

**REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)
CABANG SYARIAH SIMPANG SEKIP KECAMATAN RATU AGUNG
KOTA BENGKULU DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN
SUMBER DAYA INSANI**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)
dalam Bidang Ekonomi Islam**

Oleh:

MOHAMMAD SOHIR RANGKUTI

NIM. 211 313 7305

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
2016 M / 1437 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

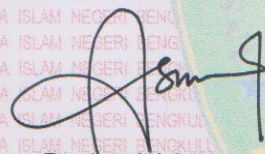
**Skripsi atas nama: MOHAMMAD SOHIR RANGKUTI, NIM: 211 313 7305,
Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN
Bengkulu, dengan judul "REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG SYARIAH SIMPANG SEKIP KECAMATAN RATU
AGUNG KOTA BENGKULU DALAM PERSPEKTIF SUMBER DAYA INSANI"**

Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II, oleh karena itu sudah selayaknya diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

Bengkulu, Maret 2016

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Asnaini, M.A

NIP. 197304121998032003



Khairiah Elwardah, M. Ag

NIP. 197808072005012008



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh: **Mohammad Sohir Rangkuti NIM: 2113137305** yang berjudul:

“Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani”. Telah di uji dan dipertahankan di depan tim Sidang munaqasyah Jurusan Ekonomi Islam (IAIN) Bengkulu pada:

Hari: Sabtu

Tanggal: 4 Juni 2016

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Bengkulu, 4 Juni 2016

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Asnaini, MA

NIP. 19730412 199803 2 003

Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dr. Toha Andiko, M.Ag

Khairiah El Wardah, M.Ag

NIP. 19730827200003 1 001

NIP. 19780807 200501 2 008

Penguji I

Penguji II

Dra. Fatimah Yunus, MA

Miti Yarmunida, MA

NIP. 19630319 200003 2 003

NIP. 19770509 200801 2 002

MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ

"Dan barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihatnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (Tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam"

(Q.S. Alankabut: 6)

مَنْ خَرَفَ فِي طَلْبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

"Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka dia berada di jalan Allah"

(HR. Turmudzi)

"Kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali.

Ingat hanya kepada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon"

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu, dan kemudahan yang Engkau berikan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul "Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani". Shalawat beriring salam tak lupa saya lantunkan untuk baginda Rasulullah SAW.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya, skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Terkhusus kedua orang tuaku (Bapakku tercinta Madiyun Ranghenti) dan (ibukku tercinta Rongga Dewidah Ranghenti). Terimakasih atas nasihat, kasih sayang dan pengorbanan yang diberikan kepada Ananda. Ini adalah wujud dari baktiku kepadamu.
- ❖ Untuk kedua abangku Khairul Hafiz Ranghenti, S.Pd., Habibullah Ranghenti, S.Pd. ayuk iparku Rini Wijayanti, S.Pd. dan adiknya Evi Jayanti Ranghenti yang terkasih. Terima kasih atas kasih sayang, motivasi, dan doa kepadaku ini.
- ❖ Seluruh Bapak/Ibu Dosen IAIN Bengkulu, terimakasih banyak atas segala ilmu, nasihat, dukungan, dan arahnya.
- ❖ Tuti Ariyanti Lubis yang selalu mendukung saya untuk terus maju demi keberhasilan.
- ❖ Sahabat saya Esti Alfiah, S.E., Destika Dwi Setra Ningrum, S.E., Yuldi Arisandi, S.E., Romi Saputra, Ruli Ahmad Fauzi,
- ❖ Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan Ekonomi Islam angkatan 2011

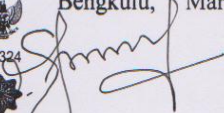
SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Sumber Daya Insani”. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.



Bengkulu, Maret 2016


Mohammad Sohir Rangkuti
NIM. 2113137305

ABSTRAK

Rekrutmen Karyawan di Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Prespektif Manajemen Sumber Daya Insani oleh MUHAMMAD SOHIR RANGKUTI, NIM 2113137305, 2016.

Persoalan yang dikaji dalam skripsi ini yaitu bagaimana rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam perspektif manajemen sumber daya insani. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam perspektif manajemen sumber daya insani. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan data primer melalui wawancara dan data sekunder melalui studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu belum sepenuhnya memenuhi prinsip Manajemen Sumber Daya Insani, karena dalam tataran praktis pegadaian syariah masih melakukan perekrutan terhadap sumber daya insani lulusan konvensional dari pada yang berlatar belakang perbankan atau ekonomi syariah. Dilihat dari persyaratan calon karyawan yang diberlakukan oleh pegadaian (persero) syariah cabang kota Bengkulu belum sepenuhnya memberikan peluang atau kesempatan khusus pada lulusan perbankan atau ekonomi syariah. Artinya perekrutan di pegadaian (persero) syariah cabang kota Bengkulu masih memberikan peluang yang sama besarnya dengan lulusan konvensional, bahkan dalam praktisnya lebih besar dibandingkan dengan lulusan perbankan atau ekonomi syariah.

Kata Kunci : Rekrutmen, Manajemen Sumber Daya Insani,

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani”**.

Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam dapat mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H selaku Rektor IAIN Bengkulu sekaligus sebagai Pembimbing Akademik.
2. Dr. Asnaini, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) (IAIN) Bengkulu sekaligus sebagai pembimbing I yang juga telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.

3. Desi Isnaini, M.A selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
4. Khairiah Elwardah, M.Ag selaku dosen bidang ilmu sekaligus pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, arahan dan juga bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
6. Kepala Pimpinan Cabang dan seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu yang telah berkenan memberikan data dan informasi sesuai dengan kepentingan penulis.
7. Kedua orang tua saya, kakak, adik dan keluarga tercinta yang selalu setia memberikan dukungan moril dan materil serta doanya.

Akhirnya tiada ucapan yang mampu penulis ungkapkan kecuali ucapan terima kasih, penulis menyadari bahwa dalam penyajian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yng membangun dari pengguna penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Bengkulu, Maret 2016

Penulis

Mohammad Sohir Rangkuti
NIM. 211 313 7305

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Metode Penelitian	
1. Jenis Penelitian dan Pendekatan	11
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	12
3. Subjek/Informasi Penelitian	12
4. Sumber Data	13
5. Teknik Pengumpulan Data	14
6. Teknik Analisis Data	15
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan	17
B. Rekrutmen	
1. Pengertian Rekrutmen	19
2. Proses Perekrutan	20
3. Perekrutan Internal	22

4. Perekrutan Eksternal	22
5. Proses Seleksi	23
C. Manajemen Sumber Daya Insani	
1. Mekanisme Pengangkatan Pegawai atau Karyawan	25
2. Mekanisme Kepantasan Dan Kelayakan	30
3. Seleksi Ujian Calon Pegawai	32
4. Pilihan Merupakan Hasil Seleksi Kolektif	33
5. Karyawan Kontrak	34
6. Pengembangan Kompetensi Dan Pelatihan	35
7. Hubungan Kemanusiaan Dalam Islam	36
8. Konsep Hubungan Kemanusiaan	36
9. Merasa Sebagai Bagian Dari Organisasi	37
10. Mengakui Kinerja Dan Memberikan Tindak Korektif	38
11. Keyakinan Terhadap Tujuan Dan Tanggung Jawab	39
12. Terhindar Dari Tindak Kezaliman	39

BAB III GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Perkembangan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu	42
B. Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu	44
C. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu	48
D. Produk-Produk PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu	52
B. Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu	

dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman	
Tabel 3.1 data Karyawan PT. Pegadaian Cabang Syariah Kota Bengkulu	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Rekrutmen	21
Gambar 2.2 Proeses Seleksi	24
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia (insani) merupakan makhluk dwi tunggal (*monodualis*) yaitu dua dimensi dalam satu organisme, terdiri dari fisik-jasmaniah dan psikis-rohaniyah, yang membedakan manusia dengan makhluk lain adalah aspek kerohaniannya. Manusia atau insani akan menjadi sungguh-sungguh manusia manakala ia mengembangkan nilai-nilai rohani (nilai-nilai budaya), yang meliputi: nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik. Insan merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri.¹

Hal tersebut berhubungan dalam bidang ekonomi dan bisnis untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis.² Oleh karena itu, faktor insani dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha. Persoalan manusia dalam konteks pemberdayaan secara kontemporer merupakan objek yang terus berkembang secara alamiah, baik dalam kehidupan perusahaan, organisasi, pendidikan, politik maupun sosial kemasyarakatan lainnya. Masalah sumber daya insani masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap

¹ Tjutju Yuniarsih, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 2

² Tjutju Yuniarsih, *Manajemen ...*, h. 2

dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya insani mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya insani yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya insani merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.³

Sumber daya insani merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya insani⁴ yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini diabaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada dua hal penting yang menyangkut kondisi sumber daya insani Indonesia, yaitu:⁵

1. Adanya kepentingan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja.
2. Tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah.

Hal inilah yang akan mengatur personalia SDI, karena mengelola SDI merupakan suatu sistem maka beberapa aspek yang menjadi perhatian di atas dalam pelaksanaannya harus saling bergantung (bersinergi) satu sama lain jangan merupakan aktivitas yang berjalan sendiri-sendiri. Islam menggariskan hakikat amal perbuatan insani harus berorientasi pada pencapaian ridha Allah. Dalam konteks di atas hal ini seperti dinyatakan oleh Imam Fudhail bin Iyadh, dalam menafsirkan surat Al-Anfal ayat 27 :

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

³ Tjutju Yuniarsih, *Manajemen ...*, h.2

⁴ Selanjutnya disingkat SDI

⁵ Tjutju Yuniarsih, *Manajemen ...*, h.2

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu Mengetahui.”⁶

Ayat ini menyampaikan kepada yang berhak menerimanya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut, karena menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Bukan hanya itu, ada Nilai-nilai yang merupakan sisi normatif dari ekonomi Islam yang dapat menjadi nilai dalam sumber daya insani.⁷ Ada beberapa nilai-nilai dasar ekonomi Islam yang digali dari Alquran dan Sunnah. Meskipun pada dasarnya nilai dan prinsip tidak bisa dipisahkan, namun penjelasan ini lebih dimaksudkan untuk memudahkan pengidentifikasian sisi positif dan sisi normatif dari ajaran Islam, yaitu: *Adl* (keadilan) menegakkan keadilan dan memberantas kezaliman adalah tujuan risalah para rasul-Nya. Kemudian Khilafah sebagai tanggung jawab sebagai pengganti atas utusan Allah.⁸ Sedangkan prinsip-prinsip yang menjadi kaidah-kaidah pokok dalam kerangka Ekonomi Islam adalah kerja, kompensasi, efisien, profesionalisme.⁹ Sebab nantinya karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda. Potensi optimal yang dimanfaatkan

⁶Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahan*, (CV Penerbit Diponegoro, 2005) h. 562

⁷P3EI, *Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 58-65

⁸ P3EI, *Ekonomi Islam*, ... h. 62

⁹ P3EI, *Ekonomi Islam*, ... h. 67-70

juga agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembang perusahaan.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dengan serius proses rekrutmen karyawan yang dilakukan, karena proses ini menyangkut beberapa hal yang cukup pelik, antara lain berkenaan dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang didasarkan kepada analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, penyederhanaan pekerjaan dan berbagai kegiatan lainnya yang saling berhubungan dan terkait satu sama lainnya sebagai satu proses. Permasalahan mendasar yang dihadapi oleh banyak perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan perusahaan dimana mereka bekerja.¹⁰

Dalam buku SDM prespektif Al-Qur'andan hadis ada Hak dalam Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat Islam sangat menekankan prestasi kerja. Rasulullah saw. Bersabda:

مَنْ وُلِّيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَوَلَّى رَجُلًا وَهُوَ يَجِدُ مَنْ هُوَ أَصْلَحُ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ

Artinya: *barang siapa diberi kuasa melaksanakan urusan orang-orang Islam, lalu ia menugaskan seseorang padahal ia menemukan orang lain yang lebih baik darinya, maka ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya.*

¹⁰ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Cet. 2, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 61-63

Dalam pandangan Islam, menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran. Rasulullah saw bersabda:

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ, فَقَالَ الرَّجُلُ: وَكَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ فَقَالَ عَلَيْهِ السَّلَامُ: إِذَا وَسِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: *jika amanah telah disia-siakan, tunggulah kehancuran*”. Lalu sahabat bertanya. Ya Rasulullah, bagaimana menyia-nyiakannya? Rasulullah saw menjawab. Jika urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya.¹¹

Dengan demikian, keberadaan karyawan dipandang sebagai suatu sarana untuk memudahkan dalam kegiatan perusahaan mencapai tujuan perusahaan. sehingga manajemen sumber daya insani sangatlah diperlukan. Namun yang menjadi pertanyaan, bagaimana pengelolaan karyawan yang diterapkan pada perusahaan sehingga tercipta nuansa *relegius* baik dalam sistem maupun pelayanannya? Melihat sekarang terdapat ketidaksesuaian antara teori dan realita yang ada di lapangan.

