

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya KSPPS “KUD Bahagia” Gembong

KSPPS “KUD Bahagia” merupakan lembaga keuangan syariah yang terletak di jalan Raya Pati Gembong, Desa Gembong 01/10 Kecamatan Gembong Kabupaten Pati. Pada mulanya KSPPS ini merupakan bagian unit usaha dari KUD Bahagia, KUD Bahagia sendiri berdiri pada tahun 1973. KUD Bahagia sendiri mempunyai beberapa bagian unit usaha salah satunya unit usaha simpan pinjam (perkreditan), unit simpan pinjam tersebut mengalami beberapa kali perubahan nama seperti, unit simpan pinjam, unit simpan pinjam syari’ah, unit sjasa keuangan syari’ah. Akan tetapi, karena ada Undang-Undang No. 17 yang diterbitkan tahun 2012 yang mengharuskan bahwa unit simpan pinjam yang memiliki aset lebih dari 2 miliar harus menjadi koperasi tersendiri, maka tahun 2014 unit simpan pinjam tersebut memisahkan diri. Yang pada awalnya unit simpan pinjam syariah menjadi koperasi simpan pinjam syariah dengan badan hukum tersendiri, yaitu 458/BH/XIV.17/11/2014. Pada tahun 2015 ada peraturan baru tentang ekonomi koperasi syari’ah yang mewajibkan semua koperasi yang berbasis syari’ah itu mempunyai nama koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syari’ah.¹

Dengan adanya KSPPS “KUD Bahagia” ini memudahkan masyarakat yang enggan untuk melakukan simpan pinjaman di koperasi konvensional maupun di Bank, karena mereka beranggapan bahwa uang yang mereka tabung atau pinjam merupakan uang yang dapat dipercaya kehalalnya, rata-rata masyarakat pedesaan akan senang mendapat hadiah secara cuma-cuma oleh karena itu pada hari Raya Idul Fitri mereka mendapatkan bingkisan berupa minyak goreng dan gula. Dengan hadiah yang diberikan masyarakat menjadi tertarik untuk melakukan transaksi simpan pinjam.

¹ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembong, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

a. Biodata KSPPS “KUD Bahagia”

Tabel 4.1

Biodata KSPPS “KUD Bahagia”²

Nama	KSPPS “KUD Bahagia”
Bidang Usaha	Unit Simpan Pinjam
Jenis Produk/Jasa	Simpan Pijam Syari’ah
Alamat Perusahaan	Desa Gembong 01/10 Kec. Gembong Kabupaten Pati
Nomer Telepon	0295-4101753.
Alamat E-mail	Ksps.kudbahagia@yahoo.co.id
Kode Pos	59612

b. Biodata Ketua KSPPS “KUD Bahagia”

Tabel 4.2

Biodata Ketua KSPPS “KUD Bahagia”³

Nama	Solikul Hadi
Jabatan	Ketua
Tempat dan Tanggal Lahir	Pati, 17 Agustus 1977
Alamat Rumah	Ds. Bageng Rt 02 Rw05 Kec. Gembong Kab. Pati
Nomor Telepon	085600671888
Pendidikan terakhir	MA Ma’ahid Kudus

c. Jumlah karyawan

Tabel 4.3

Data jumlah karyawan KSPPS “KUD Bahagia”⁴

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Solikul Hadi	SMA	Ketua KSPPS
2	Kusmanto	SMA	Bendahara KSPPS
3	Dony saputra	SMA	Sekretaris KSPPS
4	Agus Kunarso	SMA	Coustomor service KSPPS
5	Haris Ardiansyah	S1	Marketing KSPPS

² Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

³ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

⁴ Dokumentasi, laporan pertanggung jawaban KSPPS “KUD Bahagia” Gembog tahun 2019, dikutip pada tanggal 24 Februari 2020.

