

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSPPS Yamamus

1. Sejarah berdirinya KSPPS Yamamus

Dalam pelaksanaan penelitian, tempat atau obyek yang dipakai adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) yang bernama “Yamamus” atau sering disebut KSPPS Yamamus Jepara.

Koperasi simpan pinjam syariah “KSPPS Yamamus” kabupaten Jepara didirikan oleh Yayasan Pendidikan Tinggi Nahdlatul Ulama’ (YAPTINU) Jepara bersama dengan LP Ma’arif serta Muslimat NU Jepara, dengan Badan Hukum Nomor : 518/322/BH/XIV.10/VIII/2013 tertanggal 28 Agustus 2013, kemudian mengalami perubahan menjadi KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) dengan Badan Hukum Nomor : 103/KSPPS.YMM/III/2016 tanggal 10 Maret 2016 Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah “KSPPS Yamamus” Kabupaten Jepara bertempat kedudukan di Jl Soekarno-Hatta No 06 RT 004 RW 003, Kelurahan Tahunan, Kecamatan Tahunan, Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah.¹

2. Visi Misi dan Tujuan

Visi :

“Menjadi lembaga keuangan mikro syari’ah terdepan dan terpercaya
pilihan mitra pembangunan dan usaha“

Misi :

- a. Membangun lembaga keuangan mikro syari’ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari’ah sehingga menjadikan ummat yang mandiri. Meningkatkan kesejahteraan

¹ Dokumentasi KSPPS BMT Yamamus Jepara, dikutip tanggal 5 Oktober 2017

anggota dan masyarakat melalui layanan simpan pinjam Prinsip Syari'ah

- b. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola, dan segenap potensi umat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan mikro syariah yang sehat dan tangguh.
- c. Merekrut dan mengembangkan sumber daya manusia dalam lingkungan kerja yang sehat.
- d. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh Anggota dan calon Anggota selaku mitra pilihan utama.²

3. Kepengurusan

Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasinya dalam menjalankannya. Di KSPPS Yamamus Jepara sendiri struktur organisasi yang ada pada koperasi lainnya, dimana kekuasaan tertinggi terletak pada rapat anggota tahunan (RAT). Berikut daftar susunan pengawas, pengurus pada KSPPS Yamamus:³

