

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum lokasi penelitian

1. Sejarah singkat pendirian BMT Amanah Banjarmasin

Masyarakat Kalimantan Selatan sebagian besar beragama Islam, namun pengetahuan tentang ekonomi Islam khususnya ekonomi syariah masih minim. Misalnya dalam hal lembaga keuangan syariah, masyarakat belum mengetahuinya. Masyarakat cenderung terbiasa dengan sistem ekonomi yang telah ada (sistem ekonomi kapitalis atau liberal) yang sebenarnya bertentangan dengan syariah.

Pengetahuan tentang ekonomi syariah perlu disosialisasikan ke segala lapisan masyarakat agar dalam pengembangan lembaga keuangan syariah yang bermanfaat bagi masyarakat dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Aktivitas lembaga keuangan syariah harus melaksanakan kegiatan yang menyangkut dalam hal keuangan berdasarkan syariah.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pengusaha mikro yang mayoritas beragama Islam sangat sulit sekali mendapatkan bantuan dari lembaga perbankan umum, padahal mereka kalau dibina dengan baik berpotensi sekali untuk dikembangkan.

Sungguh suatu hal yang sangat memprihatinkan bila kelihatan nyata bahwa jumlah umat Islam yang mayoritas di negara tercinta ini tidak

mampu menguasai sektor ekonomi, potensi ekonomi yang sangat besar dari Umat Islam belum dimanfaatkan untuk mendongkrak perekonomian masyarakat lapisan bawah, yang sebagian besar diantara mereka hidup serba kekurangan dan kadang terjat "rentenir" yang bunganya mencekik. Mereka terpaksa karena tidak ada alternatif lain sebagai tempat untuk meminjam modal. Ironisnya mereka adalah saudara kita seagama yang sangat membutuhkan uluran tangan.

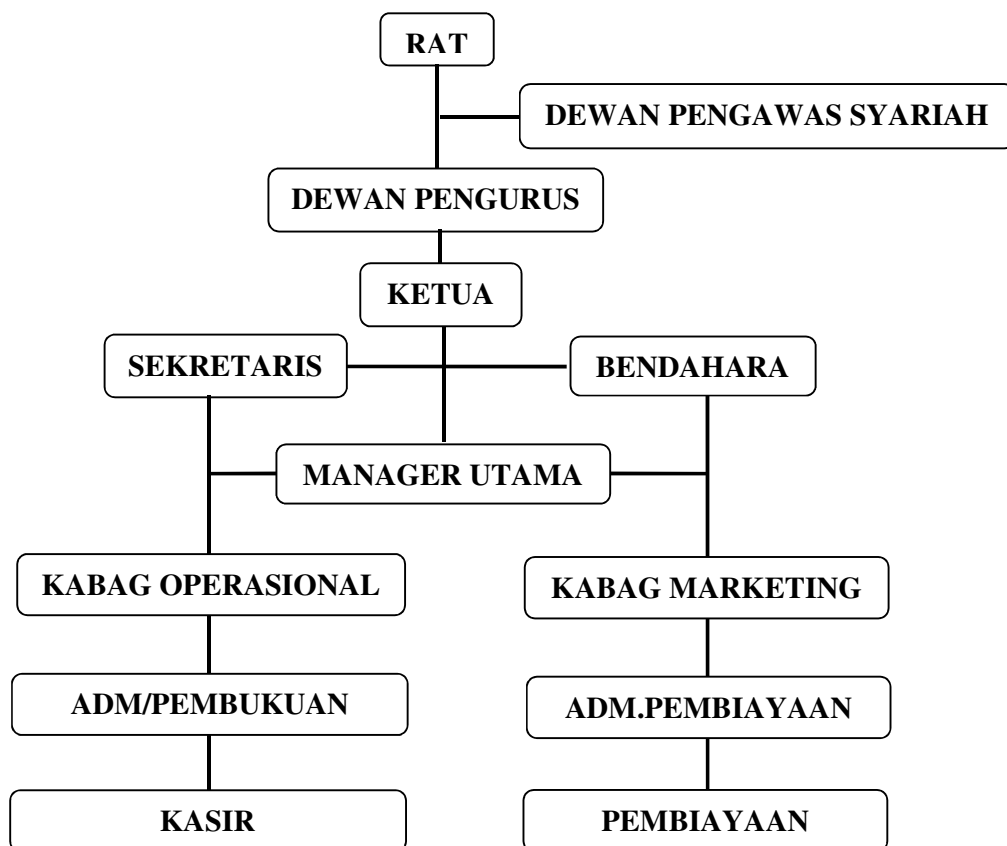
Untuk mencapai kearah yang dimaksud diadakan pertemuan dengan tokoh-tokoh yang peduli tentang ekonomi syariah yaitu Bapak Drs. H. Asmaji Darmawi, MM Koordinator Wilayah Ikatan Cendekiawan Muslim (ICMI) pada saat itu dan Bapak Drs. H. Fahmi Rizani, MM Akuntan sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat, sepakat untuk membuat suatu lembaga keuangan syariah dengan nama "BMT Amanah" pada tanggal 6 Nopember 2000 dan mendapatkan Badan Hukum Koperasi Syariah Nomor: 06/BH/07/KUKM/-1/KOPNAKER tanggal 21 April 2003.