6	Samsul Arifin, SE	S1	Marketing KSPPS
7	Sulkantono	SMA	Marketing KSPPS
8	Zumrotun	SMA	Marketing KSPPS
9	M.Taqiyuddin	S1	Marketing KSPPS
10	Baharudin N.	S1	Marketing KSPPS

2. Letak geografis KSPPS “KUD Bahagia”

KSPPS “KUD Bahagia” terletak di jalan raya Pati-Gembong KM 14 atau terletak disebelah timur pasar gembong. Lokasi ini mempunyai letak yang sangat strategis karena berada di jalan raya yang dilewati masyarakat untuk beraktivitas sehari-hari.⁵

3. Visi, Misi dan Tujuan KSPPS “KUD Bahagia” Gembong⁶

1. Visi

“Menjadi Koperasi Simpan Pinjam Terbaik Se-Jawa Tengah dan mampu memberikan kontribusi yang layak kepada anggota”

2. Misi

- a. Memberdayakan perekonomian anggota dengan prinsip-prinsip syariah.
- b. Meningkatkan usaha kemitraan yang mencerminkan prinsip saling menguntungkan, keterbukaan, dan tolong menolong.
- c. Mengembangkan system manajemen yang fektif dan efisien.
- d. Peningkatan asset setiap tahun.
- e. Penyelenggaraan pelayanan yang prima kepada para anggota

3. Tujuan

Mengembangkan kesejahteraan anggota dan ikut membangun tatanan perekonomian nasional.

4. Struktur Organisasi KSPPS “KUD Bahagia” Gembong

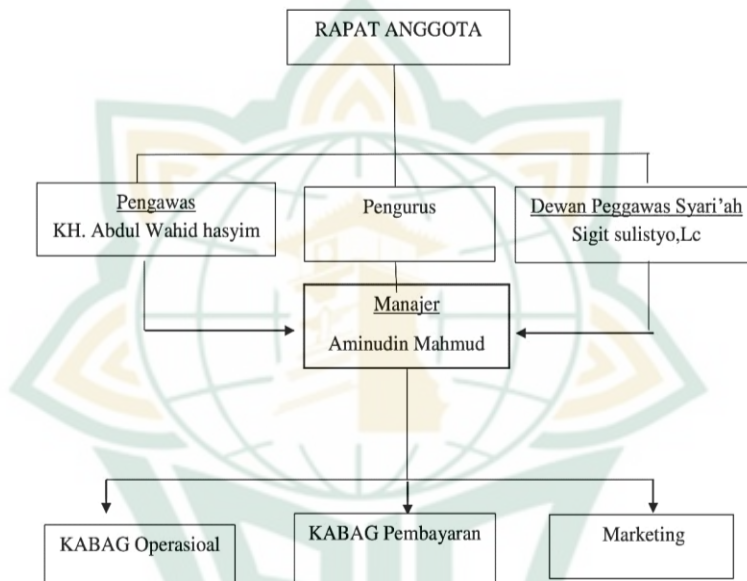
Struktur organisasi mempunyai fungsi sebagai alat untuk membagi tugas dan tanggung jawab agar jabatan yang sudah di

⁵ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

⁶ Dokumentasi, laporan pertanggung jawaban KSPPS “KUD Bahagia” Gembog tahun 2019, dikutip pada tanggal 24 Februari 2020.

bebankan kepada seorang karyawan mejadi lebih jelas dan kinerja yag dihasilkan menjadi lebih efektif,efisien dan lebih terorganisir. Berikut struktur organisasi yang ada di KSPPS “KUD Bahagia”.⁷

Gambar 4.1
Struktur orgaisasi KSPPS “KUD Bahagia”
pada tahun 2020⁸



Keterangan :

Pengurus : Ketua : Solikul hadi
 Sekretaris : Dony saputra
 Bendahara : Kusmanto
 Pengawas : Koord. : KH. Abdul Wahid hasyim
 Anggota I : Patman
 Anggota II : Suyikno
 DPS : Koordinator : Sigit sulisty,Lc
 Anggota I : Suparman S.Pd.I
 Anggota II : Mujiono S.Sos.I

⁷ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 29 Februari 2020 jam 10.00-selesai

⁸ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 3 April 2020 jam 10.00-selesai

Manager : Aminudin Mahmud
 KABAG Pembayaran : Haris Ardiyansyah
 Marketing : Sulkantono
 Samsul Arifin, SE
 Zumrotun
 M.Taqiyuddin
 Baharuddin N.
 KABAG Operasioal : Agus Kunarso

B. Deskripsi data penelitian

a. Data penelitian tentang Penguasaan materi kitab *Al-Burhan Fi Masailil Iman* dijadikan sebagai dasar perekrutan dan seleksi karyawan di KSPPS “KUD Bahagia”?