a. Susunan Pengurus, Pengawas

Pengawas

Koordinator : H. Abdul Kohar, S.Sos.I

Anggota : Hj. Siti Sulamsih, SE.,MM

Anggota : Fathul Huda, MM

Pengurus

Ketua : Dr. H. M. Zainuri., MM

Wakil I : Hj. Nor Aini, S.Ag

Wakil II : H. Hariyanto, S.Ag

Sekretaris I : M.Rifqy Roosdhani, ST., MM

Sekretaris II : H. Edi Husni., S.Ag

² Dokumentasi KSPPS BMT Yamamus Jepara, dikutip tanggal 5 Oktober 2017

³ Dokumentasi KSPPS BMT Yamamus Jepara, dikutip tanggal 5 Oktober 2017

Bendahara I : Drs. H. Umardhani, MM

Bendahara II : Hj. Henny Nor Cahyaningsih, SE.,MM

Pengelola

Manajer : M. Farid Khakim, SE

Teller : Rianti Ningsih, SE

Administrasi : Fatimatuz Zahro, SE

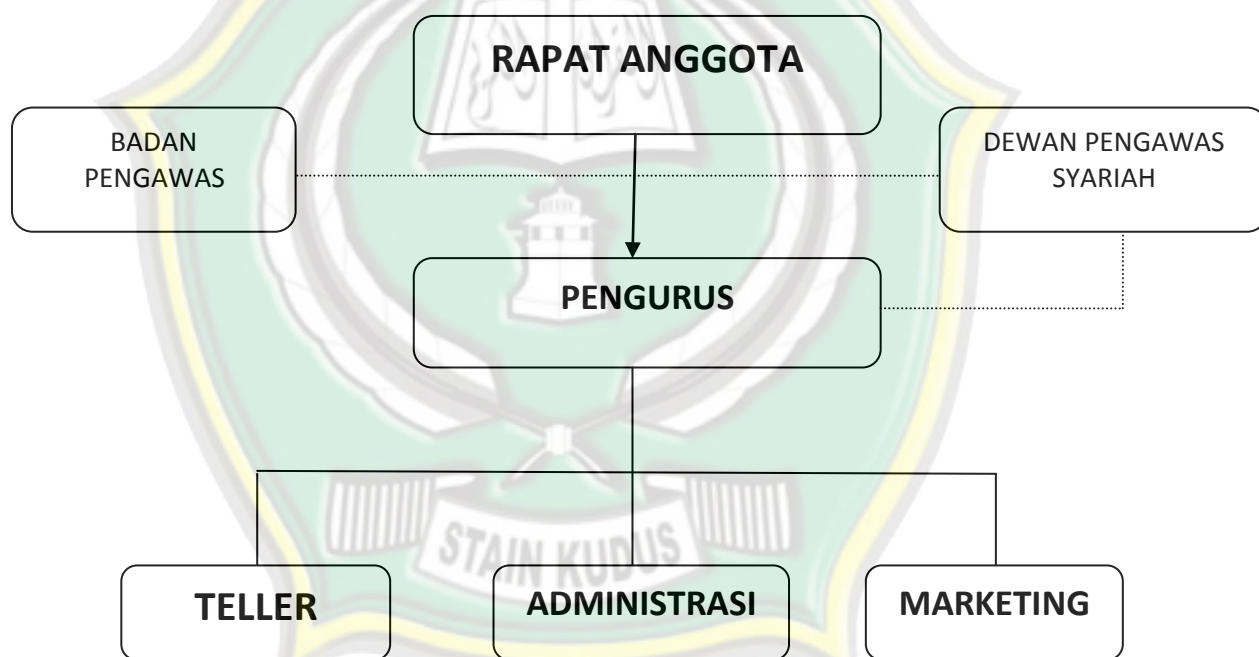
Marketing : Ahmad Ajihar, SE

Marketing : Hendris Setiyowati.

b. Sturktur organisasi KSPPS Yamamus Dan Deskripsi Pekerjaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSPPS Yamamus



Ket : _____ Pengawasan Langsung
 Pengawasan Tidak Langsung

Untuk spesifikasi pembagian tugas dalam KSPPS Yamamus Jepara adalah sebagai berikut :

1. Dewan Pengawas Syariah

Identitas jabatan Dewan Pengawas Syariah sejajar dengan pengawas, yang dibentuk untuk melakukan fungsi pengawasan kesyariahan. Oleh karena itu badan ini bekerja sesuai dengan pedoman-pedoman yang ditetapkan oleh Majelis Ulama Indonesia, dalam hal ini Dewan Syariah Nasional.

Tugas-tugas pokok Dewan Pengawas Syariah :

- a. Memastikan produk dan jasa KSPPS sesuai dengan syariah.
- b. Memastikan tata laksana mangemen dan pelayanan sesuai dengan syariah.
- c. Terselenggaranya pembinaan anggota yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga anggota siap dan konsisten bermuamalah secara islam melalui wadah KSPPS.
- d. Membantu terlaksananya pendidikan anggota yang dapat meningkatkan kualitas aqidah, syariah dan akhlaq anggota.

2. Badan Pengawas dan Pengurus

Identitas jabatan pengawas dan pengurus bertanggung jawab langsung pada jalannya Rapat Anggota. Sehingga Badan Pengawas dan Pengurus mempunyai tanggung jawab. Melakukan pengawasan terhadap keseluruhan aspek organisasi dan usaha KSPPS sehingga benar-benar memahami kinerja KSPPS.

Tanggung Jawab :

- a. Merumuskan dan mengusulkan kebijaksanaan untuk mendapatkan persetujuan rapat anggota.
- b. Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan KSPPS agar tercipta kinerja yang sehat sesuai dengan AD-ART
- c. Ikut serta dalam mensosialisasikan KSPPS.
- d. Menyelenggarakan Rapat Anggota Tahunan KSPPS untuk :

- 1) Mendiskusikan laporan kemajuan bulanan dan tingkat kesehatan KSPPS.
- 2) Membicarakan segala masalah, terutama masalah-masalah startegis dan pemecahannya.
- 3) Mempersiapkan bahan-bahan untuk RAT.

