

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Konsep Rekrutmen di KJKS BINAMA

Pada dasarnya konsep rekrutmen yang diterapkan di KJKS BINAMA didasarkan pada kebutuhan. Artinya proses rekrutmen ini dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan KJKS BNAMA akan karyawan baru, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga penempatannya. Sebab rekrutmen merupakan langkah awal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yang dapat mendukung KJKS BINAMA dalam mewujudkan cita-cita atau target yang telah ditetapkan.¹

Konsep yang diterapkan ini sama dengan teori yang dikemukakan Hasibuan yakni pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip apa dan siapa. Apa, maksudnya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa, artinya kita mencari orang-orang yang

¹ Wawancara kepada ibu Ela (staff SDM KJKS Binama Semarang) pada tanggal 13 juni 2013

tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan.²

Sedangkan pengadaan karyawan berdasarkan siapa baru apa akan menimbulkan *mismanajemen* dalam penempatannya. Penempatan karyawan yang jauh dibawah kemampuannya atau diluar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jadi, harus ditugaskan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya pula.

Selain itu, konsep tersebut sesuai dengan apa ditawarkan oleh Islam melalui Hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwalkan oleh Muslim sebagai berikut:

قَالَ يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَأَمَّا أَمَانَةٌ وَأَمَّا الْقِيَامَةُ خِزْيٌ
وَنَدَامَةٌ إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubener pada salah satu wilayah kekuasaan Islam; Rasul menanggapi permintaan ini dengan berkata: *'hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan hari kiamat, ia*

² Hasibuan loc.cit hlm. 28

Sistem rekrutmen di KJKS BINAMA sudah sesuai dengan manajemen sumber daya insani secara islam karena merekrutmen karyawan sudah sesuai dengan yang di butuhkan oleh perusahaan seperti hadits Nabi sebagai berikut:

قَالَ يَا أَبَا دَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ وَأَمَّا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ حِزْبٌ وَنَدَامَةٌ أَلَّا
مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Ketika Abu Dzar Al-Ghifari meminta Rasulullah untuk menjadikannya sebagai gubener pada salah satu wilayah kekuasaan Islam; Rasul menanggapi permintaan ini dengan berkata: *'hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah dan aku suka sesuatu yang ada pada dirimu sebagaimana dalam diriku. Sesungguhnya jabatan itu amanah, dan hari kiamat, ia akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu,'*

Rasulullah SAW menolak permintaan Abu Dzar karena dalam jabatan ini tidak ada persyaratan kompetensi yang tidak dipenuhi olehnya. Maka hadits di atas menjelaskan bahwa pekerjaan itu harus sesuai yang mampu atau yang mempunyai kompetensi yang di butuhkan perusahaan.

*akan berubah menjadi kehinaan dan penyesalan, kecuali diserahkan pada orang yang berhak dan mampu menunaikan tugas-tugas yang terkait dengan jabatan itu,'*Rasulullah SAW menolak permintaan Abu Dzar karena dalam jabatan ini tidak ada persyaratan kompetensi yang tidak dipenuhi olehnya. Maka hadits di atas menjelaskan bahwa pekerjaan itu harus sesuai yang mampu atau yang mempunyai kompetensi yang di butuhkan perusahaan.³

Adapun perbedaan tersebut adalah terletak pada dasar atau prinsip dari kedua manajemen itu sendiri. Dalam manajemen sumber daya insani secara Islam yang menjadi dasar adalah nilai-nilai keimanan, ketauhidan, konsep adil dan karakter Rasulullah SAW (*Siddiq, Amanah, Fathanah dan Tabligh*). Jika disetiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, diharapkan perbuatannya akan terkendali dan tidak akan terjadi perilaku yang menyalahi aturan atau penyalahgunaan wewenang atau kekuasaan karena mereka menyadari adanya pengawasan dari yang maha kuasa, yaitu Allah SWT yang akan mencatat setiap perbuatan baik maupun buruk melalui malaikat-malaikatnya.

³ Jusmaliani op.cit. hlm 76

Di KJKS Binama untuk mengetahui keimanan, ketauhidan dan integritas moral di lihat ketika mereka melakukan training dan magang. Maka dari masa training dan magang bisa melihat dua dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi kepribadian

Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan segala situasi dan kondisi yang dialami perusahaan. Selain ini ada sisi lain ada tiga hal untuk mengetahui kepribadian calon karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Ketaatan pada hukum

Jika karyawan taat pada hukum, maka tidak ada pencurian atau korupsi dalam perusahaan. Taat hukum ini tidak lain adalah kualitas yang diperlukan dalam karakter amanah.

b. Penguasaan diri sebagai bentuk tertinggi kesadaran diri tentang pribadi

asset yang berharga bagi suatu perusahaan, jadi biaya besar yang dikeluarkan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan.

