuhkan tersebut pemenuhannya tidak bisa saat itu saja atau dalam satu kali proses rekrutmen.

Pada prinsipnya rekrutmen dan seleksi itu kan ada standar kualifikasinya, ketika standarnya tidak memenuhi atau kualifikasinya ada yang kurang maka tidak bisa dipaksakan untuk harus saat itu juga direkrut karena ada standar yang dipenuhi jika standar itu tidak dipenuhi dikhawatirkan akan merugikan diakhir. Misalnya praktik mengetik maupun akuntansi kok tidak bisa standar maka jika dipaksakan rekrut pasti dengan berjalanya waktu nanti akan kesulitan. Karyawan tersebut harus belajar sekaligus mengerjakan tugas dengan penuh resiko. Jadi dampak dari kendala tersebut adalah waktu pemenuhan SDM nya lebih panjang dan waktu yang dibutuhkan juga lebih panjang.

Dengan demikian strategi pengelolaan seleksi yang dilakukan oleh KSPPS Fastabiq adalah dengan menambah waktu pembukaan lowongan sampai mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

## **2. Analisis Faktor Pendukung Dan Penghambat KSPPS Dalam Merekrut Dan Menyeleksi Karyawan**

### **a. Faktor Eksternal**

Dalam faktor eksternal KSPPS dalam merekrut dan menyeleksi karyawan disebabkan oleh kualitas SDM belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan kebutuhan SDM KSPSS Fastabiq Khoiro Ummah dapat ditinjau dari dua sisi, kualitas dan kuantitas. Dalam hal ini kualitas KSPPS Fastabiq masih membutuhkan bagian legal untuk membantu kegiatan operasional Fastabiq. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Agus Jamaluddin selaku Direktur SDI. Sedangkan dari segi kuantitas atau

jumlah kebutuhan SDM masih diperlukan melalui rekrutmen pada bagian *Teller* dan *Marketing*.<sup>38</sup> Selain berdasarkan kebutuhan SDM faktor yang lain adalah SDM yang masuk masih tergolong input yang rendah karena belum banyak mengerti tentang prinsip ekonomi syariah. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Fatma M.A selaku Divisi SDI.

#### **b. Faktor Internal**

Dalam faktor internal kendalanya lebih ke individunya dalam hal ini adalah semangat untuk mau belajar.<sup>39</sup> Meskipun begitu KSPPS Fastabiq memiliki kelebihan yaitu bahwa BMT ini bukan hanya sekedar lembaga bisnis *ansiih* namun merupakan entitas dakwah maka upaya yang dilakukan yang menonjol supaya menjadi karakter dari setiap karyawan fastabiq yang disebut dengan insan fastabiq yakni kuat secara ideologis, aqidahnya lurus, kemudian benar dalam beribadah dan profesional dalam pekerjaannya.

### **3. Upaya KSPPS Dalam Merekrut dan Menyeleksi Karyawan**

#### **a. Upaya Rekrutmen Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan SDM**

##### **1) Pra Rekrutmen**

Sebelum memutuskan untuk mengadakan rekrutmen dan seleksi karyawan KSPPS Fastabiq mengadakan koordinasi terlebih dahulu. Mengadakan pengajuan, disposisi, analisa *manpower*, sehingga dengan analisis-analisis tersebut formasi stuktur lembaga bisa diketahui mana yang membutuhkan tambahan sumber daya manusia. Dari situlah baru bisa menentukan strategi apa yang akan diambil untuk memenuhi kebutuhan formasi tersebut. Proses Rekrutmen

##### **2) Proses Rekrutmen**

Selain prosedur diatas beberapa alternatif lainnya yakni: Lowongan publik, dengan membuka lowongan secara publik di seluruh kantor cabang melalui sarana informasi misalnya banner,

---

<sup>38</sup>Wawancara dengan Bpk Agus selaku Direktur SDI pada 3 Agustus 2016.

<sup>39</sup>Wawancara mendalam dengan Ibu Fatma selaku Divisi SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah. 17/6/16.

website, facebook, dari person ke person, ketika punya teman, punya kenalan, tetangga, saudara yang sekiranya memenuhi kualifikasi bisa ditawarkan untuk berpartisipasi dalam *open recruitment* yang disediakan. Kedua dengan memanfaatkan job fair, dengan mengikuti event-event seperti job fair diharapkan perusahaan mampu menarik pelamar sesuai dengan yang dibutuhkan. Ketiga dengan memanfaatkan mitra pendidikan, dalam hal ini siswa-siswi terbaik akan direkrut menjadi karyawan sehingga perusahaan tidak susah payah menyaring bagaimana mendapatkan kandidat yang berkualitas.

### 3) Pasca Rekrutmen

Setelah adanya perekrutan dilaksanakan evaluasi rekrutmen pada tiap tahap perkembangannya.<sup>40</sup> Selain upaya yang diuraikan diatas KSPPS Fastabiq mengupayakan rekrutmen dengan menambah waktu pembukaan lowongan. Dan yang lebih diutamakan adalah pola publikasi untuk menarik kandidat sebanyak-banyaknya agar dalam proses seleksi KSPPS Fastabiq memiliki banyak pilihan untuk mendapatkan kandidat yang benar-benar sesuai dengan standar dan kualifikasi yang dibutuhkan.

