

BAB III

GAMBARAN UMUM KJKSBINAMA

A. Profil KJKSBINAMA

1. Pengertian Koperasi Jasa Keuangan Syariah

Definisi koperasi menurut Undang-Undang nomor 25 tahun 1992, pada bab 1 ketentuan umum pasal 1 bagian kesatu, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.¹

Keluarnya Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah merupakan realisasi yang tumbuh subur dalam masyarakat ekonomi Indonesia terutama dalam lingkungan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Dengan demikian semua BMT yang ada di Indonesia dapat digolongkan dalam KJKS, mempunyai payung Hukum dan Legal kegiatan operasionalnya asal saja memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

¹Undang-Undang Perkoperasian 1992, Jakarta: Sinar Grafika, 1995, h. 2.

Kegiatan Usaha Jasa Keuangan Syariah adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun dana dan menyalurkannya melalui usaha Jasa Keuangan Syariah dari dan untuk anggota Koperasi yang bersangkutan, calon anggota Koperasi yang bersangkutan, Koperasi lain dan atau anggotanya.

Unit Jasa Keuangan Syariah adalah unit usaha pada Koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai dengan pola bagi hasil (syariah), sebagai bagian dari kegiatan usaha Koperasi yang bersangkutan.²

2. Sejarah Singkat KJKSBINAMA

KJKS BINAMA (Koperasi Jasa Keuangan Syariah BINA NIAGA UTAMA), adalah lembaga keuangan berbadan hukum koperasi yang bergerak dibidang jasa keuangan syariah, yaitu melayani anggota dan calon anggota akan kebutuhan produk pendanaan dan pembiayaan syariah dengan mengacu pada proses pembangunan ekonomi kerakyatan.

Pendirian KJKS BINAMA dirintis oleh para aktivis muda didukung para tokoh masyarakat, didasarkan pada pemikiran bahwa masih jarang lembaga keuangan yang mengakses masyarakat bawah yang bertujuan pertumbuhan atau pemberdayaan usaha kecil.

Pada tanggal 18 Agustus 1993, secara resmi berdirilah Koperasi Serba Usaha (KSU) BINAMA. Melalui Perubahan Anggaran Dasar I pada

²Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Dan Menengah, 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar KJKS dan unit KJKS, h. 3.

tahun 1996, disahkan badan Hukum KSUBINAMA dengan nomor: 1210A /BH/PAD/KWK.11/X/96 tanggal 31 Oktober 1996.

Selanjutnya menyesuaikan ketentuan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan UKM RI dilakukan Perubahan Anggaran Dasar tahun 2010, diantaranya penggantian istilah menjadi KJKS BINAMA.³

KJKS BINAMA dikelola dengan manajemen profesional, yakni dikelola secara sistemik, baik dalam pengambilan keputusan maupun operasional. yang dirumuskan dalam ketentuan yang baku dalam Sistem dan Prosedur (SOP). Didukung dengan sistem komputerisasi baik dalam sistem akuntansi, penyimpanan dan penyaluran pembiayaan. Hal ini memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang lebih profesional dan akurat. Sistem ini telah dilakukan di seluruh kantor pelayanan KJKSBINAMA. Selain itu sistem komputerisasi ini semakin meningkatkan *performa*, kecepatan dan ketelitian dalam penyajian data kepada para anggota.

KJKSBINAMA dikelola secara profesional oleh 62 orang yang masing-masing menguasai pada bidangnya yang berkualifikasi pendidikan mulai dari SLTA, DIII, Sarjana dan Pasca Sarjana. Selain itu masing-masing personal diterima dengan sistem seleksi yang ketat dan telah dilatih secara internal maupun eksternal sesuai bidang tugas masing-masing.

3. Visi dan Misi KJKSBINAMA

Visi

³Dokumentasi KJKSBinama

“Menjadi lembaga keuangan syariah yang mempunyai nilai strategis untuk pengembangan ekonomi masyarakat.”