Salah satu perusahaan yang beroperasi dalam Islam adalah Pegadaian Syariah. Adapun latar belakang pendirian pegadaian syariah untuk mencegah praktek rentenir dan pinjaman tidak wajar lainnya, meningkatkan kesejahteraan rakyat kecil, dan mendukung program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional. Pegadaian Syariah merupakan bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai yang

¹¹ Mursi, Abdul Hamid, *Asy Syakhshiyatul Muntajah (SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains)*, terj. Moh. Nurhakim, (Jakarta:Gema Isani Press, 1998), h. (157-158

berpegang kepada prinsip syariah. Produk-produk yang dikeluarkan oleh PT pegadaian syariah tidak kalah saing dengan PT pegadaian konvensional.¹²

Demikian juga dengan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu yang berdiri sejak 29 April 2009, yang sekarang telah memiliki 1 Cabang pegadaian syariah simpang sekip, 6 (enam) unit pegadaian syariah yang terdiri di jalan Semangka, Penurunan, Meras, Timur Indah, Taba Jemakah, Pasar Sirghit. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu yang terletak di simpang sekip adalah tempat objek penelitian, yang mana cabang pegadaian syariah ini merupakan pusat aktivitas yang paling dominan dilakukan oleh karyawan, dimulai dari apel pagi yang dilakukan di kantor Cabang pegadaian syariah simpang sekip, yang kemudian baru semua karyawan pergi ke kantor masing-masing.¹³

Walaupun yang menjadi nilai dasar syariah dibandingkan dengan konvensional adalah dari hasil observasi yang didapatkan dari lapangan, bahwa pelaksanaan akad di pegadaian syariah tidak jauh berbeda dengan konvensional. Visi dan misi syariah dan konvensional pun sama, dan bukan hanya itu karyawan yang direkrut pun masih mengambil dari SDI pegadaian konvensional maka latar belakang pendidikan masing-masing karyawanpun belum ditemukan berbasis dibidangnya.¹⁴ Karena sistem rakrutmen karyawan di Pegadaian Syariah masih menggunakan sistem rekrutmen konvensional.

¹² Zulkifli, sebagai penaksir cabang di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu, *Observasi Awal*, 25 Januari 2015

¹³ Zulkifli, sebagai penaksir ..., *Observasi Awal*, 25 Januari 2015

¹⁴ Zulkifli, sebagai penaksir ..., *Observasi Awal*, 25 Januari 2015

Sehingga memunculkan pertanyaan apakah lembaga atau perusahaan yang mencantumkan kata syariah menerapkan nilai-nilai syariah dalam menjalankan proses perekrutan karyawannya atau hanya sekedar mendapatkan nilai-nilai positif dari khalayak umum.

Minimnya sumber daya insani yang berlatar belakang ekonomi syariah berdampak sangat signifikan terhadap perkembangan Pegadaian Syariah itu sendiri, karena sumber daya insani yang berlatar belakang konvensional akan memerlukan banyak waktu untuk penyesuaian mekanisme operasional pegadaian berdasarkan prinsip-prinsip syariah, sedangkan jika sumber daya insani tersebut berlatar belakang ekonomi syariah maka tinggal manage dan menyesuaikan teori dan praktis.

Melihat latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, peneliti ingin mengetahui proses rekrutmen pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang

Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen SDI?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen SDI.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai rekrutmen karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pegadaian syariah khususnya rekrutmen karyawan.

2. Secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada :

- a. Pegadaian Syariah, yaitu sebagai acuan dalam meningkatkan mutu dan kualitas karyawan agar masyarakat lebih berminat untuk bergabung di pegadaian syariah.

- b. Penulis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri sebagai sarana menambah wawasan intelektual akademis, mulai dari dasar teori hingga penerapannya.
- c. Masyarakat, yaitu dapat memahai dan menambah wawasan mengenai pegadaian syariah yang dapat dijadikan pertimbangan untuk menjadi karyawan pegadaian syariah khususnya.

E. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan di atas, maka penulis berusaha melakukan kajian pustaka ataupun karya-karya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan dikaji. Adapun pustaka yang terkait terhadap hal ini adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Sari dengan judul "*Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu dalam Perspektif Manajemen Syariah*". Menyimpulkan bahwa Secara garis besar perekrutan SDM yang dilaksanakan oleh BMI Cabang Bengkulu belum sepenuhnya memenuhi prinsip manajemen syariah. Hal ini terlihat dalam tataran praktis BMI Cabang Bengkulu masih melakukan perekrutan terhadap SDM lulusan ekonomi konvensional dari pada yang berlatar belakang perbankan/ekonomi syariah. Dilihat dari persyaratan calon pegawai yang diberlakukan oleh BMI Cabang Bengkulu belum sepenuhnya memberikan peluang atau kesempatan khusus pada lulusan perbankan syariah dan ekonomi Islam, artinya rekrutmen BMI Cabang Bengkulu masih memberikan peluang yang sama besarnya dengan lulusan konvensional bahkan dalam

praktisnya lebih besar dibandingkan dengan lulusan ekonomi syariah/perbankan syariah. Hal ini sangat kontra dengan dalil yang tertera dalam ayat Alquran surat An-Nisa ayat 58 dan penggalan hadis Rasulullah SAW bahwa semua pekerjaan harus diberikan pada ahlinya.¹⁵

Kemudian Ummul Fadhilah Sari, dengan judul penelitian “*Analisis Dampak Basis Pendidikan Formal Sumber Daya Insani Terhadap Pemahaman Akad Fiqh Muamalah Di Perbankan Syari’ah. (Studi kasus di Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu)*”, tahun 2011 di Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu Jl. S. Parman No. 62 Padang Jati Bengkulu. Dengan penelitiannya menyimpulkan hasil bahwa sumber daya insani pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu khususnya pada bagian *customer service* itu belum memahami secara rinci tentang akad *murabahah*, *mudharabah/musyarakah*, *ijarah dan ijarah muntahia bit tamlik*, dan bahkan ada sebagian sumber daya insani yang tidak memahami tentang akad *ijarah* dan *ijarah muntahia bit tamlik*. Namun SDI pada bagian *marketing* itu sudah mampu memahami perbedaan sistem maupun implementasi akad tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu penelitian dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap akad-akad *fiqh muamalah* SDI di Bank Syari’ah dandidukung dengan data primer dan data sekunder.¹⁶

¹⁵Kartika Sari, Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah, *Skripsi*, (Bengkulu: IAIN Bnegkulu, 2010)

¹⁶Ummul Fadhilah Sari, Analisis Dampak Basis Pendidikan Formal Sumber Daya Insani Terhadap Pemahaman Akad Fiqh Muamalah Di Perbankan Syari’ah. (Studi kasus di Bank Muamalat Indonesia cabang Bengkulu), *Skripsi*, (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2011)

Hasil kajian terhadap penelitian terdahulu, Penelitian Kartika Sari dan Ummu Fadhilah Sari yang ditemukan semuanya membahas tentang sumber daya insani yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu. Namun yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu mengenai Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen SDI. Sedangkan peneliti-peneliti sebelumnya, Ummu Fadhilah Sari membahas dengan mengkaji pemahaman Fiqih muamalah dan Kartika Sari membahas mengenai Manajemen Syariah di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu.

F. Metode Penelitian

Adapun komponen yang akan digunakan dalam metode kualitatif ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek apa adanya.¹⁷ Ciri-ciri penelitian kualitatif mewarnai sifat dan bentuk laporannya. Oleh karena itu, laporan penelitian kualitatif disusun dalam bentuk narasi yang bersifat kreatif dan mendalam serta menunjukkan ciri-ciri *naturalistik* yang penuh *keotentikan*.

¹⁷Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), h. 24

Sehubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu. Agar diperoleh pemahaman yang integral dipergunakan penelitian hukum non doktrinal/sosiologis yang bersifat deskriptif kualitatif dengan bentuk penelitian evaluatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan apabila seseorang ingin menilai program-program yang dijalankan, sedangkan menurut jenisnya adalah merupakan penelitian kualitatif.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu sebagai cabang Pegadaian Syari'ah dari PT. Pegadaian selama tiga bulan terhitung dari tanggal 23 September 2015 s/d 26 Januari 2016. Dipilihnya lokasi penelitian tersebut berdasarkan beberapa alasan yaitu Pegadaian Syariah cabang Bengkulu yang merupakan lembaga syariah dan tema tersebut belum pernah diteliti di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.

3. Subjek/Informasi Penelitian

Subjek penelitian ini adalah mencakup karyawan di Pegadaian Syariah Simpang Sekip Kota Bengkulu. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti yang menanyakan langsung kepada bapak Zulkifli¹⁸ selaku penaksir cabang Pegadaian Syariah Simpang Sekip Kota

¹⁸ Zulkifli, sebagai penaksir ..., *Observasi Awal*, 25 Januari 2015

Bengkulu pada tanggal 25 Januari 2015. Karyawan yang bertugas di Pegadaian Syariah Simpang Sekip Kota Bengkulu berjumlah 4 (empat) orang. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 2 (dua) orang yaitu pimpinan dan penaksir cabang Pegadaian Syariah Simpang Sekip Kota Bengkulu.

Model pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling incidental*, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.¹⁹

4. Sumber Data

Penelitian ini membutuhkan dua jenis data yaitu *data primer* dan *data sekunder*. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan keterangan yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yaitu pihak-pihak yang dipandang mengetahui objek yang diteliti. Dalam hal ini adalah pimpinan cabang dan penaksir cabang PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 85

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang sifatnya mendukung sumber data primer. Pada penelitian ini sumber data sekunder adalah buku profil PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu. Sumber data sekunder ini meliputi: dokumen, yaitu buku-buku lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, dikumpulkan melalui dua cara yaitu :

a. Observasi

Dalam penelitian ini dilakukan observasi terlebih dahulu. Observasi merupakan proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda), atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.²⁰ Observasi awal telah dilakukan di pegadaian syariah cabang Bengkulu pada tanggal 25 Januari 2015.²¹

b. Wawancara

Dalam penelitian ini dilakukan wawancara mendalam (*in depth interview*) yaitu wawancara yang dilaksanakan secara intensif, terbuka dan mendalam. Dalam penelitian ini penulis telah melakukan

²⁰ Abu Achmadi Narbuko Cholid, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Askara, 2010), h.26

²¹ Zulkifli, sebagai penaksir cabang di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu, *Observasi Awal*, 25 Januari 2014

wawancara kepada pihak yang terkait dalam pelaksanaan di Pegadaian Syariah, yaitu pimpinan cabang dan penaksir cabang di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu.

c. Penelitian Kepustakaan

Teknik penelitian kepustakaan ini digunakan dalam rangka memperoleh data sekunder, yaitu dengan cara membaca, mengkaji dan mempelajari berbagai dokumen serta bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistemkannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat disajikan kepada orang lain. Sesuai dengan pendekatan yang digunakan, maka analisis data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

- a. Reduksi data (*data reduction*). Reduksi data adalah proses berupa membuat singkatan, *coding*, dan memusatkan tema. Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang mempertegas, memperpendek dan membuat fokus sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan.
- b. Penyajian data (*data display*). Penyajian data (*data display*) adalah suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan

riset dapat dilakukan. Dengan melihat Penyajian data (*data display*), peneliti akan mengerti apa yang terjadi dalam bentuk yang utuh.

- c. Penarikan kesimpulan (*conclusi data*). Dari awal pengumpulan data, peneliti harus sudah mengerti apa arti dari hal-hal yang ia temui dengan melakukan pencatatan-pencatatan data. Data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif untuk ditarik kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami isi penelitian ini secara keseluruhan, maka penulisan penelitian ini secara umum dibagi dalam lima bab dan beberapa sub di dalamnya, antara lain sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua kajian teori, bab ini mencakup teori-teori tentang rekrutmen, karyawan dan manajemen sumber daya insani.

Bab ketiga gambaran umum tentang PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu, pada bab ini dijelaskan tentang pegadaian syariah, sejarah, visi dan misi, serta struktur organisasi.

Bab keempat hasil penelitian, bab ini mencakup hasil penelitian beserta analisis peneliti dan pembahasannya.