2. Visi dan Misi BMT Amanah Banjarmasin

Visi : Bertekad menjadi lembaga keuangan mitra pengusaha kecil dan mikro dalam membangun ekonomi umat yang unggul yang berdasarkan prinsip syariah.

Misi : Menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam kegiatan ekonomi, memberdayakan pengusaha kecil bawah, serta membina kepedulian *agnia* kepada *dhu'afa* secara terpola dan berkesinambungan.

3. Struktur Organisasi BMT Amanah Banjarmasin



| NAMA | JABATAN |
|------------------------------|------------------------|
| Dr. H. Asmaji Darmawi, MM | Dewan Pengawas Syariah |
| Drs. H. Fahmi Rizani, Ak. MM | Dewan Pengawas Syariah |
| Salahuddin Bahri, SE | Ketua dan Manajer |
| Faisal Rumiarsi, SE, MM | Sekretaris |
| Hajjah Faridah | Bendahara |
| Hidayah Hijrah, SE | Kabag Operasional |
| Muhammad Fauzi | Kabag Marketing |
| Solehah, A.Md | Adm/Pembukuan |
| Yuliawati, SE | Adm. Pembiayaan |
| Novia Indah Saputri | Kasir |
| Muhammad Hairullah | Pembiayaan |
| Budi Karyadi | Pembiayaan |

Tabel 1. Daftar nama dan jabatan Struktur BMT

Amanah Banjarmasin

Sumber : Dokumen BMT tahun 2013

4. Profil BMT Amanah Banjarmasin

Koperasi Syariah “BMT AMANAH”. Berkedudukan di Jl. Kolonel Sugiono No. 1 RT. 11 Kecamatan Banjarmasin Selatan Kotamadya Banjarmasin, Telepon: 0511-3255782, Fax: 0511-3259343, E_Mail: bmt_amanahbjm@yahoo.com. Tanggal berdiri: 6 Nopember 2000. Status Hukum: 06/BH/07/KUKM-1/KOPNAKER tanggal 31 Maret 2003. Namun pada awal bulan Oktober 2011 BMT Amanah berpindah kedudukan ke Jl. Keramat Raya No. 99 Kecamatan Banjarmasin Timur Kotamadya Banjarmasin. Telepon: 0511-32515.

5. Produk Yang Ditawarkan di BMT Amanah Banjarmasin

a. Penghimpunan Dana.

1) Tabungan Wadī'ah Yad Damānah

Tabungan Wadī'ah Yad Damānah adalah titipan dana yang setiap saat dapat ditarik pemilik atau anggota dengan cara mengeluarkan semacam surat berharga pemindahbukuan atau transfer atau perintah biaya lainnya seperti slip penarikan dengan menunjukkan buku tabungan atas nama pemilik yang bersangkutan. Tabungan *wadī'ah* ini dikenakan biaya administrasi dan mendapatkan bonus sesuai dengan jumlah dana yang ikut berperan di dalam pembentukan laba rugi lembaga keuangan syariah.