Misi

Mewujudkan KJKSBINAMA yang:

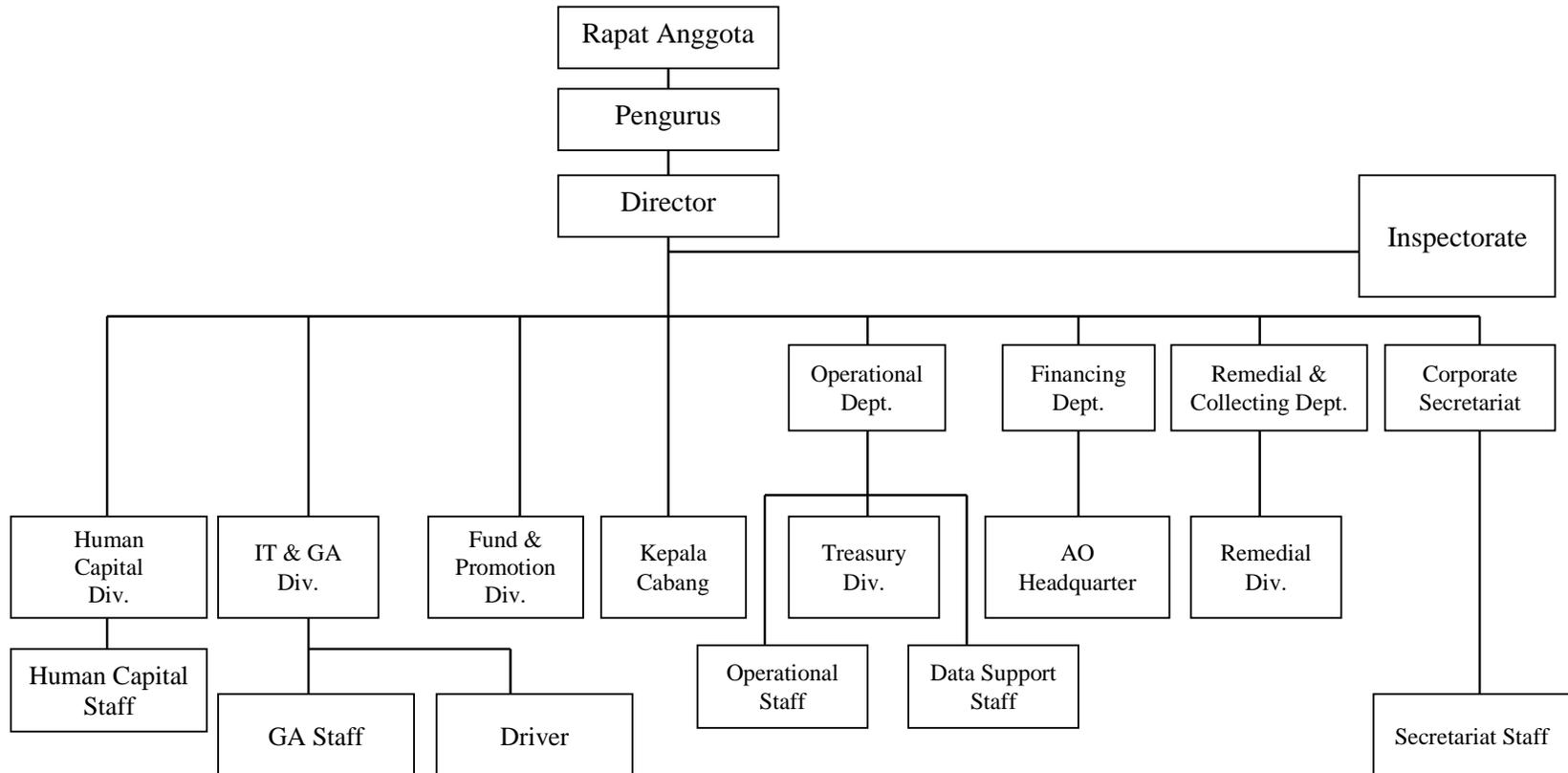
- a. Sehat, yakni mempunyai skor penilaian kesehatan > 80 .
- b. Berkembang, yakni selalu mengalami pertumbuhan asset dari tahun ke tahun.
- c. Professional dengan mutu pelayanan yang baik, yakni SDM yang professional yang dapat memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dengan didukung *performa* kantor dan sarana prasarana yang baik.
- d. Memiliki Resiko Usaha Yang Minimal, yakni kemampuan meminimalisasi resiko-resiko yang ada dalam lembaga keuangan sehingga tidak terjadi kerugian.
- e. Tingkat Pengembalian Yang Maksimal, yakni kemampuan mengoptimal *return* investasi baik dalam simpanan maupun permodalan.
- f. Memberi Kontribusi dalam pengembangan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, yakni diukur dari jumlah orang yang diperoleh manfaat dari KJKSBINAMA secara ekonomis baik langsung maupun tidak langsung.