Wewenang :

- a. Menyelenggarakan Rapat Anggota Tahunan BMT untuk :
 - 1) Mendengarkan, menerima, atau menolak laporan pertanggung jawaban.
 - 2) Membebastugaskan pengelola lama dan mengangkat pengelola baru, jika telah tiba masa akhir tugasnya.
 - 3) Membahas rancangan anggaran BMT dan rencana kerja tahun yang akan datang.
 - 4) Mengusulkan pembagian keuntungan tahunan BMT pada rapat anggota.
- b. Mempertimbangkan dan memutuskan permohonan pembiayaan yang diajukan kepada BMT yang jumlahnya melebihi maksimum yang dapat diputuskan oleh anggota.
- c. Memberi persetujuan mengenai laporan berkala dari pengelola meliputi :
 - 1) Laporan keuangan
 - 2) Laporan pembiayaan baru
 - 3) Laporan perkembangan pembiayaan
 - 4) Laporan kredit bermasalah
 - 5) Laporan penggalangan dana
- d. Member persetujuan / penolakan mengenai :
 - 1) Keanggotaan pendiri baru BMT
 - 2) Kerjasama pinjaman dengan pihak ketiga
 - 3) Usulan produk/jenis simpanan/pembiayaan baru

- e. Menunjuk penanggung jawab diantara pengurus yang mendatangi cek untuk “*conter signature*” bersama pengelola.
- f. Menunjuk penanggung jawab di antara pengurus yang menandatangani:
 - 1) Rekapitulasi jurnal harian
 - 2) Perencanaan kas
 - 3) Dokumen-dokumen penting harian lainnya (dengan member paraf).⁴

3. Manager

Manager membawahi langsung Teller, Administrasi pembiayaan dan Marketing. Sehingga mengawasi langsung kinerja bagian-bagian tersebut.

Tugas-tugas pokok :

- a. Menjabarkan kebijakan umum KSPPS.
- b. Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran KSPPS dan rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (finansial maupun non finansial) yang selanjutnya akan dibawa pada rapat anggota.
- c. Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tidak melampaui batas wewenang lembaga.
- d. Mengusulkan penambahan, pengangkatan serta mempromosikan karyawan
- e. Mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan biaya-biaya harian dan tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.

Wewenang :

- a. Menerima transaksi tunai dari transaksi-transaksi yang terjadi di KSPPS Yamamaus Jepara.
- b. Memegang kas tunai sesuai dengan kebijakan yang ada.

⁴ Dokumentasi KSPPS BMT Yamamaus Jepara, dikutip tanggal 5 Oktober 2017

- c. Mengeluarkan transaksi tunai pada batas normal yang diberikan atau atas persetujuan yang berwenang.
- d. Menolak pengeluaran kas apabila tidak ada bukti-bukti pendukung yang kuat.
- e. Mengetahui kode brankas.
- f. Meminta pertanggung jawaban keuangan kas kecil jika batas waktu pertanggung jawaban telah tiba.

4. Teller

Unit kerjanya bagian operasional, yang berfungsi merencanakan dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai.

- a. Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas.
- b. Terelesaikannya laporan harian kas
- c. Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi.
- d. Menerima setoran dan penarikan tabungan.

5. Administrasi dan Pembiayaan

Unit kerjanya bagian pemasaran berfungsi mengelola administrasi data mitra usaha, melakukan proses pembiayaan mulai dari realisasi hingga pelunasan.

Tugas Pokok :

- a. Menyiapkan administrasi realisasi pembiayaan
- b. Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan
 - 1) Memeriksa kelengkapan administrasi untuk diarsipkan
 - 2) Mengarsipkan akad pembiayaan serta berkas pendukung lainnya sesuai abjad.
 - 3) Menyimpan arsip pembiayaan sesuai dengan nomor rekening anggota pembiayaan.
 - 4) Hanya mengeluarkan berkas pada saat dibutuhkan dengan bukti catatan pengeluaran dan memastikan berkas yang

sudah selesai digunakan telah dikembalikan pada tempatnya.