Proses perekrutan dan seleksi merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan karena kalau proses rekrutemen tidak berjalan dengan lancar maka proses seleksi tidak akan terjadi, sehingga lembaga yang membutuhkan karyawan secara tepat akan menjadi terhambat dan memperlambat kinerja sebuah lembaga. Di KSPPS “KUD Bahagia” ini dalam merekrut dan menyeleksi calon karyawan menggunakan metode yang sangat unik dan berbeda dari lembaga sejenisnya. Untuk membahas secara detail tentang metode tersebut peneliti melakukan wawancara kepada bapak ketua dan seorang karyawan, sehingga ditemukan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Narasumber utama adalah bapak Solikul hadi selaku ketua KSPPS “KUD Gembong”. Beliau seorang lulusan pesantren dari perguruan Ma’ahid di Kudus. Beliau bekerja di lembaga tersebut selama 21 tahun, dari tahun 1998 sampai sekarang. Beliau menjabat sebagai direktur dari tahun 2007 sampai sekarang.

Narasumber kedua yaitu Muhammad Taqiyuddin seorang karyawan KSPPS “KUD Bahagia” yang bekerja selama satu tahun dan bekerja di bagian marketing.

Dalam proses perekrutan dan seleksi di KSPPS “KUD Bahagia” ini sangatlah unik dan jarang digunakan di lembaga

sejenis nya yaitu dengan menggunakan persyaratan bisa membaca kitab kuning dan menguasai kitab kuning. Kitab kuning yang digunakan yaitu Al-Burhan Fi masailil inan yaitu kitab yang disusun oleh KH.Abdul Wahid Hasyim. Kitab tersebut memuat aqidah dan muamalah.⁹

Kemahiran membaca kitab kuning adalah suatu kemampuan untuk menganalisis atau menafsirkan suatu pesan yang ditulis oleh penulis. Kemahiran membaca kitab kuning ini bisa diperoleh dari pondok pesantren, karena dalam proses belajar berlangsung para siswa dituntut untuk bisa mahir dalam membaca kitab kuning, bukan hanya mahir dalam membacanya saja tetapi harus mampu memahami isi atau makna yang terkandung dalam kitab yang dipelajari.

Bapak Solikul Hadi menuturkan bahwa:

“kenapa harus bisa baca kitab kuning, karena KSPPS ini kan bergerak dibidang muamalah syari’ah, muamalah syari’ah itu membutuhkan pemahaman dan fiqih yang sulit, butuh pemahan yang lebih. Penggalan hukum dan tata cara muamalah syari’ah nya itu harus di gali dari kitab-kitab klasik, kitab-kitab kuning. Apabila ada suatu kasus yang membutuhkan ijtihad maka akan menggambilkan solusi dari kitab rujukan.”¹⁰

KSPPS “KUD Bahagia” ini merupakan lembaga unit simpan pinjam yang berbasis syari’ah dan mengharuskan sumber daya manusia yang ada di dalam nya wajib menguasai ilmu muamalah syari’ah. Karyawan yang bekerja di haruskan bisa memahami muamalah untuk mengedukasi masyarakat tentang apa itu muamalah syari’ah dan berangkat dari permasalahan tersebut seorang karyawan wajib dibekali dengan ilmu muamalah syari’ah minimal dengan bisa membaca kitab-kitab fiqih rujukan.¹¹ Masyarakat pada umumnya tidak bisa membedakan antara koperasi syari’ah dan koperasi konvensional karena mereka menganggap bahwa sama-sama mencari keuntungan. Karena kurangnya pemahaman itu

⁹ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku Direktur di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

¹⁰ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku Direktur di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