4. LegalitasKJKSBINAMA

Dalam operasionalnya legalitas KJKSBINAMA berbadan Hukum Nomor: 1210A /BH/PAD/KWK.11/X/96 tanggal 31 Oktober 1996 dan telah melakukan Perubahan Anggaran Dasar Nomor : 08 tanggal 19 Mei 2010 yang telah disahkan oleh Gubernur Jawa Tengah dengan SK Nomor : 09/PAD/KDK.11/VI/2010 tanggal 29 Juni 2010.

5. Struktur Organisasi KJKSBINAMA

STRUKTUR ORGANISASI KJKSBINAMA KANTOR PUSAT



KJKSBINAMA

Pengurus :

Ketua	: AgusMubarok, AMd
Sekretaris	: Moh. Effendi Yulistantyo, SE
Bendahara	: Sri Nawatmi, SE. MSi

MANAJEMEN KJKS

Direktur	: Kartiko Adi Wibowo, SE. MM
Head of Operational Dept	: Diah Fajar Astuti, SE
Head of Financing Dept	: Ida Panca Sriani, SE
Head of Remedial & Collection Dept	: Tur Priyono, S.Pd
Kepala Cabang Semarang	: NindyoWahyono, SE
Kepala Cabang Kaliwungu	: UmbaraRanuaji, SE
Kepala Cabang Weleri	: Waskitho Budi Hayu, SEI
Kepala Cabang Ungaran	: Irawan, SE
Kepala Cabang Batang	: M. MudrikTanthowi, SE
Kepala Cabang Ngaliyan	: DanangWidjanarko, SE
Kepala Cabang Magelang	: Adi Prabowo, SE

6. Sistem dan Produk KJKSBINAMA

Sistem yang digunakan oleh KJKSBINAMA baik dalam produk *Funding* (Simpanan) maupun *Lending* (Pembiayaan) adalah dengan sistem Syariah (Bagi Hasil).

Produk pengerahan dana terdiri dari beberapa jenis simpanan, antara lain :

a. SIRELA – Simpanan Sukarela Lancar

Yaitu simpanan *Mudharabah* yang penarikan dan penyeterannya dapat dilakukansetiap saat. Bagi hasil keuntungan diberikan setiap bulan atas saldo rata-rata hariandan langsung menambahkan simpanan tersebut.

b. TASAQUR - Tabungan Persiapan Qurban

Adalah produk yang merujuk pada konsep *Wadiah*. Tujuan pokok tabungan iniadalah sebagai sarana untuk para anggota mempersiapkan dana untuk ibadahqurban. Proses pencairan hanya dapat dilakukan sekali dalam periode satu tahunhijriah.

c. SISUKA - Simpanan Sukarela Berjangka

Yaitu produk yang berguna untuk investasi jangka panjang, dengan jangka waktuyang beragam, yaitu 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan.

d. SiAp HAJI – Simpanan Persiapan Haji

Yaitu produk yang dikhususkan sebagai simpanan untuk persiapan dana ibadah Haji.Penarikan simpanan ini hanya dapat dilakukan untuk melunasi BiayaPenyelenggaraan Ibadah Haji.

e. TARBIAH - Tabungan Arisan Berhadiah

Merupakan produk kombinasi dari sistem arisan dan tabungan dengan spesifikasi pada perolehan arisan, dimana setiap peserta yang keluar nomor rekeningnya saat diundi maka ia tidak memiliki kewajiban untuk menyeter lagi pada bulan berikutnya. Keuntungan produk ini dalam pengembangan ekonomi umat adalah perputaran dananya yang jangka panjang.

f. Sertifikat Modal Penyertaan

Yaitu sertifikat tanda pemilikan penyertaan dana bernominal Rp 250.000,00 yang akan mendapat bagi hasil atas laba tahunan KJKSBINAMA

g. Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib

Merupakan dana modal atas keanggotaan di tingkat Koperasi. Penempatan dana ini memiliki akad *Musyarakah*(penyertaan) yang berlaku atasnya segala ketentuan dan resiko penempatan modal pada Koperasi.