2) Simpanan Berjangka Mudārabah

Simpanan Berjangka Mudārabah adalah Tabungan anggota pada BMT Amanah dengan akad Mudārabah al-Mutlaqah yang penyetorannya dilakukan sekali dan penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara penyimpan dengan pihak BMT Amanah. Variasi deposito ini diklasifikasikan menurut jangka waktunya yaitu 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan, dan 24 bulan.

3) Simpanan Amanah

Simpanan Amanah adalah simpanan yang diperuntukkan sebagai jaminan dari nasabah pembiayaan yang penyetorannya digabungkan dengan setoran angsuran pembiayaan yang bersangkutan.

Adapun persyaratan pembukaan rekening tabungan atau menjadi anggota tabungan adalah:

- a) Mengisi lengkap data pada formulir permohonan pembukaan rekening tabungan.
- b) Fotokopi KTP yang masih berlaku.
- c) Besarnya setoran pertama minimal Rp 10.000 dan minimal saldo Rp 5.000.
- d) Penyetoran dan penarikan tunai dapat dilakukan setiap hari kerja kecuali hari sabtu.
- e) Penarikan dan pemindahbukuan dana dilakukan oleh nasabah yang bersangkutan dengan membawa buku tabungan, sedangkan untuk penyetoran dapat dilakukan tanpa buku tabungan.
- f) Penarikan dan pemindahbukuan dana dilakukan oleh nasabah yang bersangkutan dengan membawa buku tabungan, sedangkan untuk penyetoran dapat dilakukan tanpa buku tabungan.

- g) Penarikan tunai dan pemindahbukuan yang dilakukan oleh pihak lain dapat dilakukan dengan melampirkan slip penarikan dengan surat kuasa yang ditandatangani oleh pemberi kuasa (penabung) yang telah dilampiri materai dan penerima kuasa melampirkan kartu identitas asli pemberi kuasa dan penerima kuasa.
- h) Penabung dikenakan biaya pemeliharaan rekening setiap bulan yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan pada masa/tahun itu.
- i) Apabila terdapat perbedaan antara saldo pada buku tabungan/catatan penabung dengan saldo yang tercatat pada pembukuan BMT, maka saldo yang tercatat pada pembukuan BMT yang berlaku.
- j) Apabila buku tabungan hilang maka penabung harus secepatnya melapor ke kantor BMT.

b. Penyaluran Dana.

1) Pembiayaan Murābahah

Transaksi jual beli dimana pihak lembaga keuangan (BMT) menyebutkan jumlah keuntungannya. BMT bertindak sebagai penjual sementara nasabah sebagai pembeli. Dalam prakteknya di BMT Amanah sekarang, pembiayaan murabahah yaitu dengan memberikan uang tunai kepada nasabah dan barang yang diinginkan dibeli sendiri oleh nasabah. Selain itu nasabah yang

mendapatkan pembiayaan diharuskan membuka tabungan yang penyeteroran tabungan tersebut digabung dengan pembayaran angsuran pembiayaan.

Persyaratan untuk menjadi anggota pembiayaan adalah:

- a) Mengisi lengkap data pada formulir permohonan pembiayaan.
- b) Melampirkan fotokopi KTP suami isteri yang masih berlaku.
- c) Melampirkan fotokopi kartu keluarga.
- d) Surat persetujuan isteri atau suami atau orang yang ditunjuk sebagai penjamin.
- e) Fotokopi surat nikah/cerai jika diminta oleh bagian pembiayaan.
- f) Laporan keuangan (neraca, laba/rugi) untuk pembiayaan 10 juta ke atas.
- g) Usaha sudah berjalan minimal 6 bulan.
- h) Bersedia di survei.
- i) Bersedia menyerahkan jaminan.
- j) Apabila pengajuan pembiayaan telah disetujui maka nasabah disyaratkan membuka rekening tabungan di BMT Amanah.

B. Penyajian Data

Proses rekrutmen, seleksi, dan pembinaan karyawan di BMT Amanah Banjarmasin.