c. Pengarsipan jaminan pembiayaan

- 1) Memastikan jaminan yang diperiksa dan disetujui oleh yang berwenang.
- 2) Memberikan lembaran tanda terima asli kepada anggota dan mencatatkannya pada buku register jaminan sesuai dengan jenis jaminan dan nomor urut.
- 3) Menyimpan tanda terima copy dengan surat jaminan asli ke dalam berankas.
- 4) Mengeluarkan jaminan apabila diperlukan atas sepengetahuan pihak yang berwenang (mitra kerja) secara tertulis.
- 5) Melakukan control atas jaminan

d. Penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan

- 1) Menerima angsuran dan mencatatkannya ke dalam arsip
- 2) Menyesuaikan kartu TA dengan arsip pembiayaan
- 3) Meneliti/menghitung kembali sisa hutang anggota untuk anggota yang akan melakukan pelunasan.
- 4) Menerima setoran dari petugas kolektor/marketing
- 5) Membantu pengisian setoran kolektor dan meneliti setoran yang masuk sesuai dengan jumlah slip yang akan dikeluarkan.

e. Membuat surat teguran dan peringatan kepada anggota yang akan dan telah jatuh tempo.

- 1) Membuat dan mengirimkan surat teguran kepada anggota yang akan dan jatuh tempo.
- 2) Melakukan control atas tindak lanjut surat teguran dan peringatan yang dikirimkan kepada anggota.

Wewenang :

- a. Memberikan nomor rekening kepada anggota.
- b. Melakukan pengamanan atas data-data mitra pembiayaan serta arsip-arsip pendukung.
- c. Mengeluarkan laporan resmi mengenai perkembangan pembiayaan atas persetujuan manajer.
- d. Tidak memberikan berkas atau arsip kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Sarana pendukung :

- a. Registrasi pembiayaan atau akad (excel, IT) /jenis/bulan.
- b. Mutasi pembiayaan (excel, IT)/ hari.
- c. Jaminan (buku/IT)
- d. Arsip pembiayaan
- e. Buku catatan pengeluaran arsip atau berkas.

6. Marketing

Unit kerja bagian pemasaran yang berfungsi merencanakan, mengarahkan, serta mengevaluasi target financing dan funding serta memastikan strategi yang digunakan sudah tepat dalam upaya mencapai sasaran termasuk dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah.

Tugas pokok :

- a. Tercapainya target pemasaran baik funding maupun financing.
- b. Melihat peluang dan potensi yang ada dalam upaya pengembangan pasar
- c. Melakukan monitoring atas ketetapan alokasi dana serta ketetapan angsuran pembiayaan.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Proses Merekrut dan Menyeleksi Karyawan

Berdasarkan data lapangan melalui wawancara yang didapatkan melalui narasumber dalam hal ini adalah M. Farid Hakim, SE selaku Manajer di KSPPS Yamamus Jepara yang mengatakan bahwa sebelum merekrut dan menyeleksi karyawan akan menganalisis pekerjaan, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan, apa saja pekerjaan yang akan dilakukan dan apakah penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan dimasa depan.

a. Rekrutmen Karyawan KSPPS Yamamus

Dalam melaksanakan proses rekrutman KSPPS Yamamus tahapan yang diterapkan sebagai berikut, pemilihan media iklan lowongan, proses desain iklan lowongan kerja, seleksi administrasi, tes psikologi, tes praktik, wawancara pimpinan, pemilihan kandidat.

Rekrutmen yang dilaksanakan KSPPS Yamamus setelah analisis jabatan, KSPPS Yamamus dalam melakukan rekrutmen menggunakan dua metode yakni menggunakan metode interna dan eksternal. Sebagaimana diungkapkan manajer KSPPS Yamamus Bapak M. Farid Khakim, SE.

“Metode rekrutmen yang kita pakai ada 2 mas. Kita memakai rekrutmen terbuka dan juga tertutup. Rekrutmen tertutup adalah rekrutmen dimana kita untuk mengisi SDM yang kita inginkan hanya menginformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja mas, kita Juga rekrutmen terbuka dengan menginformasikan secara luas seperti memasang iklan pada media social, Koran jadi dengan metode terbuka kita mendapatkan kandidat yang banyak sehingga kesempatan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas menjadi lebih besar.”⁵

Sumber rekrutmen yang sering digunakan oleh KSPPS Yamamus yaitu lowongan publik, dengan membuka lowongan secara publik melalui sarana informasi misalnya banner, media social, yang sekiranya memenuhi kualifikasi. Sebagaimana diungkapkan dalam

⁵ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 2017

wawancara dengan bapak M. Farid Khakim selaku manajer KSPPS Yamamus.

