

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Sejarah Koperasi BMT UGT

Koperasi BMT UGT berada di sebelah barat pondok pesantren sidogiri, berdirilah bangunan megah, berlantai tiga (lantai empat hanya untuk kamar mandi dan internet) di atas tanah yang mempunyai luas tanah 12x25 M. bangunan tersebut adalah koperasi UGT (Usaha Gabungan Terpadu) sidogiri dengan biaya 3 miliar. Logo UGT diambilkan dari lafadz Allah yang terbalik. Tujuannya agar seseorang dimanapun ia berada selalu ingat Allah. *Back ground* hijau yang melingkari logo UGT melambangkan Koperasi UGT adalah koperasi yang 100% berpijakan kepada syariah Islam. Warna Merah UGT melambangkan semangat juang tinggi UGT dalam memelihara amanah. Warna putih di luar UGT melambangkan kesucian dan ketransparan UGT untuk mengharap ridha dan barokah dari Allah.

Berusaha berdiri setelah memerangi lintah darat (riba dan rintendir) yang ada di wilayah pasuruan, khususnya di Desa Sidogiri, Maka BMT MMU bermaksud melebarkan sayapnya. BMT MMU melihat komunitas PJGT (Penanggung Jawab Guru Tugas) Sidogiri yang ada di berbagai wilayah mempunyai potensi besar untuk hal tersebut, maka pengurus BMT MMU (Ust.H Mahmud Ali Zain) melobi UGT (Urusan Guru Tugas) Sidogiri untuk di ajak bekerjasama memerangi lintah darat yang ada di Indonesia. Karena UGT merespon baik, segeralah BMT MMU mengadakan musyawarah dengan beberapa koordinator guru tugas seperti H. mas'udi malang, KH Bahrullah jember, H. Hisyam Surabaya, dan lain sebagainya. Setelah musyawarah yang berada di belakang daerah

tersebut saat ini kantor buletin sidogiri tersebut mencapai final, maka diputuskanlah untuk mendirikan lembaga koperasi yang operasinya berada di luar pasuruan. Dengan visi dan misi mulia, yaitu mempunyai visi membangun dan mengembangkan ekonomi umat dengan landasan syariah islam dan mewujudkan budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

Dan misi menetapkan dan memasyarakatkan syariat islam dalam aktifitas ekonomi, menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah Adil, Mudah dan Maslahah, meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota, dan melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya STAF (Shiddiq/jujur, Tabligh/komunikatif, Amanah/dipercaya, fathonah/professional), dicetuskanlah nama BMT UGT (Baitul Mal wat tanwil-Usaha Gabungan Terpadu) yang sejatinya masih berpijakan kepada UGT (Urusan Guru Tugas) pondok pesantren sidogiri.

Setelah UGT dibentuk dan mulai beroperasi, banyak kritikan-kritikan tak sedap meneror UGT.UGT sadar bahwa sebagian masyarakat masih belum tahu tentang koperasi syariah UGT.Maka langkah pertama UGT adalah segera mengadakan sosialisasi untuk mengenalkan UGT yang sifatnya memberitahukan bahwa UGT 100% syariah. Dan UGT ada tak lain hanya mengajak masyarakat agar hijrah dari ekonomi ribawi menuju ekonomi syar'i demi terciptanya Maslahah Lil Umah.

Karena sebagian orang ada yang faham dan ada yang tidak.Maka UGT terus mengadakan sosialisasi dan Bahsul Masail (berdialog).Tujuannya agar mereka yang tidak yakin menjadi yakin bahwa UGT berlandaskan syariah dan yang tidak paham menjadi paham.Akhirnya mereka yang yakin dan yang paham segera bergabung menjadi anggota BMT.

Berdirinya BMT itu juga untuk pemberdayaan kepada para alumni pondok pesantren sidogiri. Uniknya para alumni bukan background ekonomi, tapi background kitap kuning. Maka tingkat SDM mereka terbilang masih belum mumpuni untuk mengelola keuangan.

Tapi kenapa UGT memprioritaskan para alumni karena prinsip yang di pegang UGT adalah jujur dan amanah. Sedang sifat jujur dan amanah tersebut sudah diyakini dimiliki oleh orang cebolan pesantren. Jika prinsip seseorang adalah jujur dan amanah meskipun tidak mempunyai kapasitas SDM yang bagus, paling tidak uang tidak akan hilang. Jadi tetap mendapatkan kepercayaan.