Identitas Responden:

Nama : Salahuddin Bahri, SE

Pendidikan : S1 Ekonomi

Jabatan : Manajer

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Jl. Krisna XII No.-Rt. 37 Banjarmasin

Adapun proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sebagai berikut:¹

1. Analisis Jabatan

Sebagai langkah awal dalam mengadakan rekrutmen untuk menemukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan BMT, baik dari segi peluang jabatan yang kosong maupun keinginan BMT Amanah Banjarmasin dalam penambahan karyawannya. “Sebelum merekrut kami mengadakan rapat dahulu dengan karyawan tentang posisi apa yang perlu ditambah”.²

¹ Salahuddin Bahri, Manajer BMT Amanah Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 16 Mei 2013

² *Ibid.*

Pertama yang dilakukan manajer adalah mengadakan rapat dengan para pegawai membahas bahwa BMT memerlukan karyawan baru. Setelah selesai rapat barulah manajer menentukan kualifikasi atau syarat bagi yang ingin melamar di BMT Amanah.

2. Perencanaan Sumber daya manusia

Untuk memperoleh karyawan yang layak dan bersedia mampu menempati posisi jabatan yang kosong maupun kekurangan karyawan tersedia, tentunya langkah berikutnya BMT mengambil kebijakan perencanaan rekrutmen karyawan.

Adapun yang menjadi faktor-faktor sebagaimana pihak BMT mengadakan rekrutmen karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Adanya penambahan posisi baru.
- b. Adanya salah satu atau lebih dari karyawan yang diberhentikan.
- c. Habis kontrak atau pensiun.

3. Sumber-sumber Tenaga Kerja dan Penyampaian Informasi Kerja Dalam rekrutmen karyawan biasanya BMT juga bekerja sama dengan:

- a. Dari dalam perusahaan, seperti: karyawan yang sudah bekerja di perusahaan tersebut.
- b. Dari luar perusahaan, meliputi: teman kerabat karyawan dari dalam perusahaan serta Media Kabar.
- c. Memasang spanduk yang dilakukan oleh BMT Amanah Banjarmasin. Hal seperti ini juga dapat mengundang pelamar-pelamar yang secara tidak

sengaja melihat spanduk dalam waktu melakukan suatu transaksi di BMT Amanah yang bersangkutan.

Tidak setiap tahun BMT Amanah Banjarmasin membuka lowongan pekerjaan, dikarenakan perusahaan hanya membuka lowongan pekerjaan jika BMT sedang membutuhkan karyawan tambahan. Adapun salah satu kriteria pegawai ideal yang diinginkan oleh perusahaan diantaranya adalah yang pertama harus Islam dikarenakan BMT Amanah bergerak dibidang perbankan syariah, pegawai harus berkompeten dalam bidangnya, disiplin dalam moral, akhlak serta disiplin dalam waktu, tidak terlibat tindak kriminal dan jujur dalam bekerja.³

4. Sistem dan metode rekrutmen

Mengenai system dan metode rekrutmen manajer BMT Amanah Banjarmasin mengatakan "Rekrutmen karyawan tentunya harus dilakukan secara profesional karena kami mencari pelamar yang handal, dan BMT melakukan rekrutmen tanpa ada unsur KKN, serta dilakukan secara independen".⁴ Kepanjangan dari singkatan KKN adalah korupsi, kolusi, dan nepotisme. Adapun metode rekrutmen dilakukan secara terbuka dengan pemasangan spanduk agar pelamar mengetahui bahwa ada lowongan.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

5. Seleksi

Merupakan bagian terpenting dalam menemukan calon karyawan yang sesuai dengan keinginan BMT. Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, guna nantinya akan mengisi lowongan kosong yang tersedia di perusahaan. Dalam proses seleksi karyawan seperti yang disampaikan, “Seleksi karyawan BMT Amanah Banjarmasin meliputi seleksi administrasi, setelah terpenuhi barulah tahapan berikutnya, yaitu proses seleksi meliputi tes kecepatan berhitung, tes pengetahuan umum/agama, wawancara, dan uji keterampilan.”