## b. Upaya Seleksi Karyawan Dalam Memenuhi Kebutuhan SDM

### 1) Proses Seleksi

Proses seleksi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah disesuaikan dengan prosedur standar lembaga. Diantaranya:

- a) Tes seleksi aplikasi lamaran masuk disini meliputi tes administrasi yakni kriteria mutlak yang ada dalam perusahaan. Misalnya kandidat harus muslim/muslimah, pendidikan minimal SMA, usia maksimal 27 tahun.

---

<sup>40</sup>Wawancara dengan Bu Fatma selaku Divisi SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah pada 17 Juni 2016.

- b) Tes akademik, Tes potensi akademik disini dibutuhkan untuk mengetahui seberapa tinggi daya nalar, pemikiran dan pemahaman kandidat.
- c) Tes seleksi praktik dibutuhkan hanya untuk formasi yang membutuhkan praktik seperti *teller* misalnya, jika tidak membutuhkan praktik maka tidak dilaksanakan tes seleksi praktik seperti halnya bagian *marketing*.
- d) Wawancara. Wawancara disini dilakukan secara dua kali, yang pertama wawancara dengan departemen yang membutuhkan formasi, kemudian tes wawancara dengan praktik membaca al-Quran, setiap kandidat harus menjalani tes wawancara ini.
- e) Mekanisme survey. Jika rangkaian tes diatas lolos maka tim SDI akan melakukan survey kepada kandidat di sekitar tempat tinggal kandidat untuk memastikan bahwa kandidat tersebut aktivitasnya benar-benar baik atau tidak.

## 2) Pasca Seleksi

Pasca seleksi dilakukan evaluasi secara langsung pada tiap tahapan. Bidang yang dievaluasi ada beberapa bagian: Dalam proses seleksi dilakukan evaluasi dan pengendalian misalnya tes potensi akademik sesuai dengan potensi calon karyawan atau tidak atau pola pola yang lainnya seperti tes praktek baca Quran, tes praktek ibadah dan lain sebagainya. Dan setelah karyawan dinyatakan lolos juga masih dievaluasi dalam tri bulan pertama apakah performanya sesuai dengan pada saat seleksi atau tidak.<sup>41</sup>

Evaluasi dan pengendalian strategi seleksi juga dilakukan secara langsung di setiap tahapnya. Jika memang dirasa tidak menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi dan standar lembaga maka tidak dipaksakan untuk meloloskan seleksi sebab jika dipaksakan maka akan merugikan perusahaan dimana kandidat

---

<sup>41</sup>Wawancara dengan Pak Agus selaku Direktur SDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah pada 3 Juni 2016.

tersebut kesulitan beradaptasi karena disamping masih belajar sekaligus mengerjakan tugas. Dengan begitu kinerja dari karyawan tersebut dirasa tidak efektif.

Berdasarkan upaya KSPPS Fastabiq diatas yang lebih ditonjolkan adalah dengan mengupayakan tes baca Quran, tes pretek ibadah, survey lingkungan untuk memastikan bahwa kandidat yang direkrut adalah *insan Fastabiq*. Untuk sejauh ini proses seleksi tidak memiliki masalah atau kendala yang mendasar yang berpengaruh terhadap kelangsungan lembaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama antara pihak KSPPS dan calon karyawan dalam rangka merekrut dan menyeleksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan teori sosiologi yang dikemukakan oleh J. Dwi Narwoko dalam bukunya yang berjudul “*Sosiologi Teks Pengantar Dan Terapan*” bahwa salah satu sifat manusia adalah sebagai makhluk sosial yang mempunyai dorongan untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.<sup>42</sup>

Dengan adanya dorongan tersebut maka manusia akan mencari orang lain untuk mengadakan hubungan dengan mengadakan interaksi. Maksudnya adalah interaksi manusia yaitu prngaruh timbal balik diantara dua orang atau lebih dalam perasaan sikap dan tindakan.<sup>43</sup> Interaksi tersebut terjadi manakala pihak KSPPS membuka lowongan untuk memenuhi kebutuhan SDM.

Interaksi juga terjadi apabila adanya kontak sosial dan komunikasi.<sup>44</sup> Kontak sosial dapat berlangsung dalam tiga bentuk, yaitu antar orang perorangan, antara orang perorangan dengan kelompok, dan antar suatu kelompok dengan suatu kelompok lainnya.

---

<sup>42</sup>J. Dwi Narwoko, Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, Prenada Media, Jakarta, 2004. Hal. 4.

<sup>43</sup>*Ibid.*, Hal. 4

<sup>44</sup>Soerjono Soekanto, *Sosiologi Sutu Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013. Hal. 58

Dalam hal ini KSPPS menjalin kontak sosial dengan calon karyawan antar orang perorangan dengan kelompok. Selain itu KSPPS juga menjalin komunikasi dengan calon karyawan sebagaimana KSPPS mengalami kendala dalam perekrutan untuk mendapatkan kandidat laki-laki muslim yang dibutuhkan dengan kriteria rekrutmen syariah muslim, tidak merokok, praktik ibadah baik, kepabilitas juga baik. Dengan demikian KSPPS menjalin interaksi dan komunikasi terhadap calon karyawan dan pihak KSPPS mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dengan ini menunjukkan bahwa KSPPS berhasil merekrut dan menyeleksi karyawan dan memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan tujuan awal KSPPS. Karena jika belum menemukan kandidat yang sesuai maka pihak KSPPS tidak meloloskan kandidat yang belum sesuai dan merekrut ulang calon karyawan baru yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