“Ya sumber yang kita pakai, ada yang kita langsung iklan publik, pamphlet, media sosial, surat kabar mas”⁶

Dalam sumber rekrutmen KSPPS Yamamus juga ditegaskan dalam wawancara dengan karyawan KSPPS Yamamus dibagian teller yaitu Ibu Rianti Ningsih, SE.

*“Peneliti : Darimana sumber lowongan kerja yang saudara peroleh sehingga bisa melamar pekerjaan di KSPPS Yamamus?
Informan : Dari pamflet, media social, surat kabar mas.”⁷*

Selanjutnya tahapan rekrutmen di KSPPS Yamamus yakni dimulai dari analisis jabatan, menentukan sumber dan metode untuk mencari kandidat. Hal itu disampaikan dalam wawancara dengan manajer KSPPS Yamamus.

“Tahapan rekrutmen di yamamus dimulai dari analisis pekerjaan dulu, setelah itu menentukan sumber untuk mencari kandidat, metode yang paling tepat, lanjut seleksi mas.”

Pada prinsipnya KSPPS Yamamus menggunakan prinsip syariah dan ekonomi Islam diantaranya menggunakan kriteria sebagai berikut: muslim/muslimah, pribadi yang amanah, memiliki pengetahuan sesuai kualifikasi, supel, dedikasi yang tinggi, disiplin, praktik ibadah yang baik.

“Lembaga kita syariah jadi kualifikasi yang kita utamakan muslim, kemudian pribadi yang amanah, supel, dan dedikasi yang tinggi, disiplin, praktik ibadahnya juga baik mas. Dengan kriteria seperti insyaallah akan membawa kemajuan kepada organisasi.”⁸

Dalam proses rekrutmen KSPPS Yamamus menjumpai kendala faktor eksternal dan internal. Dalam faktor eksternal disebabkan oleh kualitas SDM belum sesuai dengan kelifikasi yang dibutuhkan. Dalam Faktor Internal kendalanya lebih ke individunya dalam hal ini adalah

⁶ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 2017

⁷ Wawancara dengan Ibu Rianti Ningsih selaku Teller pada 11 Oktober 2017

⁸ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 2017

semangat untuk mau belajar. Diungkapkan oleh manajer KSPPS Yamamus.

“Kendala dalam proses rekrutmen ada dua faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal ya terkait tentang kualitas SDM yang kita inginkan mas, kita mengharapkan kualifikasi yang kita inginkan tapi yang memenuhi hanya sekian. Sedang faktor internalnya lebih ke individu semangat untuk mau belajar.”⁹

b. Seleksi Karyawan KSPPS Yamamus

Seleksi karyawan dilaksanakan sesuai dengan analisis jabatan. Idealnya seleksi dilaksanakan setelah adanya rekrutmen yakni dimulai dari pengumuman publikasi lowongan, lamaran yang sudah masuk hingga calon karyawan dinyatakan lolos untuk menjadi karyawan KSPPS Yamamus. Tahapan seleksi yang dilakukan oleh KSPPS Yamamus diantaranya. Seleksi Administrasi, Tes Potensi Akademik/Psikotes, Seleksi praktek computer dan baca tulis Alquran, Wawancara Pimpinan, Training. Hal itu diungkapkan wawancara dengan manajer KSPPS Yamamus sebagai berikut

“Seleksinya kita mulai dari seleksi secara administratif, seleksi potensi akademik, seleksi praktek seperti computer, baca tulis alqur'an, wawancara pimpinan, training”¹⁰

Dalam tahapan seleksi juga ditegaskan dalam wawancara dengan karyawan KSPPS Yamamus bagian Teller dengan Ibu Rianti Ningsih,SE. bahwa tahapan seleksi di KSPPS Yamamus dimulai seleksi administrasi lamaran yang masuk, seleksi psikotes, seleksi praktek baca tulis Alquran, wawancara pimpinan, training. Hal ini dikatakan

“Seleksi di KSPPS Yamamus, seleksi administrasi, psikotes, seleksi praktik baca tulis alquran, wawancara pimpinan, perekruten dan training.”¹¹