¹¹Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku Direktur di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

menjadi tantangan untuk staff marketing KSPPS untuk mengedukasi masyarakat tentang koperasi syari'ah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh bapak ketua dan karyawan di KSPPS “KUD Bahagia” mengenai perekrutan dan seleksi karyawan diperoleh data tentang bagaimana proses perekrutan dan seleksi yang terjadi di lembaga tersebut. Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan dua teori atau pendekatan berikut:¹²

Tujuan dari organisasi untuk melakukan proses rekrutmen yaitu untuk memperoleh pelamar yang berkualitas, yang berkompeten dan sesuai dengan kriteria yang di ingin kan oleh suatu lembaga. Maka dari itu proses rekrutmen yang digunakan harus tepat, di KSPPS ini proses untuk mendapatkan tenaga kerja ini menggunakan proses rekrutmen internal dan eksternal.

Proses pelaksanaan rekrutmen di KSPPS “KUD Bahagia” ini menggunakan metode rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal yaitu memberikan informasi tentang posisi jabatan yang sedang kosong atau dengan mempertimbangkan kemampuan seorang untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai dengan kemampuan yang dia miliki. Apabila kinerja karyawan bagus karyawan tersebut akan dipromosikan sesuai dengan kebutuhan KSPPS dan ketersediaan sumber daya manusia. Sedangkan rekrutmen eksternal yaitu sebagaimana dijelaskan di atas yaitu proses rekrutmen yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan. Adapun metode untuk rekrutmen eksternal yang digunakan untuk menarik calon karyawan yaitu dengan. Menyebar pamflet, memberikan informasi kepada masyarakat dan mengadakan acara sosialisasi ke sekolah Perguruan Ma'ahid Kudus atau dari Perguruan Muwahiddun Gembong.

Bapak Solikul Hadi menuturkan bahwa:

“kami setiap hari membuka lowongan pekerjaan, kami sebenarnya membutuhkan asupan sumber daya mausia yang masih baru untuk dipekerjakan di sini untuk mengembangkan lembaga ini, karena aset di KSPPS ini mencapai 70 Miliar pertahun maka kami membutuhkan karyawan yang banyak untuk mengelola aset yang begitu banyak. Kami sebenarnya kekurangan sumber

¹² Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembong, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

*daya manusia karena karyawan yang kami miliki hanya 10 orang.”*¹³

M.Taqiyuddin menuturkan :

*“saya mendapatkan informasi kalau disini ada lowongan pekerjaan ya karena dulu saya lulusan Perguruan Muwahiddun Gembong dan informasi yang diberikan dari sini sendiri, sehingga memudahkan saya untuk mendaftar disini.”*¹⁴.

Proses rekrutmen dimulai ketika calon karyawan mencari suatu pekerjaan dan berakhir setelah lamaran tersebut dikumpulkan. Hasilnya berupa calon karyawan yang siap diseleksi, dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh suatu lembaga. Sedangkan setelah proses rekrutmen dilakukan maka tahap berikutnya yaitu proses seleksi. KSPPS “KUD Bahagia” setiap hari membuka lowongan untuk masyarakat yang ingin bekerja menjadi karyawan di lembaga tersebut.

Bapak Solikul Hadi menuturkan bahwa:

*“Perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh KSPPS “KUD Bahagia” ini beda dari lembaga yang sejenisnya mbak, kami memiliki ke khasan tersendiri untuk merekrut dan menyeleksi calon pelamar kami, untuk karyawan KSPPS “KUD Bahagia” ini pada tahun 2014 syarat utama yang harus dipenuhi oleh calon pelamar yaitu harus mahir membaca kitab kuning. Kitab yang digunakan yaitu Al-burhanuddin fi masailil iman, yaitu kitab yang disusun oleh KH.Abdul Wahid Hasyim. Kitab tersebut memuat aqidah dan muamalah”*¹⁵

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada karyawan mengenai cara perekrutan dan seleksi yang ada di KSPPS “KUD Bahagia”.

M.Taqiyuddin menuturkan :

¹³Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku Direktur di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

¹⁴Wawancara dengan bapak M. Taqiyuddin selaku Karyawan di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 29 Februari 2020 jam 10.00-selesai

¹⁵Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku Direktur di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

“jadi gini mbak persyaratan ketika masuk disini harus bisa membaca kita kuning, yaitu kitab Al-Burhan, kitab tersebut disusun oleh mbah Wahid Hasyim sendiri”¹⁶

Setelah melakukan proses rekrutmen, tahap selanjutnya yaitu proses seleksi dimana proses seleksi tersebut akan menentukan apakah calon karyawan baru tersebut diterima atau tidak.