Untuk SDM, UGT terus berupaya untuk meningkatkan melalui pelatihan-pelatihan, seperti mendatangkan dari pihak perbankan, dosen, dari praktisi pemerintah untuk membekali pengelola-pengelola UGT. Seperti pelatihan analisa pembiayaan, bagaimana menganalisa seseorang apakah dia layak diberi pembiayaan atau tidak. Pelatihan pengelolaan uang, pelatihan bagaimana penegihan, sekiranya tetap terkesan sopan, pelatihan servis excellen, bagaimana pelayanan yang bagus kepada masyarakat. Pelatihan akuntansi, pelatihan menganalisa laporan keuangan apakah aman dan bagaimana kedepannya. Pelatihan strategi pemasaran, karakteristik produk dan cara pengembangannya. Dan lain sebagainya.

Produk bagi hasil, UGT selalu berusaha bahwa dengan beroperasi secara syariah, lebih untung, lebih jujur, dan barokah. Hal ini sangat sesuai dengan motto itu sendiri “memelihara amanah, meraih barokah.” UGT sering menyampaikan kepada masyarakat bahwa UGT tidak memakai sistem bunga sebagaimana di bank, tapi memakai sistem bagi hasil. Untuk mengenalkan dan memasarkan beberapa seminar.

Untuk SHU dana dan laba akhir tahun yang modalnya di dapat dari anggota, diputar lagi sekiranya menghasilkan keuntungan bagi mereka. Keuntungan tersebut tidak semauanya diambil oleh anggota tapi masih di distribusikan untuk pembayaran zakat dan pajak.

Setelah SHU itu di kurangi zakat dan pajak, maka sisinya otomatis menjadi laba secara keseluruhan. Namun hal itu masih dibagi, 5% diberikan kepada anggota. Dan 50% di bagi rata, semisal 5% untuk dana pendidikan, khususnya pendidikan anggota. 15% untuk dana, 5% untuk pondok pesantren Sidogiri, 3% untuk kegiatan IASS (Ikatan Alumni Santri Sidogiri), 3% untuk UGT (Urusan Guru Tugas). Sedang yang 45% di kelola koperasi sendiri jika sewaktu-waktu di gunakan anggota sakit, atau anggota perlu bantuan dialokasikan dari dana sosial sebanyak 4% tersebut. Atau ada proposal yang masuk perbaikan masjid, mushallah, baik di daerah cabang atau yang lainnya. 5% untuk pengelola, 5% untuk pengurus. Sedang yang 20% untuk dana cadangan resiko yang statusnya untuk penguatan permodalan koperasi.

Jadi seumpamanya koperasi itu bermasalah atau punya tanggungan, atau mengalami kerugian, maka dana cadangan itulah yang di jadikan sebagai penutupnya.

a. Profil instansi/perusahaan.

Nama : BMT-UGT SIDOGIRI
Alamat : Jl. Sidogiri Barat RT 03 RW 02 Kraton Pasuruan 67151
Telepon : (0343) 423521
Fax : (0343) 423571
Sms Center : 085 25 773 1100
Email : bmt_ugt_pusat@yahoo.co.id

Tanggal Berdiri : 5 Rabiul awal 1421 H / 6 Juni 2000

Jumlah Unit : 52 Unit SPS

1 Unit Pertanian

1 Unit Transfer

Wilayah Kerja : Propinsi Jawa Timur

2. Visi dan Misi

Suatu organisasi didalam menjalankan usaha atau kegiatannya baik itu organisasi besar maupun kecil sudah mempunyai tujuan yang jelas, maka segala aktivitas baik didalam maupun di luar organisasi aan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan atau direncanakan terlebih dahulu. Dengan adanya tujuan tersebut, maka dapat dinilai apakah hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan atau belum. Berdasarkan waktu pencapaiannya, Koperasi BMT-UGT mempunyai

a. Visi

- a) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan Syari'ah Islam.
- b) Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan dibidang sosial ekonomi.

b. Misi

- a) Menerapkan dan memasyarakatkan Syariat Islam dalam aktifitas ekonomi.
- b) Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah dibidang ekonomi adalah Adil, Mudah dan Maslahah.
- c) Meningkatkan kesejahteraan Ummat dan anggota.