⁹ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 2017

¹⁰ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 2017

¹¹ Wawancara dengan Ibu Rianti Ningsih selaku Teller pada 11 Oktober 2017

Kriteria seleksi yang menjadi kriteria dalam seleksi di KSPPS Yamamus diantaranya, muslim/muslimah, pribadi yang amanah, supel, dedikasi tinggi, disiplin. Kriteria tersebut diungkapkan dalam wawancara dengan manajer KSPPS Yamamus

*“Lembaga kita syariah tentu saja kriteria kita utamakan muslim/muslimah kemudian supel,pribadi yang amanah, dan dedikasi tinggi, disiplin”.*¹²

Dalam melakukan seleksi kendala yang sering KSPPS Yamamus temukan dalam lapangan yaitu lebi ke kualifikasi SDM yang diinginkan dari sekian pelamar jika tidak ada yang sesuai kualifikasi maka KSPPS Yamamus membuka lowongan lagi. Diungkapkan oleh manajer KSPPS Yamamus M. Farid Khakim, SE.

“Kendalanya lebih ke kualifikasi SDM-nya ya mas, ya seumpama dari sekian pelamar ternyata kualifikasinya tidak masuk semua ya kita cari lagi buka lowongan lagi.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat KSPPS Yamamus Dalam Merekrut Dan Menyeleksi Karyawan

Faktor pendukung dan penghambat KSPPS Yamamus dalam merekrut dan menyeleksi karyawan adalah sebagai berikut: faktor eksternal dan internal. Dalam faktor eksternal KSPPS dalam merekrut dan menyeleksi karyawan disebabkan oleh kualitas SDM belum sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Juga SDM masuk masih tergolong input yang rendah karena belum banyak mengerti tentang prinsip ekonomi syariah. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak M. Farid Hakim selaku Manajer KSPPS Yamamus.

“Kelemahannya dalam khazanah pendidikan, minimal kita kan D3 mas, rata-rata yang melamar kesini adalah D3 dari umum sedangkan untuk sarjana ekonomi islam sendiri yang melamar tidak ada mas, sementara hasilnya adalah SDM yang masuk dalam sisi wawasan atau pengetahuan tentang ekonomi islam itu sendiri perlu ditingkatkan. Jadi dari sisi kualitas SDM dalam hal ekonomi

¹² Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 201

*islam yang perlu ditingkatkan dan karyawan yang diterima disini akan kita training mas”.*¹³

Dalam faktor internalkendalanya lebih ke individunya dalam hal ini semangat untuk mau belajar. Hal tersebut ditegaskan oleh manajer KSPPS Yamamus.

“Kendala dalam proses rekrutmen ada dua faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal ya terkait tentang kualitas SDM yang kita inginkan mas, kita mengharapkan kualifikasi yang kita inginkan tapi yang memenuhi hanya sekian. Sedang faktor internalnya lebih ke individu semangat untuk mau belajar.”

Sebelum dilakukan rekrutmen KSPPS Yamamus melakukan koordinasi terlebih dahulu diantaranya analisis pekerjaan, pengajuan, disposisi selanjutnya dilaksanakan proses rekrutmen. dilakukan perekrutan dengan melalui lowongan publik, dengan membuka lowongan secara publik melalui sarana informasi mislanya banner, media social, yang sekiranya memenuhi kualifikasi. Setelah adanya perekrutan dilaksanakan evaluasi rekrutmen pada tiap tahap perkembangannya. KSPPS Yamamus akan menambah waktu pembukaan lowongan. Dan yang lebih utamakan adalah pola publikasi untuk menarik kandidat sebanyak-banyaknya agar dalam proses seleksi KSPPS Yamamus memiliki banyak pilihan untuk mendapatkan SDM yang diinginkan. Hal tersebut ditegaskan wawancara dengan manajer KSPPS Yamamus.