M. Taqiyuddin menuturkan :

“dulu saya ketika mengajukan lamaran disini ya seperti mengajukan persyaratan seperti di perusahaan yang lain ya melengkapi berkas-berkas mbak seperti ijazah terakhir, daftar riwayat hidup dan lain-lain seperti perlengkapan administrasi pada umumnya lah mbak. Dan ketika proses seleksi itu saya diuji kemampuan saya membaca kitab kuning oleh para ustadz. Setelah itu saya menunggu beberapa hari untuk mengetahui saya diterima atau tidak di KSPS ini, walaupun saya sudah yakin saya diterima. Setelah diterima saya ditempatkan dibagian staff marketing.”¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa proses perekrutan dan seleksi yang ada di KSPPS “KUD Bahagia” secara umum tidak jauh berbeda dengan lembaga sejenisnya, yang membedakan hanya persyaratan yang mengharuskan calon karyawan harus menguasai materi kitab Al-Burhan fi Masailil Iman. Penguasaan materi kitab tersebut sangat bermanfaat bagi keberlangsungan KSPPS, karena dalam membaca kitab kuning membutuhkan ketelitian dan kecermatan. Diharapkan bahwa para karyawan jika menghadapi suatu masalah dapat mengambil keputusan dengan cermat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh nasabah.

b. Data Penelitian Tentang Hubungan Penguasaan Materi kitab Al-Burhan fi Masailil Iman Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS “KUD Bahagia”.

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat ketika karyawan tersebut sudah melewati masa training, kinerja yang baik akan

¹⁶ Wawancara dengan bapak M. Taqiyuddin selaku Karyawan di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 29 Februari 2020 jam 10.00-selesai

¹⁷ Wawancara dengan bapak M. Taqiyuddin selaku Karyawan di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 29 Februari 2020 jam 10.00-selesai

didapatkan ketika seorang karyawan bekerja dengan jujur, amanah dan transparan. Kitab Al-Burhan fi Masailil Iman adalah kitab yang membahas tentang akidah, kitab ini dijadikan pedoman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada di KSPPS “KUD Bahagia”.

Penguasaan materi Kitab Al-Burhan fi Masailil Iman sangat diperlukan bagi karyawan karena materi yang ada di dalam kitab tersebut dapat menambah keimanan seseorang terutama bagian akidah.

Bapak Solikul Hadi menuturkan bahwa:

*“kenapa harus bisa baca kitab kuning, karena KSPPS ini kan bergerak dibidang muamalah syari’ah, muamalah syari’ah itu membutuhkan pemahaman dan fiqih yang sulit, butuh pemahan yang lebih. Penggalan hukum dan tata cara muamalah syari’ah nya itu harus di gali dari kitab-kitab klasik, kitab-kitab kuning. Apabila ada suatu kasus yang membutuhkan ijtihad maka akan mengambilkan solusi dari kitab rujukan.”*¹⁸

KSPPS “KUD Bahagia” ini merupakan lembaga unit simpan pinjam yang berbasis syari’ah dan mengharuskan sumber daya manusia yang ada di dalam nya wajib menguasai ilmu muamalah syari’ah. Karyawan yang bekerja di haruskan bisa memahami muamalah untuk mengedukasi masyarakat tentang apa itu muamalah syari’ah dan berangkat dari permasalahan tersebut seorang karyawan wajib dibekali dengan ilmu muamalah syari’ah minimal dengan bisa membaca kitab-kitab fiqih rujukan.¹⁹ Masyarakat pada umumnya tidak bisa membedakan antara koperasi syari’ah dan koperasi konvensional karena mereka menganggap bahwa sama-sama mencari keuntungan. Karena kurangnya pemahaman itu menjadi tantangan untuk staff marketing KSPPS untuk mengedukasi masyarakat tentang koperasi syari’ah.