Bab kelima penutup, bab ini mencakup kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Karyawan

karyawan, buruh, pekerja atau tenaga kerja pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.²²

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan.²³

Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan.²⁴

Sejak dari proses rekrutmen sampai dengan proses evaluasi kinerja, para karyawan harus selalu diingatkan bahwa mereka adalah modal perusahaan, agar para karyawan memahami makna keberadaan mereka di dalam perusahaan. Bila persoalan kepemimpinan, komunikasi, etika, dan etos kerja tidak dijalankan secara benar oleh perusahaan, maka karyawan

²² “wikipedia: pengertian karyawan.” www.pengertiankaryawan.com (akses tanggal 11 Februari 2016)

²³ Djajendra, “pengertian karyawan”, www.pengertiankaryawan.com (akses tanggal 13 Februari 2016)

²⁴ Djajendra, “pengertian ...”, (akses tanggal 13 Februari 2016)

berpotensi menjadi pekerja yang tidak efektif, dan mungkin juga berpotensi menjadi beban perusahaan.²⁵

Perusahaan yang hebat akan selalu merawat kualitas para karyawannya, apakah itu dari sisi emosi, intelektualitas, ataupun dari sisi keterampilan. Yang terpenting perusahaan yang hebat selalu berupaya untuk menjadikan setiap karyawannya sebagai modal, dan menghindarkan para karyawannya menjadi beban perusahaan.²⁶

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.²⁷

2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan

²⁵ Djajendra, "pengertian ...", (akses tanggal 13 Februari 2016)

²⁶ Djajendra, "pengertian ...", (akses tanggal 13 Februari 2016)

²⁷ "Pengertian Karyawan dan Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan", www.pengertiankaryawan.com (akses tanggal 13 Februari 2016)

tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).²⁸

B. Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia atau insani yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.²⁹

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.³⁰ Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM atau Insani (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan dalam suatu

²⁸R. Wayne Mondy, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jilid 1 Edisi 10 (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 133

²⁹Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), h. 8

³⁰Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 45

perusahaan. Proses rekrutmen berlangsung mulai mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

2. Proses Perekrutan

Proses rekrutmen tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi atau perusahaan tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka perusahaan tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia atau insani yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.³¹

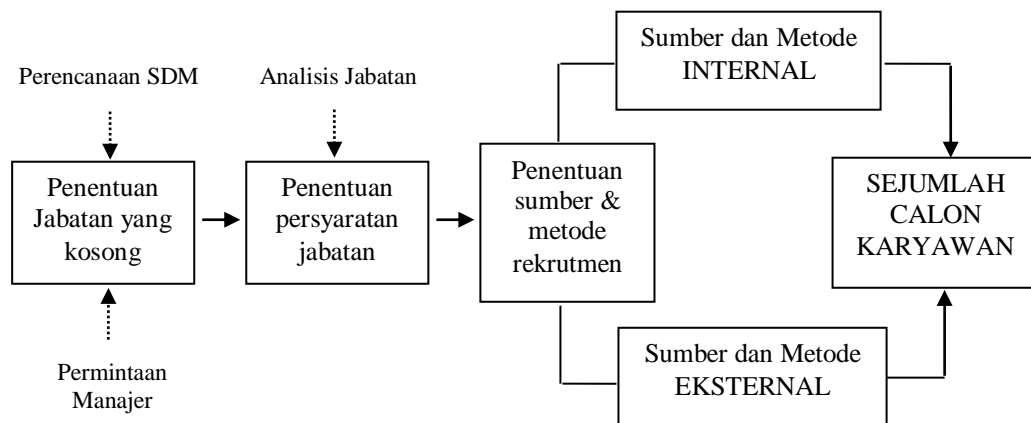
Pemerolehan sumber daya insani adalah upaya menentukan berapa banyak jumlah tenaga kerja yang diperlukan dan jenis-jenis keterampilan yang diperlukan dari tenaga kerja ini. Upaya ini dimulai dengan analisa kerja, yang berlanjut dengan analisa tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam organisasi. Analisa ini menghasilkan dua dokumen yaitu deskripsi kerja dan spesifikasi kerja.³²

Deskripsi kerja mendatakan tugas-tugas aktual yang dilaksanakan dalam setiap posisi atau jabatan khusus. Spesifikasi kerja

³¹ Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself Management Skills Dalam 24 Jam*, Cetakan Ke-2, (Jakarta : Prenada Media Group, 2007), h. 391

³² Patricia Buhler, *Alpha Teach ...* , h. 391

mengidentifikasi karakteristik pekerja yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan sukses. Kedua dokumen ini penting bagi proses seleksi dan rekrutmen. Spesifikasi kerja membantu memastikan bahwa orang yang direkrut adalah mereka yang memiliki keterampilan yang tepat, sedangkan deskripsi kerja memungkinkan untuk mengomunikasikan dengan tepat apa yang harus dilakukan seseorang dengan pekerjaannya.³³



Gambar 2.1 Proses Rekrutmen³⁴

Setelah melengkapi kedua dokumen ini, selanjutnya harus menentukan bagaimana dan di mana bisa mendapatkan pegawai yang dimaksud. Untuk menarik calon-calon terbaik, setiap organisasi harus menentukan bagaimana cara terbaik mengumumkan lowongan. Artinya, organisasi harus memutuskan apakah posisi yang lowongan itu hendak diisi dengan mengiklankannya secara internal atau eksternal. Pengiklanan posisi tersebut bisa dilakukan dengan menggabungkan kedua cara ini.³⁵

³³ Patricia Buhler, *Alpha Teach ...*, h. 392

³⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 109

³⁵ Patricia Buhler, *Alpha Teach ...*, h. 392

3. Perekrutan Internal

Yang dimaksud dengan perekrutan internal adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi kita sebelum mencarinya di luar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh perusahaan adalah di bawah ini:³⁶

- a. Meminta bantuan karyawan lama
- b. Mencari dari arsip pelamar
- c. Mengumumkan secara terbuka di dalam perusahaan.

4. Perekrutan Eksternal

Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan untuk mencari calon karyawan dari sumber-sumber luar. Cara-cara tersebut mulai dari memasang iklan, menggunakan jasa kantor Dinas Tenaga Kerja, sampai menggunakan pembajak. Cara tersebut digunakan oleh perusahaan dibawah ini:³⁷

- a. Memasang iklan lowongan
- b. Menyusun iklan lowongan
- c. Tetapkan dulu target audiensinya
- d. Rencana isi iklan
- e. Ukuran iklan
- f. Pilihan media
- g. Iklan terbuka atau tersamar
- h. Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat

³⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber ...*, h. 46

³⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber ...*, h. 448

- i. Memanfaatkan jasa pencari/penyalur tenaga kerja
- j. Menggunakan jasa konsultan (*head hunter*)
- k. Rekrutmen langsung di kampus
- l. Rekrutmen melalui organisasi profesi.

5. Proses Seleksi

Tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik. Semua program seleksi bermaksud mengidentifikasi pelamar-pelamar yang mempunyai peluang terbesar untuk mencapai atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan organisasi.³⁸

sistem seleksi yang efektif tidak selalu bertujuan mencari pelamar yang paling berkualitas dalam aspek tertentu. Tepatnya seleksi adalah upaya mencari kesesuaian optimal antara pekerjaan dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh pelamar (kemampuan, pengalaman, dan sebagainya). Seleksi adalah proses yang paling dipakai untuk memilih orang terbaik untuk suatu pekerjaan. Proses seleksi secara umum meliputi langkah-langkah berikut:³⁹

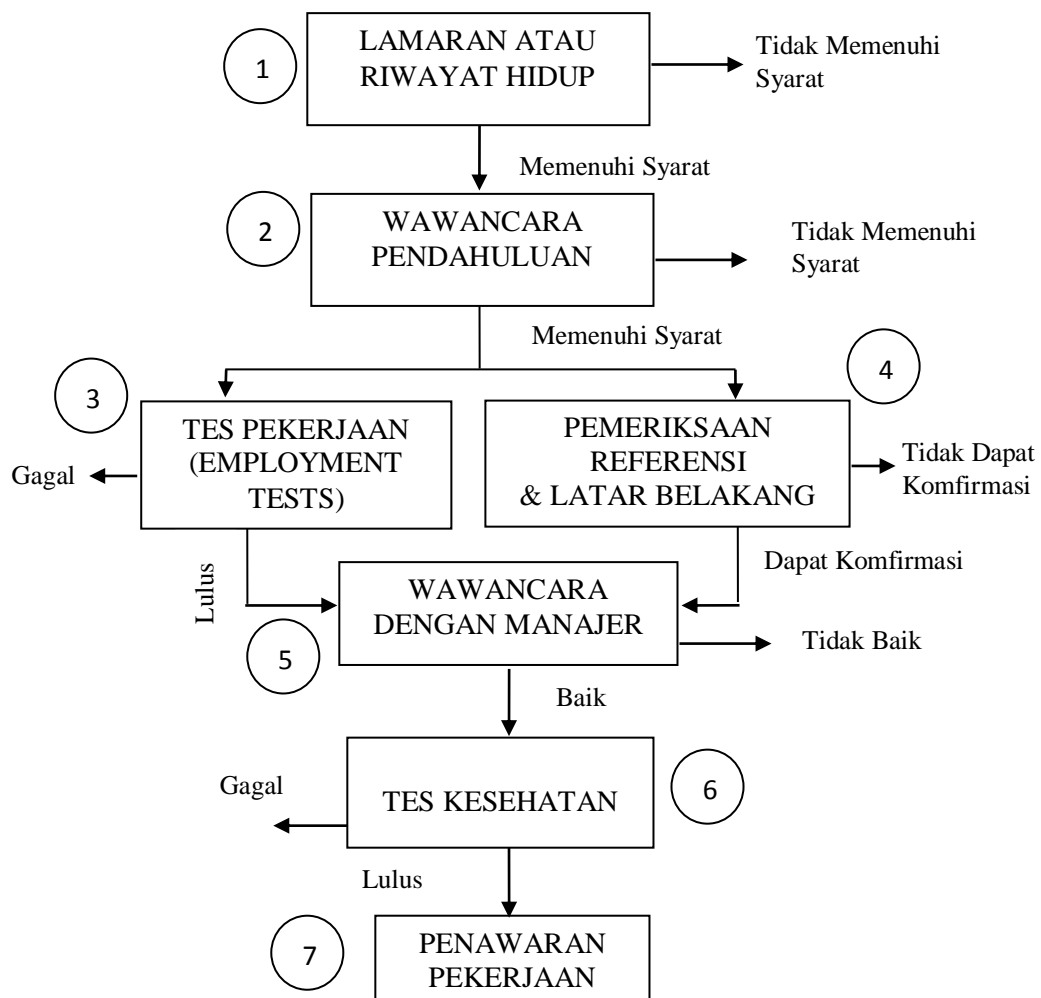
- a. Pelamar mengisi lamaran
- b. Melakukan penyaringan di departemen sdm
- c. Menyelenggarakan tes pekerjaan

³⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber ...*, h. 128

³⁹ Patricia Buhler, *Alpha Teach ...*, h. 396-401

- d. Melakukan pengecekan latar belakang
- e. Melakukan wawancara
- f. Menjalankan pengujian fisik dan *drug test*
- g. Merampungkan keputusan untuk merekrut.

Seorang peserta atau calon karyawan mengikuti tahap seleksi satu demi satu secara berjenjang. Jika tidak lulus pada satu tahap, maka peserta dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti tahap seleksi berikutnya.