Sedangkan produk penyaluran dana berupa jenis pembiayaan untuk kegiatan usaha produktif baik investasi maupun modal kerja adalah produk-produk sebagai berikut :

- a. Pembiayaan *MUDHARABAH* (Bagi Hasil)
- b. Pembiayaan *MURABAHAH* (Jual beli)
- c. Pembiayaan *AL IJARAH* (Sewa menyewa)

7. Bidang Garap

Bidang garap KJKS BINAMA adalah pengembangan usaha kecil dengan mengacu pada proses pembangunan ekonomi kerakyatan. Pengembangan usaha kecil ini ditempuh melalui kegiatan;

a. Pengerahan Dana

Sebagai lembaga yang membina usaha kecil dan menengah maka KJKSBINAMA berupaya memacu anggotanya untuk menabung. Tujuan utamanya konsep ini adalah agar perilaku para mitranya

terhadap keuangan juga akan tercapai pula proses *revolving fund* di antara para mitranya. Dengan cara tersebut kelangsungan pendanaan KJKSBINAMA dapat terjamin dan saling tolong-menolong antar anggota. Anggota yang dananya masih idle (menganggur) dapat dimanfaatkan oleh mitra yang lain dengan media perantara KJKSBINAMA. Dalam hal ini KJKSBINAMA sebagai sarana untuk menjembatani usaha-usaha kecil yang membutuhkan dana terhadap para pemilik dana yang belum termanfaatkan.

b. Pemberian Pembiayaan

Pengembangan usaha kecil melalui pemberian pembiayaan ini bertujuan untuk memberi jalan keluar bagi para pengusaha binaan KJKSBINAMA yang kesulitan memperoleh tambahan modal sendiri atau berhadapan dengan kesulitan-kesulitan administrasi perbankan dan besarnya bunga pinjaman dari pihak lain. Dengan diberikannya pinjaman dana maka diharapkan dapat meningkatkan investasi mereka atau meningkatkan volume usaha mereka.

c. Memberi Konsultasi Usaha dan Manajemen

Untuk meningkatkan usaha para binaan, KJKSBINAMA melakukan konsultasi usaha dan manajemen, konsultasi ini berupaya untuk memberi jalan keluar bagi problem-problem mereka dalam menjalankan usaha khususnya meliputi persoalan manajemen dan keuangan. Kegiatan ini disamping sebagai sarana pembinaan juga

sebagai media monitoring atas pemberian pembiayaan sehingga akan terkontrol dengan efektif.

8. Kantor Pelayanan

Kantor Pusat : Ruko Anda Kav. 7 Jl. Tlogosari Raya 1 - Semarang 50196

Telp. 024-6702792

Email : bmtbinama@gmail.com

Kantor Cabang :

- Weleri

Ruko Weleri Square No. 2, Jl. Raya Barat

Telp : 0294 – 643440

Email : binama.cabwlr@gmail.com

- Kaliwungu

Ruko Kaliwungu Baru Blok A No. 8, Jl. KH. Asy`ari

Telp : 024 – 3688860, 024 – 70778003

Email : binama.cabklw@gmail.com

- Ungaran

Jl. Mayjen Sutoyo No. 1A, Sebantengan

Email : binama.ungaran@gmail.com

- Batang

Ruko YosSudarso No. 1G, Jl. YosSudarso

Email : binama.batang@gmail.com

- Ngaliyan

Ruko Segitiga Emas Blok B.5 Jl. Prof. Dr. Hamka

Telp : 024 - 76670622

- Magelang

Ruko Metro Square Blok D.8 Jl. Mayjend Bambang
SugengMagelang.

Telp. 0293-327299.

9. Jumlah Karyawan KJKSBINAMA

Berikut ini adalah jumlah karyawan berdasarkan ketenagakerjaan KJKSBINAMA dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel : 1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Ketenagakerjaan

Kantor	Jumlah
Pusat	17
Cabang Tlogosari	18
Cabang Weleri	10
Cabang Kaliwungu	9
Cabang Ungaran	6
Cabang Batang	5
Cabang Ngaliyan	4
Cabang Magelang	4

(Sumber data KJKSBinama)

B. Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Kerja pada KJKSBINAMA

Menurut Ambar rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.⁴ Langkah pertama yang dilakukan dalam perekrutan adalah menentukan sifat dan keadaan dari jabatan yang akan dipangku oleh orang-

⁴Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 134

orang yang akan ditarik atau lebih dikenal dengan analisis suatu jabatan. Sebelum melakukan perekrutan, KJKS BINAMA biasanya terlebih dahulu menganalisis jabatan yang kosong.

Menurut Ibu Laela yang penulis wawancarai mengatakan bahwa sebelum merekrut karyawan kepala bagian yang kosong akan menganalisis pekerjaan. Kemudian apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan karyawan atau tidak dan apakah dengan penambahan karyawan tersebut akan mendukung perusahaan di masa depan.⁵ Perekrutan di KJKS BINAMA dilakukan tidak berdasarkan waktu, akan tetapi berdasarkan kebutuhan. Bagian apa saja yang membutuhkan karyawan, baru KJKS BINAMA melakukan perekrutan karyawan baru.