Pertimbangan lain dari proses ini, bahwa rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen, penyeleksian harus dilakukan sebaik mungkin agar tidak terjadi kesalahan dalam menerima dan menempatkan tenaga kerja, sehingga tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jadi, berdasarkan tujuan yang ingin dicapai oleh KJKS BINAMA dalam proses rekrutmen, maka cara seperti ini merupakan salah satu cara yang efektif. Dan hasil dari proses rekrutmen tersebut sudah terbukti dengan berhasilnya KJKS BINAMA dalam mengembangkan koperasi yang berbasis syariah dan menjadi salah satu koperasi terbesar di ada di Jawa Tengah saat ini.

karyawan dalam menguasai atau menangani semua permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari sinilah kita mengetahui dua dimensi yang ada saat training dan magang, bagaimana sifat *amanah*, *tabligh*, *fathanah* dan *siddiq*. Setelah 12 bulan kemudian maka kinerja karyawan tersebut dievaluasi bagaimana dimensi kepribadian dan dimensi produktivitas dari calon karyawan tersebut, apabila dimensi produktivitas dan dimensi kepribadiannya baik maka calon karyawan tersebut di angkat sebagai karyawan tetap.⁶

D. Identifikasi Sistem Efektifitas Rekrutmen

Kalau diperhatikan proses rekrutmen yang dilakukan oleh KJKS BINAMA memang agak memakan waktu yang panjang dan tentunya membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Namun, seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa rekrutmen merupakan langkah awal untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka hal ini merupakan sesuatu yang wajar dan setimpal dengan hasil yang akan diperoleh. Selain itu, karyawan juga merupakan

⁶*Op.cit* Wawancara

Jika karyawan dapat menguasai diri, tidak akan ada kemarahan yang tidak terkendali, sehingga potensi konflik akan teredam.

c. Kekhalifahan Ilahi

Jika karyawan menyadari kekhalfahan yang ada pada dirinya maka tanggung jawabnya akan besar.

2. Dimensi produktivitas

Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang baik. Dimensi ini sangat diperhatikan dalam kemampuan sumber daya insani. Pada dimensi produktivitas selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, efek *fathanah* dan *tabligh* juga tersentuh. Produktivitas individu dapat ditingkatkan menjadi produktivitas tim, karena kerja tim merupakan hal yang akhir-akhir ini mendapat perhatian besar bagi perusahaan.

B. Prosedur pemilihan karyawan

Pada dasarnya prosedur pemilihan tenaga kerja yang diterapkan di KJKS BINAMA tidak jauh berbeda dengan

prosedur pemilihan tenaga kerja atau karyawan yang berlaku di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Yakni melalui beberapa prosedur yang harus diikuti oleh para pelamar, diantaranya adalah:

1. Pelamar mengajukan lamaran

Dalam hal ini para pelamar mengajukan lamaran disertai dengan membawa persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh KJKS BINAMA, syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Foto copy kartu penduduk (KTP)
- b. Kartu keluarga (KK)
- c. Surat keterangan berkelakuan baik (SKKB) dari kepolisian
- d. Ijasah minimal sekolah lanjut tingkat pertama (SLTP)/ sederajat (sesuai dengan lowongan yang di butuhkan).
- e. Umum maksimal 30 tahun
- f. Surat keterangan cek kesehatan⁴

⁴*Ibid* wawancara

kemampuan calon karyawan dalam menerjemahkan angka ke huruf dan sebaliknya. Hal ini disebabkan karena jenis usaha yang digeluti oleh KJKS BINAMA adalah usaha yang berkaitan dengan uang masyarakat.

Orang yang menilai dari hasil semua tes yaitu *human capital* yang berwenang dengan hal itu. Maka dari pihak pengurus tidak ada yang menilai karena apabila pengurus menilai ditakutkan adanya *nepotisme* di dalam penilaian. Karenan pengurus merupakan pendiri dari KJKS Binama tersebut.