6. Pendidikan dan pelatihan

Sebagai sarana pembinaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan. Setelah calon karyawan dinyatakan berhasil melewati tes-tes yang diujikan oleh pihak BMT tersebut, maka selanjutnya calon karyawan akan diberikan pelatihan-pelatihan guna mengantisipasi mereka-mereka yang kurang mengenal sistem perbankan syariah maupun sebagai tambahan wawasan-wawasan intelektual bagi mereka-mereka yang pernah berstudi mengenai sistem perbankan syariah. BMT Amanah melakukan pelatihan dasar-dasar perbankan syariah bagi karyawannya. Hal ini penting karena untuk lebih mengenal produk-produk perbankan syariah. Seperti pelatihan dasar-dasar perbankan syariah yang dilakukan BMT Amanah.

C. Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian, sebagaimana uraian dari deskripsi diatas yang di dapat melalui wawancara telah ditemukan data mengenai gambaran terhadap pola rekrutmen dan pembinaan tenaga kerja pada BMT Amanah Banjarmasin.

1. Langkah-langkah rekrutmen tenaga kerja pada BMT Amanah Banjaramasin

Dalam rekrutmen tenaga kerja di BMT Amanah Banjarmasin, hal-hal yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan dan analisis jabatan

Yang pertama kali mereka lakukan di awal adalah melakukan perencanaan. Manajer BMT Amanah merencanakan dengan cara mengadakan rapat dengan karyawan apakah diperlukan penambahan posisi baru. kemudian pada posisi apa yang bakal ditambah.

Perlunya perencana sumber daya manusia mendorong pihak BMT Amanah Banjarmasin untuk membuat perencana sumber daya manusia . Dengan perencana tersebut BMT dapat mengetahui kebutuhan karyawan, seperti yang dikemukakan dalam penyajian data.

Dimana ada beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan tersebut, antaranya adalah penambahan posisi baru dan pergantian karyawan yang akan pensiun habis kontrak.

Seperti dalam firman Allah SWT QS. Az-Zukhruf ayat 32:

أَهْمُ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain.”⁵

Arti penting sebuah perencanaan juga kita temukan dalam sebuah hadis Rasulullah saw, yang artinya:

إذا ردت ان تفعل امر افتدبر عاقبته فان كان خيرا فامض و ان كان شرا فانته

“Apabila kamu ingin melakukan sesuatu, maka pikirkanlah dampaknya, jika dampaknya baik maka teruskanlah dan jika dampaknya tidak baik (jelek) maka tinggalkanlah”. (HR. Ibn al-Mubarak).

Dalam tataran yang lebih pantas, masalah perencanaan mutlak diperlukan bagi eksistensi sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini pula, syariah harus menjadi tolak ukur dalam kegiatan perencanaan.⁶

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan. Jika perbuatann itu tidak direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori yang baik. Adapun langkah-langkah menerapkan manajemen syariah yang berkualitas adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, dilakukan secara terus-menerus, tidak

⁵ QS. Az-Zukhruf ayat 32

⁶ Mibahul Munir, *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah*, Malang, UIN-Press, 2007, h. 201.

asal-asalan, dilakukan secara bersama-sama, dan mau belajar dari keberhasilan dan kegagalan dari diri dan orang lain.⁷

b. Rekrutmen tenaga kerja

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.⁸ Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. Al-Qashash ayat 26:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ أَسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:“Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.⁹

Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan atau negara. Maka, para manajer harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).¹⁰

⁷ Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, UIN-Malang Press, 2008, h. 163.

⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2006, h. 106

⁹ QS. Al-Qashash ayat 26

¹⁰ *Ibid*, h. 106

Ada tiga sistem rekrutmen tenaga kerja, yaitu:¹¹

- a. Sistem *merit*, yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengalaman calon tenaga kerja atau karyawan tersebut.
- b. Sistem *spoils*, yaitu penarikan karyawan didasarkan kepada adanya hubungan pribadi seperti hubungan keluarga atau relasi.
- c. Sistem *carier* (meningkat), yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

Seperti dalam penyajian data bahwa BMT Amanah Banjarmasin dalam merekrut karyawan tidak ada unsur KKN dan dilakukan secara profesional. Artinya BMT Amanah betul-betul mencari karyawan sesuai dengan kebutuhan. Dalam Islam hanya mengenal dua sistem, yaitu Sistem *merit* dan system *carrier*. BMT Amanah menggunakan sistem *merit* karena system ini yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh pihak BMT Amanah.

Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan. Sebagaimana hadits Nabi Muhammad SAW:

¹¹ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1995), h. 30.

إِذَا وَسَدَ الْأَمْرَ لِي غَيْرِ أَهْلِهِ فَاتَنْظُرِ السَّاءَةَ (رواه البخاري)

Artinya: "Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran." (HR. Bukhari)¹²

c. Seleksi

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Seleksi yang dilakukan pihak BMT Amanah dalam hal ini memperhatikan segala aspek. Ini dilihat dari adanya tahapan seleksi. Seperti seleksi awal yaitu seleksi administrasi. Dan dilanjutkan seleksi seperti tes kecepatan berhitung, tes pengetahuan umum atau agama, wawancara, dan uji keterampilan. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Firman Allah dalam surah Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأْبَتِ اسْتَعْرَهُ إِن خَيْرَ مَن اسْتَعْرَتِ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

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".¹³

¹² *Ibid*, h. 80.

¹³ Q.S. Al-Qashash: 26

Sasaran seleksi yang efektif adalah memadankan karakteristik individual (kemampuan, pengalaman, dan seterusnya) dengan persyaratan pekerjaan itu.¹⁴

Setelah dilakukan tahapan seleksi pegawai melalui beberapa ujian, Khalifah Umar r.a selalu bermusyawarah dan meminta pendapat dari sahabat, ketika akan menentukan pilihan calon pegawai yang akan mengemban tanggung jawab besar. Bahkan terkadang, khalifah memberikan kebebasan dan tanggung jawab pemilihan pegawai kepada para sahabat setelah memberikan penjelasan tentang karakter pegawai yang diinginkan.

Hal ini diindikasikan dengan perkataan Umar r.a kepada para sahabat, “Berikan isyarat kepadaku, tunjukkan kepadaku orang yang pantas untuk aku jadikan sebagai pegawai. Sesungguhnya aku menginginkan seorang pemimpin dari kaumnya. Jika semula ia bukan pemimpin, maka ia adalah bagian dari mereka”. Kemudian, para sahabat menentukan seseorang sesuai dengan karakter yang dijelaskan, dan Khalifah akan menentukan pilihannya.

Profesi pemilihan calon yang dilakukan institusi/perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid 2*, Jakarta, PT. Prenhallindo, h. 246.

prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus didasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang akan disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.¹⁵

Seperti yang telah disebutkan di atas, bahwa guna mendapatkan karyawan yang terpercaya (*amanah*), ahli pada bidangnya (*kafa'ah*) dan memiliki etos kerja (*himmatul 'amal*), maka memang seharusnya dilakukan seleksi untuk mendapatkan yang terbaik.

Tidak ada unsur nepotisme, penipuan dan intimidasi dalam menjalankan hal tersebut. Karena apabila hal tersebut terjadi, maka akan berdampak negatif, dimana mungkin bisa menghasilkan karyawan yang tidak efektif dalam menjalankan tugasnya.

Ada seleksi yang akan dilakukan ada tergantung pada job yang akan diisi pelamar. Dimana tes-tes yang harus dilewati pelamar adalah tes keterampilan seperti tes tertulis (tes administrasi), dan tes wawancara untuk mengetahui bakat dan informasi si pelamar.

¹⁵ Muhammad as-Sayyid al-Dimtahi, *Tauliyah al-Wadzaif al-Ammah*, 1971, h. 53

Cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹⁶ Adapun komponen-komponen kompensasi meliputi gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung.¹⁷

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah, oleh karena itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda-beda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.¹⁸ Islam membolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya.¹⁹ sebagaimana firman Allah swt:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ص وَلِيُؤْفِقَهُمْ^ص أَعْمَلَهُمْ^ص وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ .

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (QS. Al-Ahqaf: 19).*²⁰

BMT Amanah Banjarmasin ini juga telah melakukan hal seperti di atas. Setelah ditetapkan menjadi karyawan, maka karyawan tersebut akan dikenalkan dengan lingkungan perusahaan, dijelaskan mengenai kontrak

¹⁶ Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, h.

¹⁷ Agus Sucipto, *Op. Cit.*, h. 140

¹⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cit.*, h. 11

¹⁹ Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, Bogor. Al-Azhar Press, h. 81

²⁰ QS. Al-Ahqaf: 19

kerja, sejarah perusahaan, visi dan misinya, gaji serta *job* apa saja yang diembannya.

Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja semala 3 bulan. Dalam waktu 3 bulan ini, karyawan tidak mendapatkan gaji dan hanya mendapat uang makan selama uji coba. Jika dalam masa kontrak kerja tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerja karyawan tersebut jelek dan tidak optimal, maka karyawan tersebut bisa dipecat.

d. Pendidikan dan pelatihan

Menurut Rivai dan Simamora pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.²¹

Sedangkan menurut T. Hani Handoko pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan

²¹ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), h. 217

teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.²²

Pentingnya pelatihan bagi karyawan baik yang baru masuk dan sudah lama bekerja sehingga pihak BMT Amanah menekankan perlunya pelatihan. Terutama dalam hal dasar-dasar perbankan syariah.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga ia diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukan yang mulia itu Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu yang dimilikinya. Hal ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan dengan pengabdian kepada Allah. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia agar dapat menyerasikan hidup dengan hakekat penciptanya. Dalam surat An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا ﴾

²² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), h. 103

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (Q.S.An-Nisa:58)²³

2. Tinjauan dalam perspektif Islam

Ekonomi Islam merupakan suatu cabang ilmu yang mempelajari metode untuk memahami dan memecahkan masalah ekonomi yang didasarkan pada atas ajaran agama Islam. Pada dasarnya setiap manusia selalu menginginkan kehidupannya di dunia ini dalam keadaan bahagia, baik secara material maupun spiritual, individual maupun sosial.

Untuk mencapai hal-hal yang demikian, manusia haruslah bekerja sebagai tujuan hidup. Islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakekatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.

Salah satunya adalah membuka lahan usaha, dimana setiap manusia dalam hidupnya selalu membutuhkan satu sama lain. Apabila seseorang bekerja dengan niat melaksanakan ketaatann kepada-Nya atau membantu saudaranya untuk melaksanakan ibadah kepada-Nya, pekerjaan tersebut niscaya akan diberi ganjaran sesuai dengan yang diniatkan.

²³ Q.S.An-Nisa:58

Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila ijarah berhubungan dengan seorang pekerja (ajir) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya sekaligus waktu, upah dan tenaganya. Jenis pekerjaan harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi ijarah yang masih kabur hukumnya adalah fasad (rusak). Waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan atau tahunan. Upah kerjanya juga harus ditetapkan.

Yang juga ditetapkan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja sehingga tidak dibebani dengan pekerjaan yang diluar kapasitasnya. Allah SWT berfirman QS al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^ج

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah: Q.S Al-Qashas ayat 28:

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلِينَ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ^ط

وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ^{٢٨}

“Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan."(Q.S. Al-Qashas:28)²⁴

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam.

Prosesi pemilihan calon pegawai dalam Islam, memiliki beberapa ketentuan yang bersifat mengikat. Proses ini diawali dengan menentukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Kemudian, dilakukan seleksi terhadap beberapa calon pegawai yang sedang berkompetisi.

Penentuan pilihan dilakukan oleh jamaah, karena pendapat dirasa lebih bertanggung jawab dari pada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak. Jika terjadi *deadlock*, dan terdapat persamaan bobot karakter di antara calon, maka dilakukan pengundian untuk menentukan pilihan salah satu di antara mereka. Prosesi pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi/perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal

²⁴ Q.S. Al-Qashas: 28

perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membedakan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya.²⁵

²⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h.106-107.