*“Ya upaya kita sebelum rekrutmen kita analisis pekerjaan dulu mana SDM yang masih kurang efisien, setelah itu kita melakukan rekrutmen untuk mencari kandidat yang tepat. Setelah rekrutmen kita seleksi secara selektif sesuai kualifikisai yang kita inginkan untuk mendapatkan kandidat kandidat yang berkualitas. Setelah itu kita evaluasi setiap perkembangannya. Dan jika belum menemukan kandidat yang belum sesuai kulifikasi kita perpanjang lagi mas.”*¹⁴

¹³ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 2017

¹⁴ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer pada 10 Oktober 2017

Proses seleksi KSPPS Yamamus diantaranya seleksi administrasi lamaran masuk, tes akademik/psikotes, tes praktik baca tulis alquran, wawancara pimpinan, training

Pasca seleksi dilakukan evaluasi secara langsung pada tiap tahapan. Dalam proses seleksi dilakukan evaluasi dan penegndalian misalnya tes potensi akademik sesuai dengan potensi calon karyawan atau tidak. Setelah karyawan dinyatakan lolos juga masih akan detraining dalam tri bulan pertama. Hal tersebut diungkapkan oleh manajer KSPPS Yamamus.

“Upaya kami dalam seleksi KSPPS Yamamus diantaranya seleksi administrasi lamaran masuk, tes akademik/psikotes, tes praktik baca tulis alquran, wawancara pimpinan, training. Selanjutnya Pasca seleksi dilakukan evaluasi secara langsung pada tiap tahapan. Dalam proses seleksi dilakukan evaluasi dan penegndalian misalnya tes potensi akademik sesuai dengan potensi calon karyawan atau tidak jadi kita benar-benar selektif untuk mendapatkan kandidat karyawan yang berkualitas.”¹⁵

C. Pembahasan Dan Analisis

1. KSPPS Yamamus Dalam Merekrut Dan Menyeleksi Karyawan

KSPPS Yamamus merupakan sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Dengan Pertumbuhan yang sangat signifikan perlu adanya sumber daya manusia yang mendukung untuk kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi.

a. Rekrutmen Karyawan KSPPS Yamamus

Rekrutmen merupakan proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen (*recruitmen*) juga bias di definisikan sebagai serangkaian mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaiaan.

¹⁵ Wawancara dengan Pak M. Farid Hakim selaku Manajer KSPPS Yamamus pada 10 Oktober 2017

1) Metode Rekrutmen

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

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

2) Sumber Rekrutmen

Untuk memperoleh pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi public, departemen SDM bertanggung jawab untuk menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyedia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan dimana sumber daya manusia yang potensial dapat dicari. Sumber yang dapat digunakan diantaranya:¹⁶

a. Sumber Internal

- *Job Posting* (Penawaran terbuka untuk suatu jabatan tertentu), yaitu memperlihatkan pada semua karyawan

¹⁶ Ambar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 146-149.

tentang terbukanya lowongan yang ada di perusahaan secara menyolok.

- Persediaan/Daftar Keterampilan (*Skill Inventories*), merupakan data persediaan keahlian dan keterampilan dari karyawan, yang berisi seluruh arsip dan informasi berkaitan dengan perkembangan dan meningkatnya potensi karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - Rekomendasi dari karyawan/*referral* (teman, anggota keluarga karyawan, atau karyawan perusahaan lain). Karyawan merekomendasikan pencari kerja kepada departemen SDM.
- b. Sumber Eksternal
- *Walk-in Applicant*, sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja.
 - *Write-in*, berupa surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke perusahaan.
 - Iklan (surat kabar, majalah, televise, radio, dan media lain).
 - Agen-agen penempatan tenaga kerja, yaitu sebagai penyalur kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja.
 - Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan, yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.
 - Organisasi-organisasi keahlian/profesi, yaitu berupa kumpulan tenaga-tenaga professional, seperti insinyur, akuntan, instruktur, konsultan dan professional lain.¹⁷

Sumber rekrutmen yang diterapkan oleh KSPPS Yamamus yaitu Lowongan publik, dengan membuka lowongan secara publik melalui sarana informasi mislanya

¹⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif cet I*, UIN Malang Press, Malang, 2009, hlm. 141-149.

banner, media social, yang sekiranya memenuhi kualifikasi.

