

D. Analisis Data

Setelah menyajikan beberapa data sebagaimana tertuang pada Bab IV, kemudian penulis menganalisis data tersebut untuk menjawab rumusan masalah pada Bab I mengenai manajemen sumber daya manusia pada KJKS Teladan Banjarmasin ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi, dengan menggunakan bahasa penulis sendiri.

1. Gambaran MSDM pada KJKS Teladan Banjarmasin Ditinjau dari Rekrutmen, Seleksi, Kontrak Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi

Sudah menjadi hal yang harus dilakukan oleh seorang manajer untuk mengatur segala apa yang diperlukan oleh perusahaannya. Terlebih sejak perekrutan karyawan, manajer harus benar-benar melihat apakah karyawan tersebut layak menjadi pegawai di perusahaannya atau tidak. Manajer harus mampu memberikan semangat kepada karyawan agar tetap semangat mengerjakan tugasnya

a. Analisis profil

Melihat profil yang telah diuraikan sebelumnya, KJKS Teladan Banjarmasin mengalami peningkatan, baik dari Asset, pembiayaan, dan anggota. Berawal dari anggota yang jumlahnya hanya 22 orang pada tahun 2003, di tahun 2012 jumlah anggota sudah mencapai 363 orang. KJKS Teladan Banjarmasin memiliki 4 orang karyawan. Meskipun demikian, KJKS Teladan telah memperoleh penghargaan koperasi terbaik dari Walikota Banjarmasin pada tahun 2006, dan penghargaan sebagai koperasi berprestasi se Kalimantan Selatan dari Gubernur Kalimantan Selatan, Bapak H. Rudy Ariffin pada tahun 2008. Selain itu,

KJKS Teladan Banjarmasin memiliki *software* sendiri yang dibuat oleh ketua KJKS Teladan Banjarmasin, dengan demikian, membuktikan bahwa karyawan yang ada di KJKS Teladan Banjarmasin memiliki semangat kerja yang kuat terhadap amanah yang diberikan. Sehingga KJKS Teladan Banjarmasin dapat dijadikan sebagai koperasi yang teladan dan mampu mengembangkan ekonomi syariah seperti visi dan misi KJKS Teladan Banjarmasin. Hemat penulis, KJKS Teladan Banjarmasin telah berhasil mencapai visi dan misinya serta menerapkan nilai-nilai budaya yang ada di dalamnya.

b. Rekrutmen

Dalam perekrutan karyawan, sebagaimana telah disinggung pada Bab IV, KJKS Teladan Banjarmasin terlebih dahulu melakukan perencanaan, berupa ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan.

KJKS Teladan Banjarmasin mencari karyawan berdasarkan atas kemampuan atau kelayakkan yang dimiliki oleh calon karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa pengurus KJKS Teladan tidak asal-asalan dalam merekomendasikan orang-orang untuk bekerja di kantornya, tetapi dilihat dari prestasi yang dimiliki di kampus masing-masing, karena secara kebetulan ketua KJKS Teladan adalah dosen pada salah satu perguruan tinggi. Perekrutan dilakukan secara eksternal, namun tidak terbuka, misalnya seperti melalui surat kabar atau media massa lainnya. Perekrutan hanya dilakukan dari mulut ke mulut, dan sebagaimana data yang penulis peroleh dari para responden, karyawan yang bekerja di KJKS Teladan Banjarmasin adalah berdasarkan rekomendasi dari para pengurus. Salah satu pengurus yang merekomendasikan adalah ketua KJKS Teladan Banjarmasin.

Hemat penulis, rekomendasi dapat mengarah kepada nepotisme, namun disisi lain nepotisme boleh saja dilakukan, sepanjang yang di rekomendasikan adalah orang-orang yang profesional, dan perusahaannya milik sendiri, bukan milik negara (umum).

c. Seleksi

Telah dijelaskan pada Bab II bahwa seleksi merupakan tahap penyaringan pelamar setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat untuk dijadikan sebagai karyawannya.

Seleksi pada KJKS Teladan Banjarmasin, sebagaimana telah disinggung pada bab IV, perekrutan karyawan tidak dilakukan secara terbuka, melainkan dari rekomendasi pengurus. Oleh karena itu, KJKS Teladan Banjarmasin tidak melakukan penyeleksian layaknya perusahaan-perusahaan besar. Namun, tes secara tertulis dan wawancara tetap dilaksanakan. Perekrutan terhadap karyawan tetap dilakukan berdasarkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, serta dibuktikan dengan IPK, dan diterimanya sebagai karyawan KJKS Teladan Banjarmasin harus berdasarkan rapat kepengurusan.

Hemat penulis, rekomendasi boleh saja dilakukan, selama yang direkomendasikan adalah orang-orang yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas. Selain itu, keputusan terpilihnya sebagai karyawan adalah berdasarkan musyawarah para pengurus KJKS Teladan Banjarmasin, hal ini tentu bukan pemilihan secara sepihak.

d. Kontrak Kerja

Seperti yang telah dijelaskan pada bab II, kontrak kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam setiap manajemen. Karena di dalam kontrak kerja dijelaskan apa yang akan menjadi hak dan tanggung jawabnya.