Gambar 2.2 Proses Seleksi⁴⁰

⁴⁰ Marwansyah, *Manajemen Sumber ...*, h. 131

C. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses mengeni berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau yang dalam bahasa Inggris disebut HDR atau Human Resource Department. Menurut A.F Stoner, Manajemen sumber daya insani adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.⁴¹

Jadi, sumber daya insani adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya insani terdiri dari:

1. Mekanisme Pengangkatan Pegawai atau Karyawan

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai atau karyawan berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

⁴¹ ReniAgustianiFajrinmsdi, "makalah: konsep manajemen sumber daya insani"
www.manajemen sumber dayainsnani (akses tanggal 11 Februari 2016)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

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". (Al-Qashas [28]: 26)*⁴²

Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn Taimiyah mengatakan, “defenisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang karena perang adalah taktik dan strategi, serta kemampuan untuk melakukan bermacam pembunuhan. Kekuatan dalam sitem system peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Alquran dan Hadis, serta kemampuan untuk menetapkan berbagai hukum”.⁴³

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa dartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan

⁴² Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahan*, (CV Penerbit Diponegoro, 2005), h. 388

⁴³ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2008), h. 106

dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsure nepotisme, tidak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecendrungan terhadap golongan tertentu. Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan, kelayakan. Persoalah ini pernah diingatkan Rasulullah SAW dalam sabdanya: “barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal di sana terdapat orang yang lebih baik dari orang tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang telah diberikan Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin. Dalam hadis lain Rasul bersabda: *“barang siapa mempekerjakan satu orang di antara 10 orang, dan ia tahu bahwa di antara mereka terhadap orang yang lebih utama (patut dan layak), maka ia telah menipu Allah, Rasul-Nya dan kaum Muslimin secara umum.”*⁴⁴

Dalam Islam, proses pengangkatan pegawai harus berdasarkan keputusan 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 mengatakan ini bertentangan dengan syariat Islam. Untuk menerapkan kaidah kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai, Rasulullah SAW pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawainya, karena ada kelemahan. Dalam hadis ini (sebagaimana telah dibahas sebelumnya), standar pengangkatan pegawai

⁴⁴ Ma'mur Daud, *Terjemah Hadis Shahih Muslim*, cetakan ke tiga (Jakarta: Fa. Widjaya, 1993), h. 14

adalah kepatutan dan kelayakan seseorang untuk memiliki tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya. Sebagaimana diriwayatkan dalam hadis, suatu ketika Paman Rasulullah SAW meminta untuk dijadikan sebagai pegawainya dalam satu wilayah, kemudian Rasulullah SAW bersabda: *“dengan Allah, wahai pamanku, aku tidak akan menyerahkan persoalan ini (pengangkatan pegawai) kepada seorang pun yang memintanya atau sangat menginginkannya.”*⁴⁵ kemudian memberikan nasihat bahwa jabatan itu bisa menjadi nikmat, tapi berubah menjadi azab.⁴⁶ Dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda:

من أبي هريرة قال: النبي ص.م. فقال: إِنَّكُمْ سَتَحْرِصُونَ عَلَى الْإِمَارَةِ ,
وَسَتَكُونُونَ نَدَا مَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Artinya: *Dari Abu Hurairot r.a berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Sungguh kalian akan berbuat pengaruh/jabatan atau kedudukan dalam pemerintahan, dan kelak di hari kiamat hal itu akan menjadikan kalian penuh penyesalan”*⁴⁷ (HR. Bukhari)

Begitu juga dengan sikap yang ditunjukkan oleh Khalifah Umar ketika para sahabat meminta Ibn Umar untuk dijadikan sebagai pejabat. Ibn Umar dipandang sebagai seorang yang bertakwa dan mampu bertindak adil. Khalifah Umar menolak untuk menjadikannya sebagai pegawai, begitu juga menjadi khalifah setelah kepemimpinan Khalifah

⁴⁵ Alhafidh, *Terjemah Riadhus Shalihin*, cetakan ke semblian (Surabaya: Mahkota Surabaya, 1994), h. 423

⁴⁶ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah* ..., h. 106

⁴⁷ Alhafidh, *Terjemah Riadhus Shalihin* ..., h. 423

Umar. Sahabat Umar menjelaskan, cukup satu orang saja dari keluarga Umar r.a yang akan menjalani hisab (perhitungan) di hari akhir nanti. Dalam masa kekhalifahannya, ditentukan sebuah kaidah, “barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur kecintaan atau kerabat, dan pengangkatannya hanya berdasarkan unsure tersebut, maka ia telah berkhianat terhadap amanah Allah, Rasul-Nya dan kaum Mukminin.”

Suatu ketika Khalifah Umar r.a duduk bersama sahabat lainnya, dan berkat: “tolonglah aku wahai penduduk Kufah, jika aku angkat seorang pemimpin yang lemah, maka kalian akan melemahkannya. Jika aku angkat seorang pemimpin yang kuat dan tegas, kalian akan melaporkannya. Saya sangat suka jika menemukan orang muslim, kuat dan dapat dipercaya, maka akan aku angkat dia sebagai pemimpin kalian.” Salah seorang dari sahabat itu berkata: “demi Allah, akan aku tunjukkan orang yang kuat, dapat dipercaya dan Muslim.” Sahabat Umar berkata: “siapa dia?” sahabat itu berkata: “Abdullah bin Umar.” Khalifah Umar r.a berkata: “semoga Allah membunuhmu, demi Allah, saya tidak akan memilihnya.” Kemudian, Rasulullah SAW memilih orang lain menjadi pegawai.⁴⁸

Dalam memilih sorang pegawai, Rasulullah SAW senantiasa meminta pendapat dari para sahabat, bukan hanya berdasarkan pendapat pribadinya. Suatu ketika, Khalifah berkata kepada para sahabatnya: “berikanlah isyarat kepadaku, tunjukkanlah kepadaku orang yang patut

⁴⁸ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 106

untuk aku jadikan sebagai pegawai. Sesungguhnya aku menginginkan seorang pemimpin. Jika semula ia bukan pemimpin, maka ia seperti pemimpin mereka. Dan jika ia adalah pemimpin mereka, maka ia adalah bagian dari mereka”. Para sahabat kemudian mengajukan nama sahabat Rab’I bin Ziyad al-Haritsi. Sahabat Umar r.a menyetujuinya dan mengangkatnya sebagai pemimpin. Umar r.a berterima kasih kepada para sahabat atas saran yang diberikan. Sahabat Umar r.a memberikan wasiat kepada Ali, Utsman dan Sa’ad bin Abi Waqqash, “Hai Ali, jika engkau mengangkat pemimpin untuk mengurus persoalan manusia, pilihlah dari keluarga Bani Hasyim. Hai Utsman, jika engkau mengangkat pemimpin untuk mengurus persoalan manusia, pilihlah dari keluarga Abu Mu’ith. Hai Sa’ad, jika engkau mengangkat pemimpin untuk mengurus persoalan manusia, pilihlah dari sanak kerabatmu.”⁴⁹

2. Mekanisme Kepantasan Dan Kelayakan

Ketika ingin mengangkat seorang pejabat, Khalifah Umar r.a senantiasa menyediakan waktu untuk menentukan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pejabat. Selain itu, Khalifah juga menentukan wewenang atau pun tanggung jawab terkait dengan jabatan yang akan diberikan. Setelah itu, Khaifah akan memberikan tanda tangan dan stempel, serta disaksikan oleh beberapa sahabat Anshar dan Muhajirin. Sebelum para pejabat berangkat ke Madinah, kaum muslim berkumpul di dalam masjid.

⁴⁹ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 106-107

Kemudian, Khalifah membacakan wewenang dan tanggung jawab yang harus dipikul pegawai tersebut, dan disaksikan oleh kaum muslimin. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai mengetahui *job description* secara jelas, serta memahami batasan wewenang dan tanggung jawab mereka. Selain itu, jika terjadi tindak penyimpangan, kaum Muslimin yang menjadi saksi bisa memberikan tindak koreksi. Jika dianalogikan dengan ilmu manajemen modern, sahabat Umar r.a bisa dinobatkan sebagai tokoh manajemen. Setidaknya hal ini diproses manajemen. Sebelum mengangkat seorang pegawai, terlebih dahulu, Khalifah Umar r.a menentukan aktivitas-aktivitas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh calon pegawai. Kemudian, didelegasikan kepada orang yang berkompeten untuk menjalankannya. Pengangkatan seorang pegawai adalah bukan persoalan gampang. Akan tetapi, harus melewati beberapa tahap seleksi, sebelum menentukan calon pegawai sesuai kompetensinya.

Dalam kitab ‘Al-Siyasah al-Syari’yah’ Ibn Taimiyah menjelaskan, “yang terpenting dalam persoalan ini (pengangkatan pegawai) adalah mengetahui yang paling pantas dan layak. Hal ini bisa disempurnakan dengan mengetahui wilayah dan jalan yang dimaksudkan untuk menuju ke arah sana. Jika engkau telah mengetahui maksud dan media (fasilitas) untuk mencapainya, maka sempurnakanlah urusan ini.” Untuk mengetahui yang paling patut dan layak menduduki sebuah jabatan, harus ditentukan maksud dan tujuan dari adanya jabatan tersebut. Kemudian,

dipikirkan bagaimana caranya (menggunakan media, fasilitas) untuk menyempurnakan tujuan ini.⁵⁰

Hal ini bisa dilakukan dengan membuat program-program atau langkah strategis untuk meraihnya. Dengan demikian, diharapkan bisa menemukan sosok yang patut dan layak untuk mengemban tanggung jawab yang telah ditentukan. Mengetahui wewenang dan tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah persoalan pokok (kursial) untuk menemukan calon pegawai yang paling ideal.⁵¹

3. Seleksi Ujian Calon Pegawai

Memberikan ujian seleksi kepada calon pegawai adalah persoalan asasi (pokok) dalam Islam. Khalifah Umar r.a tidak akan mengutus seorang gubernur untuk suatu wilayah, kecuali khalifah telah mengujinya dengan mengajak berdiskusi. Diriwayatkan bahwa suatu ketika khalifah sedang duduk bercengkrama dengan Ka'ab bin Sur. Kemudian, datanglah seorang wanita mengadukan persoalan suaminya. Khalifah berkata kepada Ka'ab, "putuskanlah persoalan di antara keduanya." Khalifah kaget dan takjub terhadap keputusan yang ditetapkan Ka'ab, dan berkata, "berangkatlah ke Bashrah untuk menjadi hakim di sana." Sebelumnya, Ka'ab tidak mengira bahwa dirinya akan dipilih menjadi hakim di Bashrah.⁵²

⁵⁰ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 106

⁵¹ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 108

⁵² Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 109

4. Pilihan Merupakan Hasil Seleksi Kolektif

Setelah melakukan 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, “berikut 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 seperti pemimpin mereka.” Kemudian, para sahabat menentukan seseorang sesuai dengan karakter yang dijelaskan, dan Khalifah akan menentukan pilihannya.⁵³

Proses 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 daripada pendapat pribadi dalam menentukan orang yang lebih patut dan layak. Jika terjadi persamaan bobot karakter di antara calon, maka dilakukan pengundian untuk

⁵³ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 109

menentukan pilihan salah satu di antara mereka. Proses pemilihan calon pegawai 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 SAW dan Khulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebani tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya.⁵⁴

Dalam hadis Rasulullah SAW bersabda:

من أبي هريرة قال: قال النبي ص.م فقال إني لستُ أَسْنَعِمُ أَحَدًا حَتَّى أُشَارِطَهُ

Artinya: *Dari Abu Hurairotah r.a berkata: Rasulullah SAW bersabda: “sesungguhnya aku (Nabi) tidaklah memberikan pekerjaan kepada seseorang, sehingga aku menemui syarat-syaratnya”*⁵⁵ (HR. Dailami)

5. Karyawan Kontrak

Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Jika dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerjanya jelek dan tidak optimal, karyawan tersebut bisa dipecat.⁵⁶

⁵⁴ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 110

⁵⁵ Alhafidh, *Terjemah Riadhus Shalihin ...*, h. 225

⁵⁶ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 112

6. Pengembangan Kompetensi Dan Pelatihan (*Training And Development*)

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga, ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah SAW bersabda: *“tidak ada makanan dari pekerjaan yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Daud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya.”*⁵⁷

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang

⁵⁷ Ma'mur Daud, *Terjemah Hadis ...*, h. 89

yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.⁵⁸

7. Hubungan Kemanusiaan Dalam Islam

Hubungan antarkaryawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memnuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaanm spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain.

Sebagai langkah awal untuk memnuhi kebutuhan ini adalah menciptakan perasaan aman dan tenang bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Adanya peningkatan ketenangan jiwa dan berkontribusi dalam merealisasikan tujuan, masing-masing pegawai akan merasa bahwa tanggung jawab perusahaan berada pada pundak mereka, dan bergantung pada upaya dan kesungguhan mereka dalam menunaikan kerja, serta menunjukkan kinerja yang optimal dengan segala potensi yang dimilikinya dan tetap menjaga kemuliaan di antara manusia.

8. Konsep Hubungan Kemanusiaan

Sebagai pegawai baru yang mulai masuk dunia kerja, biasanya mereka merasakan kekhawatiran dan ketakutan (canggung). Terdapat perasan takut berbuat kesalahan dan menjadi bahan pembicaraan karyawan lama dan juga para atasan. Mereka merasakan kesedihan dan

⁵⁸ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 116-117

kebimbangan dalam mengawali pekerjaan. Mereka membutuhkan bimbingan dengan penuh kasih sayang, sehingga mereka bisa melalui hari-hari sulitnya dan bisa merasakan bahwa dia adalah bagian dari anggota karyawan secara utuh. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain.