- d) Melakukan aktifitas ekonomi dengan budaya *STAF*(Shiddiq / Jujur, Tabligh / Komunikatif, Amanah / Dipercaya, Fatonah / Profesional).

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BMT-UGT SIDOGIRI disusun berdasarkan fungsi. Struktur organisasi ini dimaksudkan untuk menggambarkan diagram fungsi-fungsi, bagian-bagian atau jabatan dalam BMT-UGT SIDOGIRI dan menunjukkan garis komando dan susunan komunikasi yang resmi termasuk di dalamnya tugas, wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi yang dirancang ini merupakan struktur organisasi BMT-UGT SIDOGIRI secara menyeluruh termasuk bagian-bagian yang terdapat di masing-masing unit. Adapun struktur organisasi BMT-UGT Pasuruan adalah sebagai berikut:

1. Susunan pengurus

Ketua	: H. Mahmud Ali Zain
Wakil Ketua I	: Abdullah Rahman
Wakil Ketua II	: M. Sholeh Abd. Haq
Sekretaris	: A. Saifulloh Naji
Bendahara	: Muna'i Ahmad

2. Susunan pengawas

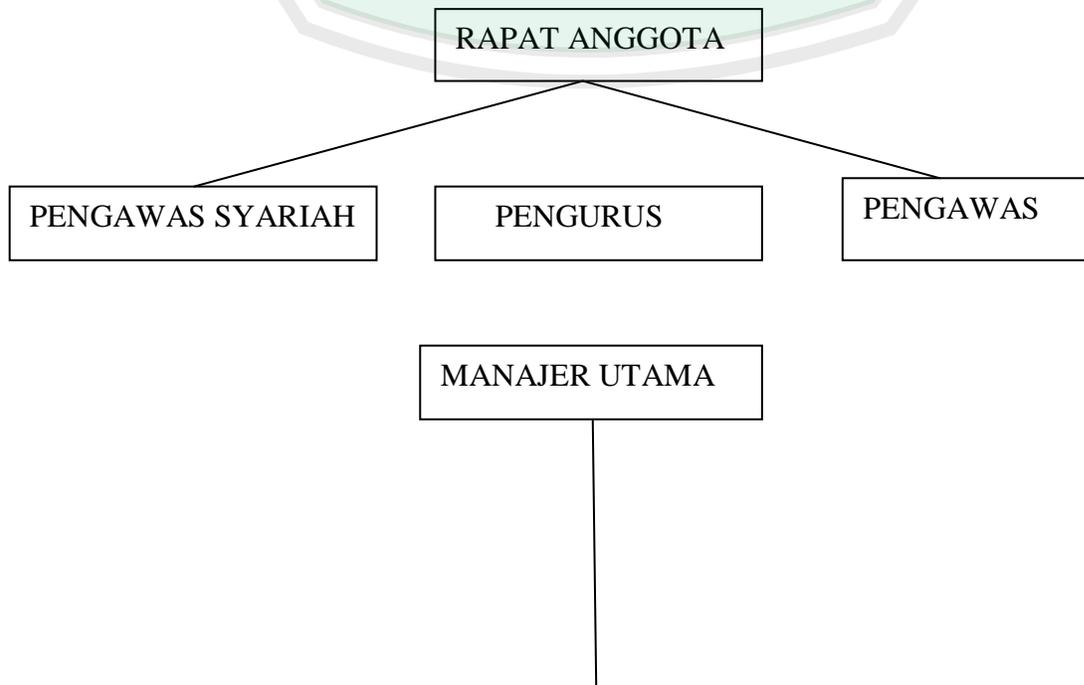
Pengawas Syariah	: H.A Fuad Noer Chasan
Pengawas Manajemen	: Ach. Wafir Irsyad
Pengawas Keuangan	: A. Saifulloh