3) Tahapan Rekrutmen

Tahapan rekrutmen di KSPPS Yamamus yakni yang pertama menganalisis jabatan, pengajuan, disposisi, pelaksanaan

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.¹⁸

Pada prinsipnya KSPPS Yamamus menggunakan prinsip syariah dan ekonomi Islam diantaranya menggunakan kriteria sebagai berikut: Muslim/Muslimah, Pribadi yang amanah, Memiliki pengetahuan sesuai kualifikasi, Supel, Dedikasi yang tinggi, Disiplin, Praktik Ibadah yang baik

5) Kendala Rekrutmen

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

Dalam rekrutmen yang dilakukan KSPPS Yamamus secara umum proses rekrutmen sesuai dengan kaidah dalam manajemen Sumber Daya Insani dan telah dilaksanakan secara efektif dan efisien.

¹⁸ Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014. Hal. 164

b. Seleksi Karyawan KSPPS Yamamus

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan putusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan.¹⁹

1) Tahapan Seleksi Syariah

Pada seleksi syariah terdapat proses atau tahapan di antara tahapan-tahapan tersebut diatas, yaitu proses seleksi syariah. Seleksi syariah dapat dilakukan pada awal proses seleksi atau diantara proses seleksi. Jika perusahaan memiliki kebijakan bahwa tes syariah adalah kriteria mutlak, berarti ia diletakkan pada awal sekali. Namun, ada kalanya diletakkan diantara proses seleksi karena manajemen memandang bahwa tes tersebut masuk dalam kriteria keinginan. Alat tes atau alat seleksi syariah yang dapat digunakan, antara lain:

a. Analisis syariah aplikasi lamaran

Pada hakikatnya analisis syariah pada aplikasi lamaran adalah langkah awal yang dapat dilakukan divisi SDM untuk memperoleh informasi aspek syariah yang dimiliki kandidat.

b. Tes tertulis wawasan syariah

Tes tertulis wawasan syariah dilakukan dengan menjawab pertanyaan pertanyaan tertulis pada lembar jawaban.

¹⁹ Veithza Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm. 159.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut berkisar pada aspek keimanan, akhlak, ibadah dan muamalah.

c. Wawancara syariah.

Wawancara syariah bertujuan menginformasi, memperdalam serta memastikan dengan baik serta meyakinkan bahwa pelamar sudah sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Pewawancara syariah sebaiknya dilakukan oleh orang yang memahami bidang tersebut, misalnya anggota atau sekretaris Dewan Pengawas Syariah (DPS), namun bisa juga dari divisi SDM atau divisi lain yang memiliki kompetensi dan pengalaman dalam bidang tersebut.

d. Rekomendasi syariah

Rekomendasi syariah adalah surat dari divisi SDM yang ditujukan kepada tokoh masyarakat, ulama atau ustadz dan orang-orang yang dinilai memiliki kompeten untuk memberikan rekomendasi kepada kandidat. “*content*” surat tersebut antara lain bisikan akhlak pelamar, aktivitas sosial dalam masyarakat, dan aktivitas keagamaan sehari-hari.

2) Kriteria Seleksi Syariah

Yang menjadi kriteria dalam seleksi syariah di KSPPS Yamamus diantaranya: muslim/muslimah, Pribadi yang amanah, berkomitmen dalam berperilaku Islami, memiliki kemampuan baca Al-Quran baik.

3) Kendala Seleksi Syariah

Kendala dalam seleksi syariah di KSPPS Yamamus ada dua, faktor eksternal, dalam faktor eksternal disebabkan oleh kualitas SDM yang dibutuhkan. kedua faktor Internal, dalam faktor internal kendalanya lebih ke individunya dalam hal ini adalah semangat untuk mau belajar.

Namun demikian secara umum proses rekrutmen dan seleksi karyawan KSPPS yamamus sudah sesuai dengan kaidah Sumber Daya Insani dan telah dilaksanakan secara efektif dan efisien.

2. Analisis Faktor Pendukung Dan Penghambat KSPPS Yamamus 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.

Berdasarkan SDM KSPPS Yamamus dari sisi kualitas memang masih membutuhkan SDM yang berkualitas untuk membantu mencapai tujuan dan visi dan misi KSPPS Yamamus.

b. Faktor Internal

Dalam faktor internal kendalanya lebih ke individunya dalam hal ini semangat untuk mau belajar. Meskipun begitu KSPPS Yamamus akan selalu membereikan training untuk karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM guna untuk mencapai tujuan organisasi.