Allah berfirman:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ...^ط

Artinya: “*serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah (hikmah: ialah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang bathil) dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik...*”⁵⁹ (An-Nahl [16]: 125)

Rasulullah SAW bersabda: “*barang siapa tidak memberikan kasih sayang kepada manusia, maka Allah tidak akan memberinya kasih sayang-Nya, dan janganlah kamu menghina kebajikan sedikit pun, jika kamu tidak menemukan kebajikan, maka senyummu di hadapan saudaramu adalah sedekah.*”⁶⁰

9. Merasa Sebagai Bagian Dari Organisasi

Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Pegawai muslim, akidah yang dimilikinya akan mendorongnya untuk menjauhi sikap sombong,

⁵⁹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran...*, h. 281

⁶⁰ Ma'mur Daud, *Terjemah Hadis ...*, h. 216

bertindak zalim, hasud atau berbangga diri. Saling membantu satu sama lain dengan menerapkan prinsip bermusyawarah dan saling berkontribusi dalam pekerjaan. Rasulullah SAW bersabda: *“ketika salah satu dari kalian meminta pendapat (musyawarah) kepada saudaranya, bermusyawarahlah dengannya, orang yang diajak bermusyawarah adalah orang yang dipercaya.”*⁶¹

10. Mengakui Kinerja Dan Memberikan Tindak Korektif

Ini merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada satu organisasi tertentu. Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik.

Pegawai atau karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya, “jangan engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat akan jelek, karena itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan, dan sebagai pemberlajaran bagi orang yang berbuat jelek”.⁶²

Rasulullah SAW juga memberikan pembelajaran bahwa para pejabat dan pegawai harus senantiasa dipantau dan dikoreksi, mereka

⁶¹ Abu Daud, *Sunan Abu Daud*, jilid 1, (Bairut: Dar al-Kitab Arabi), h 203

⁶² Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 121

harus ditunjukkan kesalahan yang mungkin mereka lakukan. Akan tetapi, cara mengingatkannya harus bijaksana, tidak bisa dilakukan di hadapan khalayak ramai untuk menjaga kehormatan dan harga diri mereka.

Keterangan ini menjelaskan bahwa kita harus memperlakukan orang sebaik mungkin dan menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka dari tindakan yang tidak bertanggung jawab.⁶³

11. Keyakinan Terhadap Tujuan Dan Tanggung Jawab

Seorang pegawai yang mengetahui tujuan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya, mengetahui hubungannya dengan pegawai lain, adalah orang yang terbuka hatinya dan lapang jiwanya. Mereka memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, dan mampu menunaikan semua tugas pekerjaannya dengan keikhlasan dan ketenangan jiwa. Islam mendorong untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal, dan saling berkompetisi dalam kebaikan.

Dengan demikian, masing-masing pribadi Muslim memiliki beban tanggung jawab yang harus dipikulnya. Rasulullah SAW pernah mendelegasikan kepemimpinan perang pembukaan kota Syam kepada Usman bin Zaid, padahal umurnya tidak lebih dari 18 tahun. Dorongan dari Rasulullah SAW dapat dijadikan sebagai motivasi untuk memikul tanggung jawab dan melaksanakan sebagaimana mestinya.⁶⁴

12. Terhindar Dari Tindak Kezaliman

⁶³ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 121-122

⁶⁴ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 123

Hal ini merupakan tugas pokok bagi para pegawai pemerintahan, mereka dituntut untuk melindungi rakyat dari tindak kezaliman. Rasulullah SAW mendorong untuk berlaku adil terhadap orang-orang yang terzalimi, dan tetap menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka, serta terbebas dari kezaliman. Allah berfirman:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: “*dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat merka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan*”⁶⁵ (Al-Isra’ [17]: 70)

Khalifah Umar r.a berjanji pada dirinya sendiri mengelilingi seluruh wilayah kekuasaan Islam, akan tetapi hal itu tidak bisa terealisasi, karena beliau keburu wafat. Khalifah Umar r.a memberikan wasiat kepada para pegawainya untuk berlaku adil dan berbekas kasih kepada kehidupan rakyat, ia berkata kepada Khalid bin Irfathah: “*sesungguhnya, nasihatku untukmu, sedangkan engkau duduk di hadapanku, sebagaimana nasihatku kepada orang yang paling jauh di tempat kehidupan kaum muslimin, hal ini aku lakukan karena Allah membebaskan persoalan mereka kepadaku.*” Rasulullah SAW bersabda: “*barang siapa yang meninggal dalam kondisi*

⁶⁵ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Quran...*, h. 289

menipu rakyatnya, maka ia tidak akan pernah mencium bau surga.”⁶⁶

Jika ada rakyat kecil yang mengadukan pemimpinnya atas suatu perkara, maka hal ini harus dibawa ke mahkamah peradilan, agar kebenaran bisa terungkap di antara mereka.

Khalifah Umar r.a memandang bahwa seorang pemimpin layaknya rakyat biasa di hadapan hokum peradilan. Mereka harus diperlakukan sama untuk memperoleh keadilan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan putusan hokum yang adil antara pegawai yang terzalimi dengan pejabat pemerintahan yang berbuat zalim.⁶⁷

⁶⁶ Ma'mur Daud, *Terjemah Hadis ...*, h. 15

⁶⁷ Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah ...*, h. 123-124

BAB III

GAMBARAN UMUM PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG SYARIAH SIMPANG SEKIP KECAMATAN RATU AGUNG KOTA BENGKULU

A. Sejarah Perkembangan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu

Keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1990 dapat dikatakan menjadi tonggak awal kebangkitan Pegadaian. Satu hal yang perlu dicermati bahwa PP No. 10 tahun 1990 menegaskan misi yang harus diemban oleh Pegadaian untuk mencegah praktik riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya Peraturan Pemerintah No. 103 Tahun 2000 yang dijadikan sebagai landasan kegiatan usaha Perusahaan Umum⁶⁸ Pegadaian sampai sekarang.⁶⁹ Banyak pihak berpendapat bahwa operasionalisasi Pegadaian pra Fatwa MUI tanggal 16 Desember 2003 tentang Bunga Bank, telah sesuai dengan konsep syari'ah, meskipun harus diakui belakangan bahwa terdapat beberapa aspek yang menepis anggapan itu.⁷⁰

Setelah melalui kajian panjang, akhirnya disusunlah suatu konsep pendirian Unit Layanan Gadai Syari'ah sebagai langkah awal pembentukan divisi khusus yang menangani kegiatan usaha syari'ah. Konsep operasi Pegadaian syari'ah mengacu pada sistem administrasi modern yaitu azas rasionalitas, efisiensi dan efektifitas yang diselaraskan dengan nilai Islam.

⁶⁸ Selanjutnya disingkat perum

⁶⁹ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012), h. 387

⁷⁰ Beben Muhadi, 2013, *Pelelangan Jaminan Gadai syari'ah pada Pegadaian syari'ah cabang Bengkulu*, Skripsi: Universitas Bengkulu

Fungsi operasi Pegadaian Syari'ah itu sendiri dijalankan oleh kantor 35 kantor Cabang Pegadaian Syari'ah/ Unit Layanan Gadai Syari'ah⁷¹ sebagai satu unit organisasi di bawah binaan Divisi Usaha Lain Perum Pegadaian. ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolaannya dari usaha gadai konvensional. Pegadaian Syari'ah pertama kali berdiri di Jakarta dengan nama Unit Layanan Gadai Syari'ah (ULGS) Cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makasar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta di tahun yang sama hingga September 2003. Masih di tahun yang sama pula, 4 Kantor Cabang Pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Syari'ah.⁷²

Sedangkan untuk di daerah Bengkulu sendiri Cabang Pegadaian Syariah (CPS) berdiri pada tanggal 29 april 2009.⁷³ Perkembangan pegadaian syariah di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dapat dikatakan kurang baik, dikarenakan masyarakat belum begitu mengenal gadai (*rahn*) syariah sebagai suatu lembaga keuangan mandiri. Namun di lain pihak realitas menunjukkan bahwa pegadaian mampu memberikan kontribusi aktif dalam membantu masyarakat.

Namun dalam perkembangan *rahn* sebagai produk dari lembaga keuangan juga belum begitu baik, hal ini disebabkan oleh keberadaan

⁷¹ Selanjutnya disingkat ULGS

⁷² Beben Muhadi, 2013, *Pelelangan* Skripsi: Universitas Bengkulu

⁷³ Supriyadi Pimpinan cabang PT. Pegadaian Syariah, *Wawancara*, Tanggal 28 September 2015

komponen-komponen pendukung produk *rahn* yang terbatas, seperti sumber daya penaksir, alat untuk menaksir, dan gudang penyimpanan barang jaminan terbatas.⁷⁴

B. Visi dan Misi

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu masih dalam naungan PT. Pegadaian (Persero) dan di bawah kementerian BUMN. Sehingga Visi dan Misi PT. Pegadaian Syariah Bengkulu masih sama dengan Visi dan Misi di PT. Pegadaian (Persero).⁷⁵ Adapun Visi dan Misi PT. Pegadaian Syariah, sebagai berikut :

- a) Visi : sebagai solusi terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia serta selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.⁷⁶
- b) Misi :
 - a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
 - b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

⁷⁴ Muhammad Sholikul Hadi, *Pegadaian Syariah* (Jakarta :Salemba Diniyah, 2003), hlm.158

⁷⁵ Supriyadi ..., *Wawancara*, Tanggal 28 September 2015

⁷⁶ Supriyadi ..., *Wawancara*, Tanggal 28 September 2015

- c. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.⁷⁷

Tujuan berdirinya pegadaian yaitu dapat :

- a. Mencegah praktek Ijon, rentenir, dan pinjaman tidak wajar lainnya
- b. Meningkatkan kesejahteraan rakyat kecil
- c. Mendukung program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional.

Visi dan misi tersebut dilaksanakan dalam bentuk tugas dan fungsi Pegadaian Syari'ah, yakni pegadaian dibentuk sebagai unit bisnis yang mandiri dengan maksud untuk menjawab tantangan kebutuhan masyarakat yang mengharapkan adanya pelayanan pinjam-meminjam yang bebas dari unsur *riba*, *masyir*, dan *gharar* yang diharamkan oleh syariat Islam. Oleh karena itu, Perum Pegadaian membentuk Kantor Cabang Pegadaian Syari'ah (KCPS) yang mengemban tugas pokok untuk melayani kegiatan pemberian kredit kepada masyarakat luas atas dasar penerapan prinsip-prinsip gadai yang dibenarkan oleh syariat Islam.

Perum Pegadaian Syari'ah dalam menjalankan tugas pokok tersebut, maka KCPS berfungsi sebagai organisasi Cabang Perum Pegadaian yang bertanggung jawab mengelola usaha kredit gadai secara syari'ah agar mampu berkembang menjadi institusi syari'ah yang mandiri dan menjadi pilihan utama warga masyarakat yang membutuhkan pelayanan gadai secara syari'ah.

⁷⁷ "pegadaian", <http://www.pegadaian.co.id> (akses Tanggal 30 September 2015)

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu memiliki beberapa pegawai atau karyawan yakni :

a. Supriyadi, SE sebagai Manajer Cabang

Pimpinan Kantor Cabang Pegadaian dipimpin oleh seorang manajer mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional pemberian kredit atas dasar hukum gadai dan melaksanakan usaha-usaha lainnya serta mewakili kepentingan perusahaan dalam hubungan dengan pihak lainnya atau masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka melaksanakan misi perusahaan.

b. Zulkifli, SH sebagai Penaksir Sekaligus Kasir

Karyawan kantor Cabang yang ditugaskan sebagai penaksir barang jaminan, memberikan pelayanan dalam bentuk jasa kepada nasabahnya, yaitu dengan melakukan penilaian terhadap barang jaminan yang akan digunakan untuk meminta pinjaman.

Hasil penilaian ini kemudian digunakan untuk menentukan besar kecilnya jumlah pinjaman yang dapat diterima oleh nasabah pemilik barang jaminan. Hasil penilaian dan penentuan besar kecilnya jumlah pinjaman yang dapat diterima oleh nasabah kemudian ditulis dalam Surat Bukti Kredit⁷⁸ yang selanjutnya diserahkan kepada nasabah untuk bahan pengambilan uang pinjaman kepada kasir.

⁷⁸ Selanjutnya disingkat SBK

c. Zulkifli, SH sebagai Kasir

Sebagai petugas Kasir untuk mengeluarkan atau membayar uang pinjaman kepada nasabah mencatat setiap pembayaran pinjaman serta selanjutnya dilaporkan kepada bagian administrasi. Pada saat pelunasan, kasir menerima dan memeriksa SBK asli tentang kelengkapan data dan keabsahannya. Adapun tugas kasir sebagai berikut : menerima SBK lembar asli dari nasabah (*rahin*) dan SBK dari penaksir, selanjutnya memeriksa keabsahannya, menyiapkan pembayaran, membubuhkan paraf dan tanda 'bayar' pada SBK asli dan lembar kedua. Menyerahkan Surat SBK asli dan uang kepada nasabah (*rahin*), mendistribusikan SBK kepada bagian administrasi.