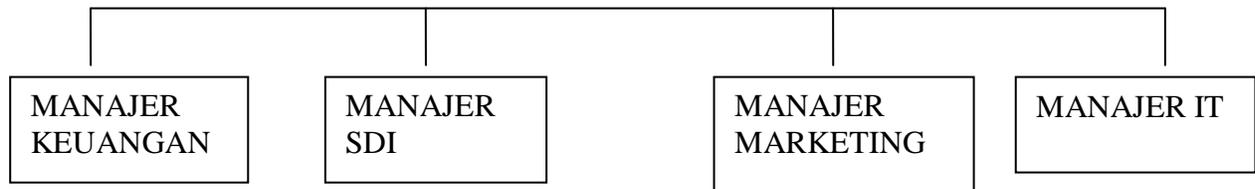
3. Pengelola Manajerial

Manajer utama	: Abd Majid
Manajer Keuangan	: Saiful Walid

- 1). Akuntansi & Audit Internal : Moch. Sholeh Hanifah
- 2). Staff Operasional : Ach. Erfan Afandi
- Manajer SDI : Hariyanto, SH
- 1). SDI, Personalia & Umum : M. Muhlas
- 2). Administrasi : M. Hasyim
- : Ismail Khidir
- 3). Resepsionis : Nur Kholis
- Manajer Marketing : HM. Sholeh Wafi
- 1). Marketing Dan Pengembangan Produk : A. Thoha Putra
- 2). NPF (Penanganan Masalah Pembiayaan) : A. Misbahul Munir
- Manajer IT : M. Aunur Rahman
- 1). Pengembangan Software : Iqbal Fatah
- 2). Sarana & Logistik : M. Fauzi
- : Agus Salim

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT- UGT Sidogiri Pasuruan





KEPALA CABANG

KACAPEM

Sumber : Litbang BMT-UGT Pasuruan

Keterangan : ----- Garis Intruktur / perintah

_____ Garis Koordinasi

Job Discription

Adapun perincian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya adalah sebagai berikut:

a. Manager

Adapun tugas manager adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab pada pengurus atas segala tugas-tugasnya
- 2) Memimpin organisasi dan kegiatan BMT
- 3) Menyusun perencanaan dan pengembangan seluruh usaha BMT
- 4) Mengevaluasi dan melakukan pembinaan terhadap seluruh usaha BMT
- 5) Menjalankan setiap kebijakan yang dikerjakan oleh pengurus
- 6) Menyampaikan laporan perkembangan usaha BMT kepada pengurus setiap bulan satu kali

- 7) Mengangkat dan memberhentikan karyawan dengan sepengetahuan pengurus
- 8) Menandatangani perjanjian pembiayaan
- 9) Memutuskan permohonan pembiayaan sesuai dengan ketentuan gaji pengurus
- 10) Membuat peraturan karyawan
- 11) Menentukan target penempatan dari tiap-tiap cabang usaha dalam masa satu tahun

b. Kepala Cabang

Tugas Kepala Cabang:

- a) Memimpin dan mengontrol pelaksanaan operasional cabang.
- b) Membina, memotivasi dan mengontrol kedisiplinan dan performa kerja bawahannya.
- c) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan, dan pencairan pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d) Mengatur dan menjaga kestabilan sirkulasi keuangan cabang.
- e) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target pendapatan yang telah ditetapkan oleh manager.
- f) Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitas operasional maupun keuangan cabang secara berkala kepada manager.

c. Marketing/CS

- 1) Bertanggung jawab kepada kepala cabang atas tugas-tugasnya
- 2) Memasarkan produk jasa yang dimiliki BMT-UGT

- 3) Memeriksa kelengkapan persyaratan pembiayaan dan tabungan
- 4) Menerima dan menyetujui permohonan pembiayaan yang selanjutnya dievaluasi dan diputuskan oleh kepala cabang.
- 5) Membuat buku tabungan
- 6) Menerima setiap saran, keluhan dan kritik dari setiap nasabah

d. Debtcollector

- 1) Bertanggung jawab kepada kasir atas tugas-tugasnya
- 2) Melakukan penagihan tunggakan pembiayaan
- 3) Menerima titipan setoran tabungan
- 4) Membuat laporan transaksi keuangan kepada kasir

e. Kegiatan operasional BMT-UGT

a). Ruang lingkup kegiatan BMT-UGT Sidogiri Pasuruan

Usaha yang dilakukan dalam koperasi ini adalah:

- 1) BMT-UGT (Baitul Mal wat Tanwil-Usaha Gabungan Terpadu) atau jasa keuangan syariah.
- 2) Pertanian
Biosigi Kompos Aktif, Biosigi Kultur (Semprot Daun), Biosigi Pestisida (Nabati), Biosigi Pestisida (Anti Tikus).

f. Mitra kerja

Dan sejak pertama BMT-UGT beroperasi, yaitu sejak tanggal 5 Rabiul awal 1421 H/ 6 Juni 2000 M (beroperasi di Surabaya), BMT-UGT Sidogiri lambat laun menjadi maju dan berkembang pesat. Mengembangkan dan kemajuan BMT-UGT adalah menjalin mitra dengan lembaga-lembaga lain, seperti:

- 1) Kopontren pondok pesantren Sidogiri
- 2) Koperasi BMT-MMU Sidogiri

- 3) Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Surabaya
- 4) Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cabang Malang
- 5) Bank Syariah Mandiri (BSM) Capem Sidoarjo
- 6) Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Surabaya
- 7) Bank Muamalat Indonesia Cabang Surabaya
- 8) Bank Bukopin Syariah Cabang Surabaya
- 9) Asuransi Syariah TAKAFUL Cabang Surabaya
- 10) STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Malang
- 11) UIN (Universitas Islam Negeri) Malang
- 12) UNISMA (Universitas Islam Malang) Malang
- 13) UNIBRAW (Universitas Brawijaya) Malang

g. Jenis-jenis produk BMT

Diantaranya produk yang dimiliki BMT- UGT adalah:

- 1). menggunakan salah satu dari 5 akad sebagai berikut: Mudharabah/Qirod (bagi hasil), musyarakah/syirkah (penyertaan/join), Murabahah (jual beli), Bai' bitssamanil Ajil (jual beli), Qord Al Hasan (hutang), dan Rahn (Gadai Syariah).
- 2) Produk tabungan meliputi: Mudharabah Umum, Peduli Siswa, Idul Fitri, Qurban, Walimah, Ziarah/Wisata, Tabungan Lembaga Pendidikan, Mudharabah Berjangka (Deposito), Haji Al Haromain, dan Umrah AL Hasanah.
- 3) Produk jasa atau jasa pelayanan transfer

Pelayanan transfer merupakan jasa pelayanan pengiriman uang yang diberikan pada masyarakat baik penabung maupun bukan penabung melalui kantor cabang koperasi UGT Sidogiri Unit BMT setempat kepada para santri (Banat/Banin) yang sedang menempuh pendidikan di PPS Sidogiri

B. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Proses rekrutmen tenaga kerja

Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Proses rekrutmen awal yang dilakukan oleh BMT-UGT adalah menentukan lowongan atau posisi yang akan ditempati oleh calon karyawan.

Menurut Bpk Hariyanto selaku manajer SDI Koperasi BMT-UGT yang penulis wawancara mengatakan bahwa sebelum merekrut tenaga kerja yang pertama yaitu menganalisis pekerjaan, apakah pekerjaan itu benar-benar membutuhkan tenaga kerja dan apa saja pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kemudian jika memang membutuhkan karyawan untuk mengisi lowongan tersebut. Karakteristik tersebut meliputi: umur, ijazah, jarak rumah.

Hasil analisis pekerjaan tersebut, selanjutnya dikonsultasikan kepada manajer utama Bpk Abd Majid kemudian manajer utama mengadakan musyawarah jika memang perlu mengadakan rekrutmen tenaga kerja. Maka langkah-langkah rekrutmen tenaga kerja di Koperasi BMT-UGT sebagai berikut:

a. Kebutuhan tenaga kerja

Peramalan kebutuhan merupakan awal untuk merekrut tenaga kerja, proses ini meliputi analisis jabatan yang di tunjukan dengan jumlah kebutuhan tenaga kerja.

Dalam merekrut tenaga kerja di Koperasi BMT-UGT proses awal yaitu melalui proses analisis kebutuhan tenaga kerja , apakah memang membutuhkan tenaga kerja supaya tidak terjadi kerugian.

b. Proses rekrutmen

Proses rekrutmen awal yang dilakukan oleh perusahaan adalah menentukan atau posisi yang akan di tempati oleh calon karyawan.