Hubungan penguasaan materi kitab Al-Burhan fi Masailil Iman terhadap kinerja dapat dilihat sebagai berikut:²⁰

¹⁸ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku Direktur di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

¹⁹Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku Direktur di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 22 Februari 2020 jam 10.00-selesai

²⁰ Wawancara dengan bapak Solikul hadi selaku ketua di KSPPS “KUD Bahagia” Gembog, Pada Taggal 10 Jun. 2020 jam 08.00-selesai

1. Karyawan dapat mengambil keputusan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh nasabah.
2. Kerja sama antar tim semakin terbentuk karena setiap satu minggu ada kajian tentang muamalah syari'ah
3. Karyawan bekerja berpedoman terhadap kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman.
4. Karyawan bekerja dengan menggunakan prinsip jujur, amanah dan transparan.
5. Karyawan dapat mengedukasi nasabah tentang perbedaan koperasi syari'ah dan koperasi konvensional.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara penguasaan materi kitab Al-Burhan terhadap kinerja karyawan ini sangat berpengaruh kepada lembaga. Hasil yang didapat dari kinerja karyawan yang sesuai dengan materi kitab Al-Burhan adalah:

1. Anggota yang dimiliki bukan hanya pada masyarakat gembong saja tetapi wilayah sekitar gembong banyak yang menjadi anggota.
2. Tidak ada kredit macet setiap tahunnya.
3. Aset yang dikelola mencapai 70 pertahun.
4. Menjadikan KSPPS "KUD Bahagia" sebagai koperasi terbaik di kabupaten Pati.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Implementasi Penguasaan Materi Kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman Sebagai Dasar Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di KSPPS "KUD Bahagia".

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kemahiran membaca kitab kuing sebagai dasar perekrutan dan seleksi yang dilakukan di KSPPS "KUD Bahagia" ini menghasilkan Sumber daya manusia yang baik dan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Pelaksanaan proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang di lakukan KSPPS "KUD Bahagia" telah memenuhi standar yang baik. Bahkan, koperasi tersebut melaksanakan prinsip-prinsip islami dalam proses manajemen sumber daya manusianya. Dapat dilihat bahwa sebelum mendirikan koperasi tersebut, para pengelola melakukan kajian yang didalamnya meberikan pembekalan tentang penegakan

lurusnya akidah. Kajian ini bertujuan agar para pengelola dan karyawan memiliki sikap jujur, amanah, dan transparan dalam bekerja. Orang yang mempunyai kecerdasan dalam bidang akademik saja tidak cukup untuk membawanya sukses. Diperlukan adanya pengendali yang bersumber dari dalam dirinya yaitu lurusnya akidah. Banyak orang diluar sana memiliki prestasi dalam bidang akademiknya, namun tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan kejujuran dalam bekerja sehingga banyak menimbulkan bahaya bagi dirinya sendiri dan orang disekitarnya.

Persyaratan yang mengahruskan para karyawan untuk mahir membaca kitab kuning di maksudkan apabila saat ada permasalahan yang membutuhkan ijtihad berkaitan dengan hukum atau muamalah syari'ah bisa dicari dan didiskusikan oleh semua karyawan. Pengambilan solusi dari sebuah masalah yang terjadi dilapangan bisa diperoleh dari dewan syari'ah MUI atau kalau permasalahan nya lebih kompleks maka harus diambil dari kitab-kitab rujukan.

KSPPS "KUD Bahagia" ini bergerak dibidang muamalah syari'ah yang megharuskan para karyawan memahami seluk beluk muamalah syari'ah. KSPPS juga menekankan kepada para pengelola dan karyawannya bahwa dalam mengelola koperasi tersebut harus menganut prinsip jujur, amanah, dan transparan. Untuk menanamkan prinsip-prinsip tersebut pada para pengelola dan karyawannya, KSPPS "KUD Bahagia" mengawalinya dengan memberikan kajian-kajian yang dilakukan setiap hari sabtu. Isi dari kajian yang diberikan KSPPS berupa pembekalan pengetahuan tentang muamalah syariaah seperti produk-produk simpanan yang berdasarkan prinsip syariaah.