Kontrak kerja pada KJKS Teladan Banjarmasin, sebagaimana telah disinggung pada bab IV, KJKS Teladan Banjarmasin telah menerapkan hal tersebut. Hal ini tentu telah sesuai dengan yang disyariatkan dalam Islam, bahwa segala transaksi harus dilakukan dengan perjanjian. Dan khususnya pada KJKS Teladan, kontrak yang dilakukan terhadap karyawan adalah 1 tahun sekali.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Telah dijelaskan pada bab II, bahwa Islam mendorong umatnya untuk selalu melakukan pelatihan terhadap karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan para karyawannya.

Sebagaimana telah disinggung pada bab IV, KJKS Teladan Banjarmasin selalu melakukan pelatihan-pelatihan terhadap para karyawan 1 kali dalam 1 minggu, baik itu berupa seminar-seminar maupun diklat-diklat yang dilaksanakan di dalam dan di luar kota, bahkan hingga ke ranah internasional. Namun dari ke empat responden, ada 1 orang responden yang mengaku tidak pernah mengikuti pelatihan di luar KJKS Teladan Banjarmasin yaitu, staff umum KJKS Teladan Banjarmasin.

f. Kompensasi

Telah dijelaskan pada bab II bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang berhak diterima oleh karyawan sebagai ganti atas jasa yang digunakan, baik itu kompensasi secara langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Sebagaimana telah disinggung pada bab IV, KJKS Teladan Banjarmasin telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diemban. Karyawan KJKS Teladan memperoleh kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif dalam bentuk SHU untuk karyawan. Sementara yang berhak memperoleh kompensasi tidak langsung seperti liburan adalah bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

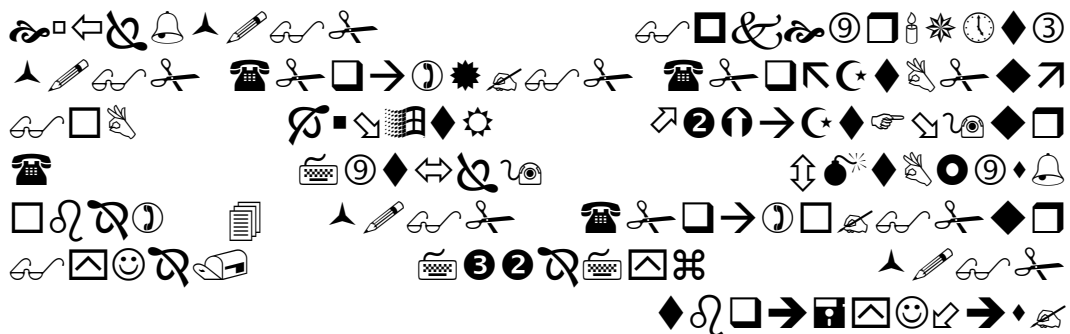
Dengan demikian, KJKS Teladan telah menjalankan apa yang menjadi tanggung jawab sesuai ajaran Islam, bahwa setiap beban pekerjaan yang diberikan kepada orang lain, maka orang tersebut berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

2. Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap MSDM pada KJKS Teladan Banjarmasin

a. Rekrutmen

Sebelum perekrutan karyawan, KJKS terlebih dahulu merencanakan pengadaan SDM. Proses rekrutmen tenaga kerja dalam organisasi merupakan tahapan paling awal dalam manajemen personalia. KJKS Teladan telah melaksanakan sesuai yang diajarkan oleh Islam bahwa setiap manusia hendaknya memperhatikan apa yang akan dilaksanakan esok hari.

Allah swt. berfirman:



Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.* (Q.S. Al- H}asyr: 18).

Dalam Islam, proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara terbuka, agar tidak ada unsur nepotisme. Tetapi, pada KJKS Teladan Banjarmasin, perekrutan karyawan tidak dilakukan secara terbuka seperti melalui surat kabar dan media massa, namun berdasarkan rekomendasi dari pengurus KJKS Teladan. Jika memang ada unsur nepotisme dalam perekrutan karyawan pada KJKS Teladan Banjarmasin, hal ini boleh saja dilakukan sepanjang yang di rekomendasikan adalah orang-orang yang profesional, sehingga dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang berikan, dan perusahaannya bukan milik umum.

b. Seleksi

Karyawan yang bekerja pada KJKS Teladan Banjarmasin berdasarkan rekomendasi dari ketua KJKS sendiri. Namun, karyawan yang direkomendasikan berdasarkan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki (dilihat dari IPK). Kriteria

pendidikan yang harus dimiliki oleh karyawan KJKS Teladan Banjarmasin adalah minimal SMA/ sederajat sebagai staff umum dan S1 pada bagian *accounting* dan staff.