Dengan ini Koperasi BMT-UGT mulai mengadakan perekrutan tenaga kerja melalui prosedur rekrutmen sebagaimana dikatakan oleh Bpk Hariyanto, secara administrasi harus melampirkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Surat lamaran kerja
- b) Foto copy KTP
- c) Kartu keluarga
- d) Biodata diri
- e) SKCK
- f) Ijazah terakhir
- g) Foto warna

c. Seleksi

Setelah lamaran masuk, maka pihak Koperasi BMT-UGT mulai menyeleksi lamaran yang masuk. Seleksi ini dilakukan untuk memperoleh karyawan yang benar-benar cocok untuk mengisi lowongan tersebut. Langkah ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh Koperasi BMT-UGT Pasuruan, seleksi ini mencakup:

- a) Seleksi administrasi

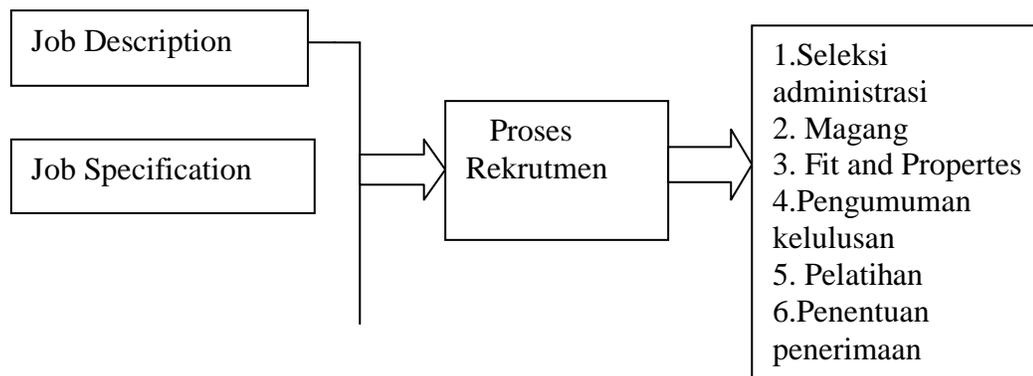
- b) Tes tulis (tes intelegensi, tes mengenai koperasi)
- c) Psiko tes
- d) Wawancara
- e) Pengumuman hasil seleksi

Seleksi yang dilakukan oleh Koperasi BMT-UGT adalah seleksi yang sangat selektif karena untuk mendapatkan tenaga kerja yang kualified.

d. Penempatan tenaga kerja

Langkah selanjutnya adalah diterima atau ditolak jika diterima dilakukan penempatan keposisi yang telah tersedia. Setelah dilakukan orientasi kondisi perusahaan tempat kerja, cara dan kewajiban sebagai karyawan. Pada BMT-UGT Sidogiri Pasuruan penempatan tergantung pada kemampuan tenaga kerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh BMT-UGT Sidogiri Pasuruan.

Gambar 4.2
Proses Rekrutmen Tenaga Kerja



Sumber : Dari BMT-UGT Pasuruan yang diolah oleh peneliti

2. Metode rekrutmen

Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode rekrutmen calon karyawan baru dapat menggunakan dua cara yaitu, metode tertutup dan metode terbuka.

a. Metode tertutup

Adalah ketika penarikan hanya diformulasikan kepada orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

Metode yang selama ini dilakukan BMT-UGT Sidogiri Pasuruan adalah metode terbuka dengan alasan lebih luas untuk merekrut para pelamar. Dengan demikian maka peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas lebih luas. Implikasi dari penerapan ini adalah koperasi merupakan suatu yang terbuka dimana para karyawan merupakan rekrutmen dari hasil seleksi yang telah ditetapkan oleh koperasi BMT-UGT Sidogiri Pasuruan.

Metode ini meliputi sebagai berikut:

- a. Iklan
- b. Radio
- c. Media Koran
- d. Pamlet

Dengan semakin luas informasi yang tersebar maka untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas lebih banyak. Dan mempermudah seleksi yang diinginkan.

3. Sumber rekrutmen

Sumber tenaga kerja yang ada di BMT-UGT Sidogiri Pasuruan mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal diambil jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan (*transfer*) dan promosi, pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan, yang menentukan adalah manajer BMT-UGT Sidogiri Pasuruan dan apabila tenaga kerja dianggap sudah jenuh dengan pekerjaan yang selama ini digelutinya, alternatif lainnya demosi dan *transfer* dilakukan untuk mengatasi ketidaksesuaian karyawan baru pada posisinya.