Pada saat pelunasan, kasir menerima dan memeriksa SBK asli tentang kelengkapan dan keabsahannya, membuat slip pelunasan rangkap 2 (dua), menerima pembayaran dari *rahin* berupa pokok pinjaman dan jasa simpan sesuai yang tertera dalam SBK dan slip pelunasan. Selanjutnya membubuhkan cap 'Lunas' dan memberi paraf pada SBK dan kitir-kitirnya, mencatat semua penerimaan dalam bentuk pelunasan pinjaman dan pendapatan jasa simpan dalam Laporan Harian Kas (LHK), mendistribusikan SBK kepada bagian administrasi, lembar 1 (satu) slip pelunasan diserahkan kepada *rahin* untuk mengambil *marhun*, kitir SBK diserahkan kepada penyimpan/pemegang gudang sebagai dasar pengeluaran.

d. M. Komang Majiddin, S.Kom sebagai Bagian Administrasi

Tugas bagian administrasi mencatat transaksi pelunasan berdasarkan Surat Bukti Kredit yang asli yang diterima dari kasir pada buku pelunasan, buku kas, ikhtisar pinjaman dan pelunasan, dan buku gudang. Serta membuat rekapitulasi pelunasan, mencocokkannya dengan buku gudang, dan buku pelunasan

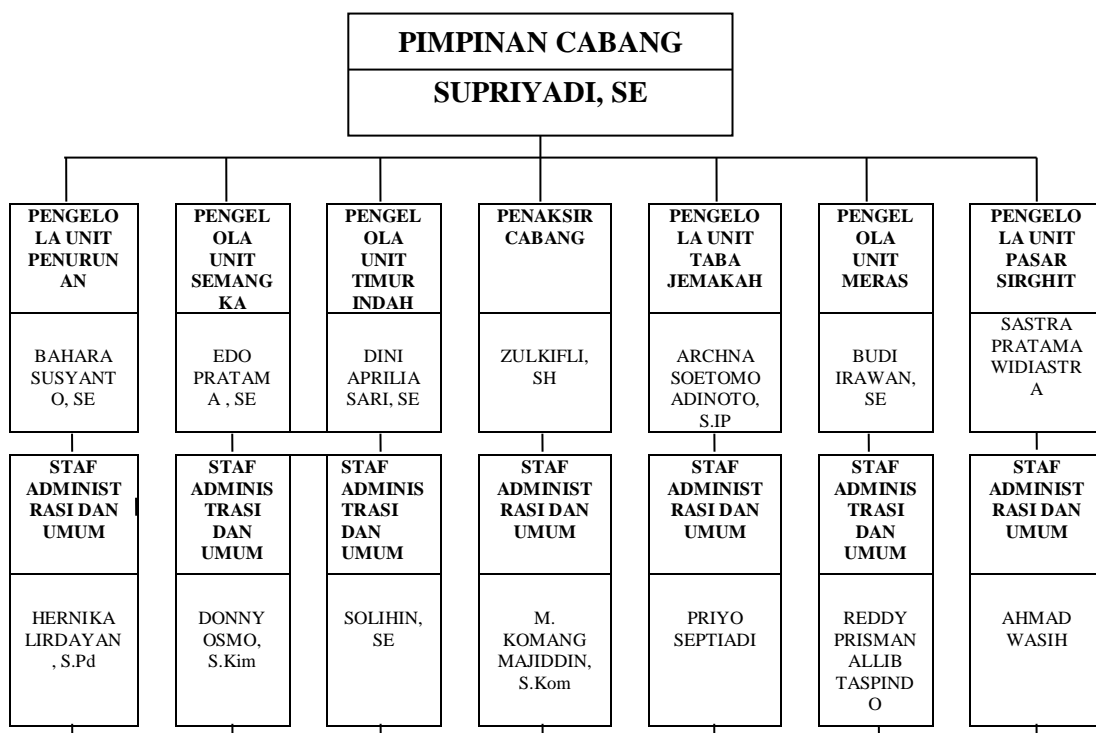
e. Adhita Pratama sebagai Office Boy

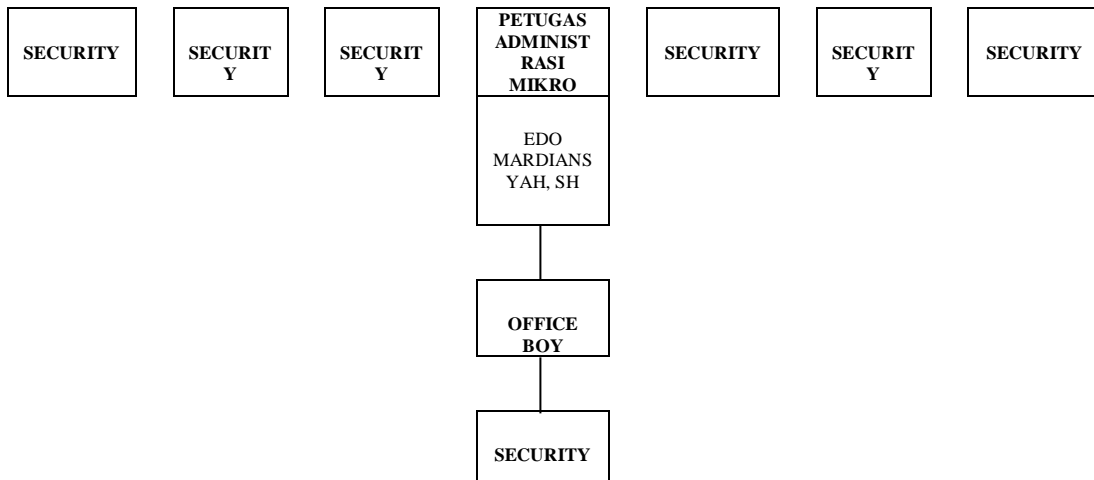
Office Boy bertugas membantu semua kegiatan di Pegadaian Syari'ah Cabang Kota Bengkulu terhadap pemua pelayanan.

C. Struktur Organisasi

Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu





Tabel 3.1 Nama dan Jabatan Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Syariah Kota Bengkulu

NO.	NAMA	JABATAN
1.	SUPRIYADI, SE	PIMPINAN CABANG
2.	ZULKIFLI, SH	PENAKSIR CABANG
3.	DINI APRILIA SARI, SE	PENGOLOLA UNIT
4.	BAHARA SUSYANTO, S.Pd.I	PENGELOLA UNIT
5.	ARCHNA SOETOMO ADINOTO, S.IP	PENGELOLA UNIT
6.	BUDI IRAWAN, SE	PENGELOLA UNIT
7.	SASTRA PRATAMA WIDIASTRA	PENGELOLA UNIT
8.	EDO PRRATAMA, SE	PENGELOLA UNIT
9.	M. KOMANG MAJIDDIN, S.Kom	STAF ADMINISTRASI DAN UMUM
10.	SOLIHIN, SE	STAF ADMINISTRASI DAN UMUM
11.	DONNY OSMO, S.Kim	STAF ADMINISTRASI DAN UMUM
12.	HERNIKA LIRDAYAN, S.Pd	STAF ADMINISTRASI DAN UMUM
13.	PRIYO SEPTIAD	STAF ADMINISTRASI DAN UMUM
14.	REDDY PRISMAN ALLIB TASPINDO	STAF ADMINISTRASI DAN UMUM
15.	AHMAD WASIH	STAF ADMINISTRASI DAN UMUM
16.	EDO MARDIANSYAH, SH	PETUGAS ADMINISTRASI MIKRO

D. Produk-produk

Adapun produk yang dikeluarkan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu sebagai berikut :

1. *Gadai (ar-Rahn)* yaitu jasa gadai yang berprinsip syariah, proses yang cepat hanya dalam waktu 15 menit dana cair dan aman penyimpanannya. Jaminan berupa barang perhiasan, elektronik dan atau kendaraan bermotor. Dengan jangka waktu 4 bulan.
2. *Arrum emas* yaitu jasa gadai yang berprinsip syariah, dengan metode pembayaran secara angsuran dengan jangka waktu 12, 18, 24, 36 bulan. Jaminan berupa barang perhiasan.
3. *Arrum BPKB* yaitu pembiayaan untuk usaha mikro dengan system jaminan BPKB kendaraan bermotor. Kendaraan pada pemiliknya sehingga dapat digunakan untuk mendukung usaha sehari-hari.
4. *Amanah*, yaitu pembayaran yang berprinsip syariah kepada pegawai negeri sipil dan karyawan swasta untuk memiliki mobil atau motor untuk angsuran.
5. *Mulia*, yaitu penjualan logam mulia kepada masyarakat secara tunai dan angsuran dengan proses mudah dan jangka waktu yang fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif investasi yang aman untuk mewujudkan kebutuhan masa depan seperti menunaikan ibadah haji, mempersiapkan biaya pendidikan anak, memiliki rumah idaman serta kendaraan.

6. Multi pembiayaan online (MPO) yaitu melayani pembiayaan berbagai tagihan seperti listrik, telepon/pulsa ponsel, air minum, pembelian tiket dan lain sebagainya secara online. Layanan MPO merupakan solusi pembiayaan cepat yang memberikan kemudahan kepada nasabah dalam berinteraksi tanpa harus memiliki rekening di Bank.
7. Pegadaian *Remithance*, yaitu layanan pengiriman dan penerimaan uang dari dalam dan luar negeri dengan biaya kompetitif bekerjasama dengan beberapa remiten berskala nasional dan internasional seperti BNI smart remithance. Pegadaian remithance merupakan solusi terpercaya untuk mengirim dan menerima uang dimanapun secara instan, cepat dan aman.⁷⁹

⁷⁹ Supriyadi ..., *Wawancara*, Tanggal 28 September 2015

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

E. Pelaksanaan Rekrutment Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu

Penerimaan karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu masih berpusat pada PT. Pegadaian (Persero) kantor pusat di Jakarta. Penerimaan karyawan setelah adanya peraturan direksi, maka dari itu baru ada penerimaan yang diumumkan pada media koran dan elektronik, pendaftaran secara online dan dikirimkan surat lamaran ke kantor wilayah masing-masing pada PT. Pegadaian (Persero). Biasanya setiap tahun pada bulan September dan Oktober PT. Pegadaian merekrut karyawan.⁸⁰ Adapun Penyeleksi calon karyawan yaitu dari Kantor Wilayah PT. Pegadaian (Persero) mulai dari Pemimpin Wilayah, Inspektur Wilayah, Deputi Administrasi, Manager Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Wilayah dan Staf Karyawan (SDM) di Kantor Wilayah. Adapun aturan rekrutmen karyawan pada PT. Pegadaian (Persero).⁸¹

1. Proses Pendaftaran Calon Karyawan sehingga menjadi Karyawan Tetap pengumuman melalui media elektronik dan surat kabar serta pada website PT. Pegadaian, adapun prosesnya sebagai berikut :⁸²

⁸⁰ Supriyadi Pimpinan cabang PT. Pegadaian Syariah, *Wawancara*, (Tanggal 5 Oktober 2015)

⁸¹ Supriyadi ..., *Wawancara*, (Tanggal 5 Oktober 2015)

⁸² Supriyadi ..., *Wawancara*, (Tanggal 5 Oktober 2015)

- a. Daftar secara online ke website www.pegadaian.co.id,
- b. Memilih tempat kantor wilayah penerimaan karyawan sesuai keinginan masing-masing peserta,
- c. Melengkapi berkas dan kirim ke kantor wilayah masing-masing,
- d. Diseleksi administrasi oleh kantor wilayah,
- e. Lulus administrasi, mengikuti seleksi psikoteks,
- f. Lulus psikoteks, mengikuti seleksi wawancara,
- g. Lulus wawancara, mengikuti seleksi tes kesehatan,
- h. Lulus tes kesehatan, mengikuti program *on the job training*,
- i. Melaksanakan diklat,
- j. Membuat laporan selama program *on the job training*,
- k. Diangkat menjadi Karyawan tetap di PT. Pegadaian (persero).

2. Ketentuan-ketentuan Calon Karyawan

Adapun ketentuan-ketentuan calon karyawan PT. Pegadaian (persero) sebagai berikut :⁸³

- a. Pelamar adalah WNI,
- b. Fakultas yang dibutuhkan semua jurusan,
- c. Pendidikan minimal D3 semua program studi semua jurusan dengan akreditasi jurusan minimal C pada saat pelamar lulus kuliah (jika dalam ijazah tidak terdapat ket. Akreditasi maka harus ada keterangan dari BAN PT atau perguruan tinggi), untuk pelamar lulus luar negeri harus ada surat kestaraan ijazah,

⁸³ Supriyadi ..., *Wawancara*, (Tanggal 5 Oktober 2015)

- d. IPK minimal 2,75 untuk PTN dan 3,00 untuk PTS pada skala 4,
- e. Batas umur pelamar max 27 tahun,
- f. Sehat jasmani dan rohani,
- g. Berpenampilan menarik,
- h. Sanggup memenuhi ketentuan rekrutmen yang ditetapkan,
- i. Apabila diterima sanggup ditempatkan di wilayah republik indonesia.

B. Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Bengkulu dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani

Sudah diketahui bahwa penerimaan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Bengkulu masih berpusat pada PT. Pegadaian (Persero) kantor pusat di Jakarta. Penerimaan ini bersama dengan PT. Pegadaian (Persero) sehingga aturan yang dijalankan dicabang syariah sama dengan PT. Pegadaian (Persero), seperti aturan dalam perekrutan karyawan, dalam visi dan misi dan dari segi akad. Pada umumnya sesuai dengan keterangan yang didapat oleh bapak supriyadi yang mengatakan :

“Aturan yang di keluarkan dari Pegadaian Syariah sama apa yang dilakukan oleh pegadaian konvensional”.

Selain itu, dalam ketentuan umum calon karyawan, tidak ada yang mensyaratkan beragama Islam dan tamatan dalam bidang akuntansi, ekonomi atau ekonomi Islam/Syariah. Singkatnya, PT. Pegadaian (Persero) memiliki cabang Syariah bukan Pegadaian Syariah sebuah lembaga yang berdiri sendiri atau terpisah. Maka dari itu semua yang mengatur adalah PT. Pegadaian

(Persero). Adapun proses pendaftaran calon karyawan di PT. Pegadaian (Persero), yaitu:

1. Pendaftar

Dalam rekrument karyawan tetap, PT. Pegadaian telah memberikan peluang yang cukup besar bagi pelamar. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, semua info apapun itu dengan mudah di akses di websitenya. Pelamar diberbagai daerah pun bisa mengakses dan melamar di PT. Pegadaian tanpa ada hal yang menghalangi. Sehingga memberikan keadilan bagi siapa saja untuk bisa masuk menjadi calon karyawan.

Hal ini sesuai dengan nilai *adl* karena PT. Pegadaian telah sesuai menjalaninya dalam hal rekrutment karyawan. Karena *adl* adalah keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan, hak hidup secara layak, hak menikmati pembangunan dan tidak adanya pihak yang dirugikan serta adanya keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan. Dalam hal ini semua calon pelamar bisa mendapatkan informasi sama antar pelamar, tidak ada pihak yang merasa dirugikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing pelamar agar mampu lolos dalam setiap tahap seleksi sehingga mendapatkan hak hidup secara layak atau kata lain meningkatkan kualitas hidup lebih baik. Sedangkan dalam nilai *khilafah* disini tanggung jawab sebagai pengganti atau utusan Allah di alam semesta, yang dimaksud *khilafah* adalah manusia, PT. Pegadaian Syariah ini bertanggung jawab memberikan peluang kepada siapa saja yang mau

berusaha untuk bekerja, untuk mendapatkan rezeki, mendapatkan kesempatan dan manfaat bagi sesama.

Namun prinsip dalam Islam mengenai profesional belum ditujukan kepada SDM yang ahli dibidangnya, persyaratan pendidikan diperuntukkan untuk semua jurusan, karena aturan yang dijalankan pegadaian (persero) syariah cabang Bengkulu sama dengan aturan yang dikeluarkan oleh pegadaian konvensional. Memang dalam nilai keadilan berarti ini benar dilakukan, tetapi dalam melakukan pekerjaan dikhawatirkan tidak profesional, yang mana disebutkan dalam hadis yaitu:

إذا وصب الأمر لغير أهله فانتظر الساعة

Artinya: *“jika suatu perkara dipegang oleh bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”*⁸⁴

Profesional berarti menyerahkan pengelolaan sumber daya kepada ahlinya sehingga diperoleh hasil secara efisien. Pada akhirnya, profesionalisme ini akan melahirkan pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan atau spesialis. Tetapi, dalam prinsip Ekonomi dalam Islam poin pemerataan kesempatan ini telah sesuai karena seperti dijelaskan di awal siapapun bisa mendapatkan haknya dalam melamar.

2. Tahap-tahap Proses Seleksi

Dalam visi dakwah Rasulullah SAW dalam ruang lingkup penyembahan dan pengabdian yang benar kepada Allah swt. Pada

⁸⁴ Muhyiddin Yahya Bin Syaraf Nawawi, *Hadits Arba'in Nawawiyah*, (Maktab Dakwah Dan Bimbingan Jaliyat Rabwah, 2007), h. 77

dasarnya manajemen rasulullah SAW memiliki 7 karakter yang patut dicontoh dan sekaligus merupakan manajemen syariah dalam merekrut karyawan, yaitu:⁸⁵

a. Universal

Manajemen rasulullah SAW merupakan manajemen yang universal, baik dari sisi maupun tempat. Sehingga manajemen rasulullah SAW dapat diterapkan dimana saja, kapan saja dan oleh siapa saja. Bagi seorang ekonomi juga dapat mencontoh rasulullah SAW dalam melahirkan konglomerat yang dermawan semacam Abu bakar, usman dan Abdurrahman bin 'Auf.

b. Humanis

Selain bersifar universal, manajemen rasulullah SAW juga bersifat humanis yaitu manajemen yang sesuai dan selaras dengan kehidupan manusia. Karena rasulullah SAW adalah manusia biasa, sehingga semua sikap, perilaku dan prestasinya dapat dicontoh. Bedanya rasulullah SAW menerima wahyu dan terjaga dari dosa dan kesalahan sementara umatnya tidak.

c. Realistis

Manajemen realistis yaitu manajemen yang dapat dilakukan oleh semua orang. Sebagai bentuk realitas sejarah, maka dikenal dalam ilmu-ilmu Al-Quran "asbabun nuzul". Adanya asbabun nuzul ini membuktikan bahwa ayat Al-Quran turun berkaitan dengan

⁸⁵ Haryanto, *rasulullah way of managing people*, (Jakarta: khalifa, 2009), h. 34

kehidupan riil rasulullah SAW dan sahabatnya dalam menjawab berbagai masalah kehidupan.

d. Harmonis

Maksud dari manajemen harmonis disini adalah manajemen yang seimbang yang memadukan semua unsure manajemen untuk mencapai tujuan dalam komposisi yang seimbang, serasi dan selaras. Keharmonisan ramuan manajemen rasulullah SAW inilah yang menghasilkan berbagai prestasi dan kesuksesan amal sehingga hasilnya selalu optimal, efektif, efisien, dan ekonomis.

e. Berkeadilan

Yang dimaksud dengan berkeadilan yaitu memberikan tugas, hak, kewajiban dan kewenangan sesuai dengan kompetensi, kapasitas, kapabilitas, hak dan kewajiban.

f. Mudah

Manajemen rasulullah SAW adalah manajemen yang mudah, tidak rumit, tidak memberatkan, dan tidak berlebihan karena semuanya telah diukur dan diformat sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas manusia.

g. Dinamis

Manajemen rasulullah SAW disebut juga dengan manajemen yang dinamis karena menghadapi 1001 permasalahan yang riil, dimana harus dipecahkan setiap saat dan setiap waktu, dalam kondisi sulit ataupun mudah. Semua permasalahan tersebut dapat dipecahkan

oleh Rasulullah SAW dengan baik. Dinamika manajemen Rasulullah SAW ini berkaitan dengan banyak sisi kehidupan, mulai dari masalah keluarga, agama, hingga masalah Negara.

Tahap-tahap proses seleksi di PT. Pegadaian (Persero) yaitu administrasi, tes akademik, psikotes, wawancara dan tes kesehatan. Setelah setiap rangkaian tersebut pengumuman lulus dapat dilihat di website resmi sampai dengan pengumuman lulus menjadi karyawan. Rangkaian itu semua yang lazim digunakan oleh lembaga instansi lainnya. Bukan hanya itu, ketika tahap-tahap proses seleksi PT. Pegadaian tidak berlaku kezaliman, tidak berbuat politik atau KKN⁸⁶ dan proses yang terjadi sesuai dengan aturan yang telah disepakati dalam PT. Pegadaian. Seperti dalam wawancara berikut :

*“Setiap setelah tes, kelulusan semuanya di website, hari ini tes, malamnya pengumuman, jadi ibarat kata KKNnya Insyaallah di pegadaian gak ada KKN, sudah saya ngerasakan sendiri, KKNnya gak ada”.*⁸⁷

Prinsip Ekonomi dalam Islam dalam poin persaingan telah sesuai dilakukan. Islam mendorong manusia untuk berlomba-lomba dalam ketakwaan dan kebaikan. Demikian pula dalam hal ekonomi manusia didorong untuk saling berlomba dan bersaing, namun tidak saling merugikan. Proses seleksi ini sesuai dengan kemampuan calon karyawan masing-masing. Jika ia sanggup dan memiliki kemampuan yang dibidang

⁸⁶ Kepanjangan dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme

⁸⁷ Zulkifli sebagai Penaksir cabang, *Wawancara*, (18 Januari 2016)

dibutuhkan PT. Pegadaian maka ia akan lolos pada setiap tahap-tahap ini. Bukan hanya itu nilai *adl* juga terpenuhi, dapat dilihat dari pengumuman setiap tahapan secara terbuka yang diperlihatkan di website resmi yang bisa diakses kapan, dimana, dan siapa saja dapat melihat.

3. Program *on the job training*

Sebelum melakukan *on the job training*⁸⁸ (magang), karyawan yang telah dinyatakan lulus dalam pengumuman, kemudian selama seminggu melakukan kegiatan yang disebut dengan induksi. Induksi ini adalah pengenalan bagi karyawan baru dalam mengenal hal apapun tentang Pegadaian. Induksi tersebut selama satu minggu, diberikan fasilitas seperti makan, penginapan, uang saku, laundry dan lain-lain. Setelah induksi selesai, baru dikeluarkan SK OJT yaitu SK *on the job training* yang dilakukan selama dua bulan ditentukan oleh pimwil (pimpinan wilayah).⁸⁹

On the job training inilah karyawan diberikan pengalaman pertama bekerja di Pegadaian karena belajar untuk mencari nasabah, menyebarkan brosur dan lainnya, serta untuk melatih mental sehingga lebih tangguh dalam bekerja dan bersaing. Perihal inilah salah satu upaya PT. Pegadaian meningkatkan kemampuan karyawan barunya.

Prinsip-prinsip Ekonomi dalam Islam poin profesional telah sesuai dilakukan. Dapat dilihat dari upaya PT. Pegadaian untuk menjadikan karyawan menuju profesional, dengan *on the job training* inilah

⁸⁸ Selanjutnya disingkat OJT

⁸⁹ Zulkifli ..., *Wawancara*, (18 Januari 2016)

pimpinan dapat mengetahui kualitas, profesi atau keahlian mana karyawan yang bisa dikembangkan sehingga dapat diletakkan ke posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

Selama ini SDM penggerak bisnis islami berasal dari pendidikan umum yang diberi *training* singkat mengenai bisnis islami. Seringkali *training* seperti ini kurang memadai, karena yang perlu *upgrade* bukan hanya *knowledge* semata, tetapi juga paradigma syariah, visi dan misi, serta kepribadian syariah.

Secara garis besar perekrutan SDM yang dilaksanakan oleh pegadaian sepenuhnya memenuhi prinsip manajemen syariah. Namun dalam tataran praktis Pegadaian Syariah masih melakukan perekrutan terhadap SDM lulusan ekonomi konvensional daripada yang berlatar belakang perbankan/ ekonomi syariah. Dilihat dari persyaratan calon karyawan yang diberlakukan oleh Pegadaian Syariah belum sepenuhnya memberikan peluang atau kesempatan khusus pada lulusan perbankan syariah dan ekonomi islam, artinya rekrutmen Pegadaian Syariah masih memberikan peluang yang sama besarnya dengan lulusan konvensional bahkan dalam praktiknya lebih besar dibanding lulusan ekonomi syariah/ perbankan syariah. Paradigma ini sulit untuk diterima, faktanya para lulusan perguruan tinggi yang berbasis syariah saja banyak mendapat pekerjaan di luar *basicnya* atau tidak sesuai kualifikasi keilmuan. Dengan demikian pada dasarnya permasalahan bukan hanya karena factor kekurangan SDM tetapi sistem kebijakan tentang SDM yang dibuat tidak

mengakomodir SDM yang ada. Hal itu dibuktikan dengan banyaknya SDM yang direkrut dari mantan karyawan pegadaian konvensional atau alumni konvensional ketimbang SDM yang mempunyai kecenderungan perbankan atau ekonomi syariah.