Sistem rekrutmen yang sering digunakan oleh KJKS BINAMA adalah sistem *Merit*, sistem *Merit* ini biasanya digunakan untuk merekrut jabatan seperti teller, marketing dll. Karena sistem ini perekrutannya didasarkan pada kecakapan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki calon pelamar.

Dalam perekrutan ini KJKS BINAMA menggunakan metode terbuka, yaitu dengan memasang iklan pada surat kabar (Harian Suara Merdeka) dan media elektronik (di jejaring sosial, JobsDB, Jobstreet,dll). Dengan metode terbuka diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar. Sedangkan sumber yang digunakan oleh KJKS BINAMA adalah sumber internal dan eksternal. Sumber internal dengan menggunakan promosi dan rotasi. Sistem ini dilakukan oleh

⁵Wawancara kepada Ibu Laela pada hari Selasa tgl 13 Nop 2012 pukul 10.30 wib

KJKSBINAMA untuk posisi-posisi *middle* manajemen dikarenakan posisi ini tidak hanya melakukan pekerjaan teknis tetapi juga pekerjaan manajerial. Sistem promosi dan rotasi ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang ada untuk meningkatkan kompetensi dan sekaligus sebagai *tour of duty* (riwayat karir) untuk pertimbangan karir selanjutnya yang lebih tinggi. Sedangkan sumber eksternal dilakukan melalui program pemasangan iklan di media surat kabar dan media elektronik seperti yang sudah dijelaskan diatas.

Secara administratif calon karyawan harus mengumpulkan beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh KJKSBINAMA, antara lain:

1. Surat lamaran yang dibuat oleh pelamar
2. Daftar riwayat hidup
3. Fotokopi ijazah dan transkrip nilai yang dimiliki
4. Pas foto 4x6 2 lembar
5. Fotokopi KTP

Adapun prosedur rekrutmen pada KJKSBINAMA melalui beberapa tahapan, diantaranya:

1. Pemasangan iklan lowongan kerja baik melalui surat kabar maupun media elektronik
2. Penerimaan berkas dari calon karyawan
3. Seleksi administratif (seleksi berkas)
4. Test tertulis, yang berisi tentang test agama dan test tentang pengetahuan umum.
5. Test wawancara oleh Devisi SDM

6. Test psikotes
7. Test wawancara langsung dengan direktur KJKS BINAMA
8. Komite personalia untuk menentukan siapa yang diterima
9. Pemanggilan karyawan yang diterima.

Dari uraian diatas dapat dilihat dari prosedur rekrutmen yang digunakan di KJKS BINAMA sangat profesional. karena dalam proses seleksi yang tidak profesional dapat mempengaruhi hasil karyawan yang akan direkrut karena pada dasarnya seleksi merupakan langkah awal yang harus dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten.

Prosedur rekrut tenaga kerja di KJKS BINAMA dilakukan secara tertulis, untuk mengetahui kemampuan calon pelamar. Melalui wawancara langsung sehingga dapat dilihat dari cara dia berbicara, bahasa yang digunakan dan *performance* yang dimiliki. Dari informasi wawancara tersebut diterima atau ditolak, selanjutnya KJKSBINAMA akan menempatkan calon tenaga kerja yang dianggap telah berhasil dalam mengikuti proses seleksi dengan baik. Sebelum tenaga kerja ditempatkan ke tempat kerja, terlebih dahulu calon tenaga kerja wajib mengikuti training yang diadakan oleh pihak KJKS BINAMA. Di dalam training ini, calon karyawan dibekali tentang keBINAMAan dan juga tentang kriteria-kriteria karyawan yang bekerja dengan baik dan benar.

C. Kendala-Kendala Rekrutmen Tenaga Kerja pada KJKSBINAMA

Beberapa kendala yang dihadapi KJKSBINAMA dalam pelaksanaan proses rekrutmen tenaga kerja menurut informasi dari Ibu Laela bagian staf MSDM, antara lain sebagai berikut: ⁶

1. Input lamaran yang masuk sedikit, khususnya untuk lowongan marketing

Setiap suatu usaha yang akan sukses harus mempunyai tenaga pemasar atau tenaga marketing yang baik. Tanpa adanya tenaga marketing ini perusahaan akan bangkrut dan tidak akan bisa berkembang. Karena tidak ada yang memasarkan dan mempromosikan produk yang dihasilkannya.