Adapun sumber eksternal diambil jika memang posisi yang lowong benar-benar membutuhkan karyawan baru, dan dari dalam perusahaan sendiri tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya, posisi yang lowong tersebut terjadi akibat perkembangan perusahaan yang cukup pesat, sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat dirangkap atau di tangani oleh manajer yang telah ada.

4. Kendala-kendala rekrutmen

Menurut Bpk Hariyanto kendala yang paling sulit yaitu ketika akan mendirikan tempat cabang Koperasi BMT-UGT, kemudian tempat itu tidak ada alumni pondok pesantren sidogiri dimana syarat untuk mendirikan cabang Koperasi BMT-UGT adalah 50% dari alumni pondok pesantren sidogiri. Berdirinya Koperasi BMT-UGT untuk memprioritaskan para alumni pondok pesantren sidogiri. Karena prinsip yang di pegang BMT-UGT adalah jujur dan amanah. Sedang sifat jujur dan amanah tersebut sudah diyakini dimiliki oleh orang-orang pesantren. Jika prinsip seseorang adalah jujur dan amanah meskipun tidak mempunyai kapasitas SDM yang bagus, paling tidak uang tidak akan hilang. Jadi tetap mendapatkan kepercayaan.

5. Proses seleksi

Memberikan ujian seleksi pada calon karyawan adalah persoalan asasi (pokok) dalam Islam, di awal perkembangan Islam, jabatan tenaga kerja tidak membutuhkan ujian seleksi bagi calon karyawan, tetapi hanya melalui konsensus pendapat para sahabat, bukan hanya pendapat pribadi khalifah/ pemimpin. Penentuan pilihan calon tenaga kerja tidak bisa dilakukan berdasarkan pendapat individu sehingga akan berpotensi terhadap penyalahgunaan wewenang dan menentukan orang yang tidak layak dan tidak patut, sehingga seleksi ini dilakukan untuk memilih tenaga kerja yang benar-benar cocok untuk mengisi lowongan tersebut. Langkah ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang qualified dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh BMT-UGT Sidogiri Pasuruan. Adapun seleksi ini meliputi:

- a) Seleksi administrasi
- b) Tes tulis (tes intelegensi, tes mengenai koperasi)
- c) Psiko tes

- d) Wawancara
- e) Pengumuman hasil seleksi

Seleksi yang dilakukan di BMT-UGT Sidogiri Pasuruan adalah seleksi yang sangat selektif untuk mendapatkan tenaga kerja yang produktif harus sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan.

6. Penempatan Orientasi Dan Induksi Karyawan

Langkah selanjutnya adalah diterima atau ditolak jika diterima dilakukan penempatan keposisi yang telah tersedia. Setelah dilakukan orientasi kondisi perusahaan tempat kerja, cara dan kewajiban sebagai karyawan. Pada BMT-UGT Sidogiri Pasuruan penempatan tergantung pada kemampuan tenaga kerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh BMT-UGT Sidogiri Pasuruan.

Sedangkan kriteria pendidikan dalam mencari tenaga kerja di BMT-UGT Sidogiri Pasuruan pada dasarnya minimal adalah lulusan SLTP untuk pondok pesantren Sidogiri dan bagi luar pondok pesantren Sidogiri minimal lulusan SLTA.

Bagi koperasi BMT-UGT Sidogiri Pasuruan lulusan SLTP saja sudah cukup asalkan mempunyai prinsip yang dipegang BMT-UGT adalah jujur dan amanah. Jika prinsip seseorang adalah jujur dan amanah meskipun tidak mempunyai kapasitas SDM yang bagus, paling tidak uang tidak akan hilang. Jadi tetap mendapatkan kepercayaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Qashas (26) sebagaimana telah diuraikan pada bab II.

Yang menjelaskan bahwa kekuatan dan amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kelayakan seorang calon tenaga kerja. Amanah disini artinya adalah dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap

aturannya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak di ada unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Dalam islam, prosesi pengangkatan tenaga kerja harus berdasarkan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan di jalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang sinyalir memiliki kemampuan padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu).Maka profesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.