Setelah semua tes dilaksanakan maka akan diketahui siapa saja dari para pelamar dinyatakan lulus. Akan tetapi pelamar yang dinyatakan lulus tersebut tidak langsung diangkat menjadi karyawan, melainkan harus menjalankan training atau magang selama 12 bulan sesuai SPKWT (Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dengan rincian 3 bulan pertama diberikan pelatihan tentang penggunaan alat-alat yang berkaitan dengan operasional KJKS. Sedangkan 9 bulan berikutnya adalah masa percobaan kemampuan calon

C. Metode penilaian terhadap calon karyawan

Dalam menentukan diterima atau tidaknya seorang pelamar, maka dilakukan penilaian terhadap kelayakan mereka untuk menjadi karyawan. Dalam hal ini KJKS BINAMA menggunakan dua metode yaitu:

1. Penilaian pra tes

Dalam tahap ini ada beberapa hal yang dinilai, yaitu penilaian terhadap kerapiannya, kesungguhan atau keseriusannya dalam memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak KJKS BINAMA, dan kedisiplinannya dalam memenuhi syarat-syarat tersebut. Hal ini tujuannya untuk mengetahui apakah pelamar tersebut dapat dipercaya atau tidak untuk memikul tanggung jawab yang akan berikan kepadanya.

2. Penilaian pasca tes

Dalam tahap ini penilaian yang dilakukan adalah penilaian terhadap hasil tes yang diberikan oleh pihak KJKS BINAMA. Dalam penilaian ini ada poin-poin tertentu yang nilainya lebih besar dari pada yang lainnya, yaitu masalah

Selain syarat-syarat tersebut, masih ada syarat-syarat lain yang wajib dipenuhi oleh para pelamar, yakni jujur (*Shidiq*), tanggung jawab (*Amanah*), dapat berkomunikasi dengan baik (*Tabligh*), profesional (*Fathanah*), dapat bekerjasama (*Ta'awun*), tekun (*Istiqomah*). Menurut Ela selaku staf sumber daya manusia KJKS BINAMA syarat-syarat tersebut merupakan syarat utama yang harus dimiliki oleh pelamar.⁵

Syarat-syarat tersebut dapat diketahui ketika mereka *training* kerja dalam setahun. Tapi yang paling sulit adalah mengetahui kejujuran seseorang kalau di Amerika ada tes kejujuran (*poligraph*) yaitu semacam tes *integritas* dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung pada pelamar.

Apa yang dilakukan oleh KJKS ini sama seperti yang dilakukan oleh Nabi Syu'aib a.s ketika beliau hendak merekrut Nabi Musa a.s sebagai karyawan (pekerja)nya. Melalui saran yang diberikan oleh putrinya kemudian Nabi Syu'aib mengecek kebenaran saran putrinya. Setelah beliau mengetahui bahwa Nabi Musa a.s adalah memang orang yang jujur dan dapat bertanggungjawab maka ia

⁵ Wawancara kepada ibu Ela (staf SDM KJKS BINAMA)

menjadikan Nabi Musa a.s sebagai karyawannya. Hal ini sebagaimana tertulis dalam Al-quran:



Artinya: “ salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".”(QS.Al-Qashash:26).

Selain itu, dalam menarik karyawan baru pihak KJKS BINAMA hanya akan mengambil calon karyawan yang benar-benar memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Artinya, sekalipun saudara atau teman dari salah satu pengurus atau karyawan yang sudah ada tidak dapat menjadi karyawan dengan mengandalkan orang-orang dalam.

Hal ini sama dengan sistem rekrutmen yang menggunakan sistem *merit*. Bahwasanya sistem *merit* adalah penarikan tenaga kerja yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan.

2. Pelaksanaan tes

Adapun bentuk-bentuk tes yang dilaksanakan KJKS BINAMA adalah tes tertulis dan wawancara. Wawancara juga diadakan dua kali yaitu tes wawancara awal sebelum tes tertulis dan wawancara akhir setelah tes tertulis. Tujuan tes-tes tersebut antara lain adalah:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan pelamar terhadap KJKS BINAMA
- b. Sejauh mana pengetahuan pelamar terhadap ekonomi syariah, sejauh mana pengetahuan pelamar terhadap ilmu akuntansi khususnya yang berkaitan dengan neraca dan ilmu ekonomi yang lainnya.
- c. Sejauh mana pelamar mampu menterjemahkan angka-angka ke dalam huruf dan sebaliknya
- d. Untuk mengetahui psikologi dari pelamar.