Fakta yang terjadi saat ini ialah banyaknya lulusan perguruan tinggi yang menganggur, namun di sisi lain industri Pegadaian Syariah juga sulit untuk mendapatkan karyawan. Hal ini terjadi karena kurangnya kompetensi yang dimiliki lulusan perguruan tinggi saat ini. Oleh karena itu, lulusan bermutu dan berkompetensi ialah sebuah keharusan untuk bergabung di Pegadaian Syariah. Sekarang sudah mulai banyak perguruan tinggi umum (selain perguruan tinggi Islam) membuka fakultas/jurusan yang berkonsentrasi pada perbankan syariah. Dengan fakta diatas, tidak seharusnya Pegadaian Syariah masih kekurangan tenaga berkompetensi yang memiliki dasar keilmuan syariah. Namun dalam tataran praktis, Pegadaian Syariah masih kekurangan tenaga yang memiliki kompetensi syariah khususnya perbankan/ekonomi syariah.

4. Diklat/Pendidikan

Sebelum Pendidikan, karyawan melakukan pendidikan militer selama dua (2) minggu yang dibina oleh angkatan laut. Setelah itu baru *diklat specialist* yang dilakukan selama dua (2) bulan. Dalam pendidikan ini karyawan diberikan materi/pelajaran/ilmu mengenai perihal apa yang ada di Pegadaian. Semisal mengenai teller, administrasi, penaksir dan lain-lainnya. Maka dari itu kenapa PT. Pegadaian mensyaratkan semua

jurusan. Karena nanti pada akhirnya gelar tidak menentukan posisi tetapi keahlian di akhir pendidikan ini nanti yang menentukan posisi karyawan di tempatkan. Seperti dalam wawancara :

*“Sebelum diklat harus pendidikan militer dulu, dilatih oleh angkatan laut kalau saya dulu selama dua minggu digembleng, baru setelah itu diklat spesialis, ini enakya di pegadaian ya gini, gak ibarat kata owh harus sarjana khusus gitu gak. Enaknya pegadaian itu mau sarjana apa aja, diploma apa aja, asal akreditasnya masuk dia bisa ikut tes di pegadaian, malahan senior saya dulu ada yang bidan, perawat ada, kerjanya di pegadaian. Jadi jangan khawatir kalau misalnya mau ikut dipegadaian itu enakya kita gini. kita gak menerima jurusan ini, gak ada ceritanya, karena disana semua ilmu itu blank kan, semua belajar dari nol di pegadaian itu mulai dari ilmu-ilmunya semua. Itu selama dua bulan setelah pendidikan dua bulan balik lagi ke ojt ke 2 (dua) ditempat magang pertama tadi”.*⁹⁰

PT. Pegadaian telah menjalankan prinsip profesional. Dapat dilihat upaya PT. Pegadaian dalam meningkatkan kemampuan karyawannya sehingga menjadi karyawan yang profesional. Sebuah keahlian bukan hanya didapat dari latar belakang pendidikan tetapi dari pekerjaan yang ditekuni dengan kemampuan yang dimiliki sehingga menghasilkan sebuah keahlian atau profesi. Bukan hanya itu setelah diklat maka karyawan dibina lagi dengan OJT ke 2 (dua) dengan begitu kemampuan karyawan lebih terlatih lagi.

5. Pengangkatan karyawan tetap

Setelah melakukan OJT ke 2 (dua) barulah karyawan mendapatkan SK karyawan tetap sekaligus penempatannya di masing-masing wilayah yang dinilai berdasarkan pendidikan selama beberapa bulan kemaren, mulai dari induksi, OJT, diklat militer, dan diklat

⁹⁰ Zulkifli ..., Wawancara, (18 Januari 2016)

pendidikan. Ketika SK di dapat, semua fasilitas pun akan dimiliki oleh karyawan, mulai dari gaji pokok, jaminan kesehatan, uang makan dan lembur serta lainnya.

Kebijakan dan keputusan PT. Pegadaian ini dalam hal menetapkan posisi kerja dan kompensasi semuanya dilakukan oleh pusat wilayah, termasuk penetapan semua karyawan yang ada di cabang syariah. Perbedaan karyawan di cabang syariah dan lainnya hanya terletak di agama. Di cabang Syariah PT. Pegadaian menetapkan harus yang beragama Islam. Sempat kecolongan karyawan non Islam bekerja di cabang syariah tetapi dengan sigap langsung di pindahkan ke cabang yang lain. Sebagaimana dalam wawancara :

“Biasanya kalau masuk syariah itu orang muslim tapi pernah sih kejadian orang non muslim di Pegadaian Syariah angkatan saya itu di Medan, tapi ketika ia nyampai, pimpinannya langsung koordinasi sama orang SDM tapi ga lama sekitar 2 (dua) hari langsung dipindahkan, ibarat kata salah taroklah”⁹¹

Dengan melihat kesalahan ini, PT. Pegadaian kurang teliti dalam menetapkan, poin dalam nilai Islam pada dasarnya yaitu akidah kurang dilakukan, karena tidak adanya aturan yang membedakan antara cabang Syariah dan Umum.

Pengangkatan seorang pegawai adalah bukan persoalan gampang. Akan tetapi, harus melewati beberapa tahap seleksi, sebelum menentukan calon pegawai sesuai kompetensinya. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat program-program atau langkah strategis untuk meraihnya.

⁹¹ Zulkifli ..., Wawancara, (18 Januari 2016)

Dengan demikian, diharapkan bisa menemukan sosok yang patut dan layak untuk mengemban tanggung jawab yang telah ditentukan. Mengetahui wewenang dan tanggung jawab sebuah pekerjaan adalah persoalan pokok (kursial) untuk menemukan calon pegawai yang paling ideal.⁹²

Sebuah konsekuensi logis dari fenomena ini adalah SDM yang faham betul tentang mekanisme bisnis syariah, yang sewajarnya ditopang dengan kemampuan syariah yang kuat serta keterampilan bidang keilmuan terkait menjadi sebuah keniscayaan. Hal ini dilatarbelakangi oleh karakteristik dan nilai-nilai yang jauh berbeda antara sistem ekonomi syariah dan ekonomi konvensional didalam instrumen lembaga keuangannya. Dengan demikian perguruan tinggi sebagai *agent of social change*, memiliki peranan penting dalam mencetak dan menghasilkan SDM ekonomi syariah. Seperti halnya kita ketahui, telah banyak diantara perguruan tinggi mulai membuka program studi berkaitan tentang ekonomi Islam baik itu perguruan tinggi negeri, swasta, ataupun sekolah tinggi yang berdiri semata-mata untuk mencetak dan membentuk SDM ekonomi Islam. Variable terpenting dalam sebuah institusi perguruan tinggi, khususnya dalam hal ini tentang ekonomi Islam adalah kurikulum yang ditawarkan dan juga mahasiswa sebagai segmentasi pasti akan mengikuti instrumen tersebut.

⁹² Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2008), h. 108

Namun tidak dapat dipungkiri jika lembaga pendidikan ekonomi keuangan syariah pada umumnya menghadapi sejumlah kendala dalam upaya mengembangkan kualitas. Kendala itu antara lain: (1) keterbatasan ahli ekonomi keuangan syariah yang menguasai secara komprehensif ilmu ekonomi, keuangan sekaligus ilmu syariah, (2) keterbatasan dari segi kurikulum pengajaran, kurikulum belum berbasis kepada kompetensi, (3) keterbatasan dana dan SDM sehingga *research* dan laboratorium penelitian di bidang ilmu ekonomi dan keuangan syariah masih terbatas.

Adapun peluang Pegadaian Syariah di Indonesia yaitu dibutuhkan banyak SDM yang memiliki kualitas dan keahlian di bidang ekonomi syariah, yang tidak hanya menguasai ilmu manajemen perbankan atau ekonomi tetapi mengerti pula aspek fikihnya. Tentu ini merupakan peluang yang sangat prospektif sekaligus sebagai tantangan bagi lembaga-lembaga pendidikan yang ada. Sudah saatnya kajian ekonomi Islam mendapat ruang dan tempat yang lebih luas lagi di perguruan tinggi. Kurikulum ekonomi Islam pun perlu untuk terus menerus disempurnakan, dimana dibutuhkan perpaduan antara pendekatan normativ keagamaan dengan pendekatan kuantitatif empiris. Riset-riset tentang ekonomi syariah, baik pada skala mikro maupun makro harus terus diperbanyak, ini akan memperkaya *khazanah* literatur ekonomi syariah sekaligus mempercepat perkembangan ekonomi syariah secara utuh dan menyeluruh.

Penulis berpendapat, dimasa yang akan datang, alumni mahasiswa berbasis syariah pasti lebih unggul, karena lebih banyak dibekali dengan keilmuan ekonomi syariah khususnya perbankan atau ekonomi syariah. Lulusan ekonomi konvensional saja bisa diterima dan di *training*, apalagi yang benar-benar lulusan syariah. Hal ini akan terjadi jika memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, tidak cukup ilmu akademis saja, tetapi juga keterampilan dan sikap bahkan militansi tinggi untuk menjadi yang terbaik dan mengejar sukses dunia akhirat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu belum sepenuhnya memenuhi prinsip Manajemen Sumber Daya Insani, karena dalam tataran praktis pegadaian syariah masih melakukan perekrutan terhadap sumber daya insani lulusan konvensional dari pada yang berlatar belakang perbankan atau ekonomi syariah.

B. Saran

Setelah penyusun mengamati beberapa hal yang berkaitan dengan permasalahan serta hasil penelitian, maka penyusun ingin memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pada saat perekrutan karyawan baru untuk dicabang syariah lebih diperhatikan kembali. Dengan cara mensyaratkan agama yang paling prioritas.
2. Mendirikan PT. Pegadaian Syariah yang berdiri sendiri atau dengan kata lain cabang Syariah berdiri sendiri tanpa PT. Pegadaian (Persero) sehingga lebih optimal dalam menjalankan bisnis Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, 2005, *Al-Hikmah Al-Quran dan Terjemahan*, Diponegoro: Penerbit CV.
- Wahab, Dalam Solichin Abdul, 2004, *Analisis Kebijaksanaan dari Formula ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, Kartika, 2010, *Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bengkulu Dalam Perspektif Manajemen Syari'ah*, Skripsi: IAIN Bnegkulu.
- Sari, Ummul Fadhillah, 2011, *Analisis Dampak Basis Pendidikan Formal Sumber Daya Insani Terhadap Pemahaman Akad Fiqh Muamalah Di Perbankan Syari'ah. (Studi kasus di Bank Muamalat Indonesia cabang Bengkulu)*, Skripsi: IAIN Bengkulu.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Cet. 2, Bandung : Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Narbuko Cholid, Abu Ahmad, 2010, *metode Penelitian*, Yogyakarta: PT. Bumi Askara.
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Kadir, A, 2003, *Perancangan Sistem Informasi*, (Akses www.gudang ilmu.com pada tanggal 3/02/2015).
- Ibrahim, Ahmad, 2008, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Alhafidh, 1994, *Terjemah Riadhush Shalihin*, cetakan ke semblian (Surabaya: Mahkota Surabaya).

Daud, Ma'mur, 1993, *Terjemah Hadis Shahih Muslim*, cetakan ke tiga, Jakarta: Fa. Widjaya.

P3EI, 2012, *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT rajaGrafindo Prasada.

Buhler, Patricia, 2007, *Alpha Teach Yourself Management Skills Dalam 24 Jam*, Cetakan Ke-2, Jakarta : Prenada Media Group.

Yuniarsih, Tjutju, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2005, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Askara.

Umar, Husein, 1997, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, 2010, *Metodelogi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Prastowo, Andi, 2010, *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, Jogjakarta: Diva Press.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.

Nawawi, Muhyiddin Yahya Bin Syaraf, 2007 *Hadits Arba'in Nawawiyah*, Maktab Dakwah Dan Bimbingan Jaliyat Rabwah.

Hadi, Muhammad Sholikul, *Pegadaian Syariah*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2003 .co.id (akses Tanggal 30 September 2015).

<http://ReniAgustianiFajrinmsdi.htm> (akses tanggal 11 Februari 2016).

[https ://djajendra-motivator.com](https://djajendra-motivator.com) (akses tanggal 13 Februari 2016).

<http://www.pegadaian.co.id> (akses Tanggal 30 September 2015).

Wawancara dengan Bpk. Supriyadi, SE Pimpinan cabang PT. Pegadaian Syariah Kota Bengkulu, Tanggal 28 September 2015.

Wawancara dengan Bpk. Zulkifli, SH, sebagai Penaksir cabang PT. Pegadaian Syariah Kota Bengkulu, Tanggal 1 Desember 2015.