1. Kriteria-Kriteria yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan Karyawan

Menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula, menjadi kewajiban manajemen sumber daya manusia yang tidak bisa diabaikan begitu saja dan tidak bisa dilakukan secara sembarangan.

Menurut Bpk Hariyanto kriteria yang harus dipenuhi dalam penempatan calon karyawan di BMT UGT Pasuruan, yaitu:

1. Berakhlaqul karimah dan memegang serta menjunjung tinggi kejujuran.
2. Laki-laki umur max 40 tahun
3. Jarak rumah dan kantor max 10 KM
4. Mampu berkomunikasi dengan baik menggunakan bahasa Indonesia
5. Mampu untuk membaca dan menulis latin.
6. Tidak pernah tersangkut kasus pidana dan atau keuangan.
7. Di utamakan alumni Ponpes Sidogiri

8. Pendidikan terakhir min lulus tsanawiyah untuk Ponpes Sidogiri.
9. Pendidikan terakhir min lulus SMA atau sederajat bagi luar Ponpes Sidogiri.
10. Tidak sedang dalam masa mengikuti pendidikan (sekolah atau mondok).
11. Tidak sedang bekerja di instansi manapun kecuali Guru Madrasah Ranting atau Madrasah pengambil guru tugas dan waktu tugasnya tidak bersamaan dengan tugas BMT.
12. Mampu dan siap bekerja keras, serta disiplin.
13. Di utamakan memiliki kendaraan bermotor sendiri.
14. Siap di tempatkan di cabang mana saja.
15. Siap mengikuti seleksi tulis dan wawancara.
16. Siap magang sebelum fit and propertes.

10. Rekrutmen dalam perspektif Islam

Data hasil wawancara dan pengamatan langsung pada objek studi dapat dinyatakan bahwa koperasi BMT-UGT Sidogiri Pasuruan lebih mengutamakan jujur dan amanah dari tenaga kerja tersebut. dapat diketahui metode yang dipakai dalam rekrutmen di koperasi BMT-UGT Sidogiri Pasuruan adalah sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Hariyanto (5-12-2011) menggunakan metode terbuka, metode terbuka ini sesuai dengan anjuran agama Islam dalam usaha mencari tenaga kerja, al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada nilai-nilai moral (sikap/attitude) dan kejujuran yang dimiliki. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-Qashas (26) sebagaimana yang telah diuraikan di dalam kajian teori.

Menurut Widjajakusuma (2001:157) bahwa setiap muslim dalam beraktifitas atau kerja apapun harus dilakukan dengan sikap yang profesionalisme dalam pandangan syariah dicirikan oleh tiga hal, yakni kafaah (keahlian, himmatul'amal (etos kerja yang tinggi), amanah(terpercaya). Koperasi BMT-UGT sudah memenuhi kriteria-kriteria yang ditetapkan dalam pandangan syariah, antara lain:

a. Kafaah (keahlian)

Bahwasanya di BMT-UGT Sidogiri Pasuruan menetapkan bahwa seorang yang akan diangkat untuk posisi jabatan atau tugas tertentu terlebih lagi jika itu berkaitan dengan keputusan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan itu. Islam mengingatkan tindakan mengangkat orang yang bukan ahlinya atau orang yang tidak tepat dianggap telah melanggar amanah dan berkhianat kepada Allah, Rasulnya dan berkhianat terhadap kaum muslimin.

a. Himmatul'amal (etos kerja yang tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan di BMT-UGT seseorang harus mempunyai sikap profesionalisme jika dan bersungguh – sungguh dalam menjalankan tugas. Seseorang dikatakan memiliki profesionalisme jika dia memiliki integritas tinggi, tidak mementingkan diri sendiri, adil sehingga dia bekerja dengan baik dan mau bekerjasama dengan yang lain.

b. Amanah (terpercaya)

Menurut bapak Hariyanto selaku manajer SDI mengatakan bahwa calon karyawan haruslah memiliki sifat amanah, terpercaya dan bertanggung jawab, bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencurahkan segala potensi yang dimiliki demi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan bukan hanya mencari kepentingan pribadinya, sehingga muncul jiwa amanah yang mampu menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