Pembekalan tentang muamalah syari'ah yang diterapkan oleh KSPPS ini bertujuan untuk memberikan edukasi kepada masyarakat tentang muamalah syari'ah, kalau seseorang tersebut akan mengedukasi orang lain maka dirinya harus mempunyai bekal, yaitu minimal dengan bisa membaca kitab kuning sebagai pegangan, muamalah syari'ah juga bisa dipelajari atau diambil dari fatwa-fatwa Dewan Syari'ah MUI, Dewan Syari'ah Nasional yaitu dewan yang membuat fatwa tentang muamalah syari'ah seperti istilah jual beli (*murobbahah*), kerja sama (*musyarokah*).

Kadang tim marketing menemui nasabah yang berfikir primitif tidak bisa membedakan koperasi syariah dan koperasi konvensional. Tantangan tersebut untuk memberikan edukasi kepada masyarakat akan mudah untuk seseorang yang menguasai bahan akan tetapi sulit untuk orang yang tidak menguasai bahan.

Dari proses perekrutan dan seleksi menggunakan penguasaan materi kitab Al-Burhan fi Masailil iman karyawan diharapkan bisa bekerja dengan berorientasi pada ibadah untuk mencari nafkah. Karyawan diharapkan dengan kompetensi mahir membaca kitab rujukan agar bisa menelaah dan mengambil solusi atas permasalahan sehari-hari yang terjadi di masyarakat tentang pembiayaan, marketing dituntut untuk bisa mengimpementasikan produk-produk pembiayaan apa yang cocok untuk digunakan untuk mengatasi masalah yang dialami oleh seseorang tersebut.

2. Analisa Implementasi Hubungan Penguasaan Materi kitab Al-Burhan fi Masailil Iman Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS “KUD Bahagia”.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa penguasaan materi kitab Al-Burhan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak adanya kredit macet, aset yang dikelola mencapai 70 Miliar pertahun dan masalah pembiayaan lainnya.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.²¹ Pembentukan karakteristik di KSPPS “KUD Bahagia” ini dimulai pada saat proses perekrutan dan seleksi yang berpedoman pada kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman. Kitab tersebut membahas tentang akidah, KSPPS “KUD Bahagia” menekankan bahwa untuk mendapatkan karyawan yang amanah dan jujur maka harus mempunyai basic akidah yang bagus.

Kemampuan seorang karyawan dalam penguasaan materi kitab Al-Burhan Fi Masailil Iman, dapat dilihat dari saat

²¹ Rosento , ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, (2018). 2, diakses pada tanggal 10 Jun. 20 .<https://lppm.bsi.ac.id>

proses perekrutan dan seleksi saat calon karyawan tersebut dites kemampuan baca kitab nya oleh para ustadz. Kemampuan seseorang dalam mahir membaca kitab kuning ini dapat diperoleh dari pondok pesantren atau madrasah yang berbasis pesantren.

Di KSPPS “KUD Bahagia” ini lebih menekankan pada moral dan akhlak karyawan, terbentuknya moral dan akhlak karyawan yang bagus didasari pada akidah yang kuat. Jika aqidah sudah terbentuk dengan baik maka apapun yang dikerjakan akan baik. Karyawan disugesti bahwa bekerja adalah rangkaian dari suatu ibadah, karena bekerja itu tidak hanya mencari nafkah tetapi didasari dengan ibadah maka harus didasari dengan akidah yang kuat. Karyawan diharapkan mempunyai akidah yang kuat tentang keimanan, termasuk iman kepada hari akhir maka dia akan menjadi karyawan yang jujur, amanah dan tidak berani melakukan tindakan-tindakan yang merugikan dirinya sendiri maupun bagi lembaga. Karena dia tahu konsekuensi tidak hanya masalah didunia,tapi konsekuensinya ada di akhirat nanti.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan
Kemampuan karyawan dalam menghadapi permasalahan yang ada di lapangan dengan basic penguasaan muamalah syari’ah
2. Faktor motivasi
Karyawan dituntut untuk bisa memberikan edukasi kepada masyarakat tentang muamalah syari’ah kepada nasabah, agar tercapai tujuan dari suatu lembaga.