Kebanyakan dari pencari kerja ini tidak begitu suka untuk menjadi tenaga marketing. Memang untuk menjadi tenaga kerja marketing itu butuh perjuangan yang berat. Karena selain terjun kelapangan langsung, kita juga harus mampu mengejar target penjualan yang telah ditentukan sebelumnya. Target penjualan harus tercapai bagaimanapun caranya. Ketika target penjualan tidak tercapai, maka secara kita akan masuk pada daftar evaluasi dan bonus pun tidak akan diberikan oleh pihak KJKSBINAMA.

Sebenarnya tenaga marketing mempunyai kedudukan yang istimewa. Tidak jarang tenaga kerja marketing ini dipromosikan untuk menduduki jabatan yang tinggi. Hal ini karena begitu besarnya tantangan yang dihadapi dalam marketing.

⁶Wawancara dengan Ibu Laela, pada hari Jum'at tanggal 16 Nop 2012 pukul 09.00 wib

2. Terbitnya lowongan disurat kabar tidak pada hari sabtu, sehingga sedikit lamaran yang masuk.

Lowongan yang terbit hari-hari aktif biasanya lebih sedikit mendapatkan lamaran yang masuk. Karena biasanya orang-orang kurang memperhatikan lowongan di surat kabar. Orang-orang lebih memilih lowongan yang melalui internet yang lebih praktis.

Lowongan yang terbit selain hari sabtu jadi kendala dalam rekrutmen, karena menurut diskusi SDM di KJKSBINAMA biasanya para pencari kerja biasanya lebih konsentrasi dan menginginkan surat kabar hari sabtu di banding hari-hari lainnya, sehingga yang melihat selain hari sabtu hanya sedikit.

3. Belum mempunyai kemampuan untuk mengetahui karakteristik dari calon karyawan untuk menempati sebuah posisi di KJKSBINAMA, sehingga perlu ada masa kontrak terlebih dahulu.

Setiap calon karyawan yang diterima menjadi karyawan di KJKSBINAMA, semuanya masih menjadi karyawan kontrak karena untuk mengetahui karakteristik yang sebenarnya. Apakah dia bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan di KJKSBINAMA, ataukah hanya cuma iseng-iseng untuk mengisi waktu luang saja. Dari masa kontrak ini pasti akan kelihatan karyawan yang benar-benar dibutuhkan oleh KJKSBINAMA.

Masa kontrak ini juga dimanfaatkan oleh karyawan baru untuk mengenali dan beradaptasi pada tempat kerja baru yang dia jalani

sekarang. Karyawan yang telah menjalani masa kontrak, biasanya akan yang diadakan oleh KJKSBINAMA untuk pengangkatan karyawan tetap. Karyawan yang lolos mengikuti test ini akan diangkat menjadi karyawan tetap.

4. Apabila dipromosikan di cabang luar kota, kesulitan mendapatkan kandidat, karena kebanyakan sudah berkeluarga dan memiliki keengganan untuk dipromosikan di luar kota.

Para karyawan lebih memilih tidak meningkat karirnya asalkan dekat dengan keluarga. Sehingga mungkin akan terjadi kejenuhan dalam kerja. Karena teman bekerjanya tidak pernah ganti.

Karyawan juga kurang mendapatkan pengalaman baru dari kantor-kantor cabang lainnya. Karena hanya berkerja dalam satu kantor cabang itu saja. Kadang juga akan membuat jenuh karyawan dan menyebabkan karyawan kurang semangat bekerja. Karena tidak ada suasana baru dalam bekerja.

5. Faktor penarik (khususnya salary) dari posisi yang ditawarkan juga memiliki pengaruh yang signifikan.

Untuk salary yang di terapkan di KJKSBINAMA adalah UMR tetapi bukan gaji pokoknya, melainkan UMR adalah take home pay (total secara keseluruhan). Misalnya pemerintah menetapkan UMR 1 juta, maka di KJKSBINAMA 1 juta itu total gaji minimal yang akan diterima karyawan (sudah termasuk tunjangan-tunjangan).

Para pelamar kalau ingin melamar pekerjaan di suatu perusahaan biasanya juga melihat dari seberapa besar gaji yang diberikan, karena kalau gajinya tidak cocok biasanya pelamar enggan melamar pekerjaan di perusahaan tersebut.