Hal ini telah sesuai dengan ajaran Islam, bahwa di dalam Islam dilarang membebani seseorang dengan pekerjaan terhadap orang yang tidak mampu. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

c. Kontrak Kerja

Kontrak merupakan salah satu aspek penting dalam dunia bisnis. Semua bentuk sistem ekonomi mengenal kontrak. Dalam Islam, kontrak merupakan penentu sah atau tidaknya suatu perjanjian. Oleh karena itu, kontrak adalah salah satu cara untuk menyampaikan maksud dari semua pihak yang melakukan kontrak.

KJKS Teladan Banjarmasin selalu membuat kontrak untuk setiap karyawan baru dan apabila kedua pihak saling menyepakati maka kontrak dinyatakan sah. Hal ini telah sesuai dengan yang diajarkan oleh syariat Islam. Khalifah Umar r.a. diriwayatkan bahwa Khalifah Umar r.a. berkata kepada pegawainya: *“Sesungguhnya aku memilihmu, untuk mengujimu. Jika engkau mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan baik, maka akan aku tambahkan tanggung jawabmu. Namun, jika kinerja engkau jelek, aku akan memecatmu”*.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja. Dalam sebuah hadis di kemukakan:

عَنْ عَلِيٍّ عَلَيْهِ السَّلَامُ، قَالَ: بَعَثَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِلَى الْيَمَنِ قَاضِيًا، فَقُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ! تُرْسِلُنِي وَأَنَا حَدِيثُ السِّنِّ، وَلَا عِلْمَ لِي بِالْقَضَاءِ؟ فَقَالَ: إِنَّ اللَّهَ سَيَهْدِي قَلْبَكَ، وَيُثَبِّتُ لِسَانَكَ، فَإِذَا جَلَسَ بَيْنَ يَدَيْكَ الْحُصَمَاءِ، فَلَا تَقْضِيَنَّ حَتَّى تَسْمَعَ مِنَ الْآخِرِ، كَمَا سَمِعْتَ مِنَ الْأَوَّلِ، فَإِنَّهُ أُخْرَى أَنْ يَتَبَيَّنَ لَكَ الْقَضَاءُ، قَالَ: فَمَا زِلْتُ قَاضِيًا، أَوْ مَا شَكَّكْتُ فِي قَضَاءٍ بَعْدُ. (سنن أبي داود)

Artinya: “Dari Ali, ia berkata: Rasulullah saw. mengutusku ke Yaman sebagai hakim, lalu aku berkata kepada Beliau saw., “Wahai Rasulullah, engkau mengutusku padahal aku masih muda dan tidak punya ilmu tentang peradilan?” Rasulullah saw. lalu bersabda, “Sesungguhnya Allah akan memberi petunjuk pada hatimu dan menguatkan lisanmu. Apabila di depanmu duduk dua orang yang bersengketa, maka jangan memberi keputusan sebelum mendengar penjelasan dari pihak kedua sebagaimana kamu mendengar penjelasan dari pihak pertama. Hal ini agar keputusan hukum menjadi lebih jelas”. Setelah itu aku tidak ragu dalam peradilan.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa KJKS Teladan Banjarmasin memberikan pelatihan terhadap karyawan baru pada 3 bulan pertama bekerja di KJKS Teladan Banjarmasin, dan juga pelatihan-pelatihan terhadap karyawan lama setiap apa pengembangan sistem baru. Hal ini telah sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah dan Rasul-Nya

e. Kompensasi

Setiap kerja berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan. Islam mengajarkan bahwa setiap pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya berhak untuk mendapatkan imbalan.

Dalam sebuah hadis dijelaskan:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطَ لِأَهْلِ مَكَّةَ. (رواه البخاري)

Artinya: “Dari Abu Hurairah r.a. dari Nabi saw., sabdanya: “Allah tidak mengutus seorang Nabi, melainkan orang itu gembala kambing”. Para sahabat bertanya: “dan Anda sendiri bagaimana?”. Jawab Nabi: “Ya, aku pernah gembala kambing orang Mekkah dengan (upah) beberapa qirath”.

Hal ini telah sesuai dengan apa yang dilakukan oleh KJKS Teladan Banjarmasin terhadap para karyawannya, yaitu memberikan kompensasi seperti yang telah disepakati dalam perjanjian. Kompensasi yang diberikan juga berdasarkan jenis pekerjaan. Hal ini dibolehkan, sebagaimana firman Allah swt:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِنْهُمْ أَجْرٌ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۚ
وَمَا يَتَذَكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ۚ
وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِنْهُمْ أَجْرٌ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۚ
وَمَا يَتَذَكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ۚ
وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِنْهُمْ أَجْرٌ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۚ
وَمَا يَتَذَكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ۚ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajad menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Q.S. Al-Ah}qa>f: 19).