

REKRUTMEN KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) SYARIAH SURABAYA DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM

Nurul Hamidah

Prodi S1 Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: nurulhamidah16081194056@mhs.unesa.ac.id

Clarashinta Canggih

Prodi S1 Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email : clarashintacanggih@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya ditinjau dari perspektif Islam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelaksanaan rekrutmen di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya telah sesuai dengan perspektif Islam. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan data primer hasil wawancara dan data skunder dari data tahunan perusahaan dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, pelaksanaan rekrutmen di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya masih belum menerapkan rekrutmen yang sesuai dengan prinsip Syariah secara utuh. Karena perekrutan masih berpusat pada kantor pusat sehingga penerimaan karyawan untuk unit konvensional dan Syariah masih dilakukan dengan sistem perekrutan yang sama, belum ada pedoman dan spesifikasi khusus untuk rekrutmen di Pegadaian Syariah. Perusahaan juga tidak mewajibkan karyawan untuk memiliki dasar pendidikan di bidang Ekonomi Syariah.

Kata Kunci : Rekrutmen, Persepektif Islam

Abstract

This research examined how employee recruitment at PT. Pegadaian (Persero) Surabaya Region XII Office from an Islamic perspective. The purpose of this research was to determine whether the implementation of recruitment at PT. Pegadaian (Persero) Surabaya Region XII Office is in accordance with an Islamic perspective. The research method used was descriptive qualitative research using primary data from interviews and secondary data from company annual data and literature studies. Based on the results of research and previous discussions, it showed that the recruitment at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office XII Surabaya still has not fully implemented recruitment in accordance with Islamic principles. Therecruitment is still centered at the head office, hence the recruitment in conventional and Islamic units are still carried out in the same system. There are no specific guidelines and certification for recruitment at Islamic unit in Pegadaian. Furthermore, the company also does not require employees to have basic education in the field of Islamic Economics.

Keywords: Recruitment, Islamic Perspective

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan oleh perusahaan. Sumber daya yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen merupakan salah satu

cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Muhammad (dalam Haryanto, 2017:376) sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi pengembangan usaha bisnis Islam ke depan. Dalam hal ini perusahaan dapat mendapatkan sumber daya insani yang sesuai melalui proses rekrutmen yang sesuai dengan Syariah. Sehingga upaya mempersiapkan kualifikasi SDM yang profesional dan mempunyai komitmen moral kepada keyakinannya akan melahirkan bisnis Islam yang berkembang dan maju di masa yang akan datang.

Menurut Pahlevi (2013) rekrutmen menjadi salah satu langkah awal yang dilakukan perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang sesuai. Proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang prosedural adalah dimana proses tersebut berjalan sesuai prosedur dan bersifat objektif serta dapat membawa implikasi dalam pencapaian perusahaan. Oleh karena itu rekrutmen patut dikaji bagaimana pelaksanaannya saat ini.

Dalam Islam, diwajibkan untuk memilih karyawan atau pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qashas (28) : 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْ هَٰئِنَ خَيْرٌ مِّنْ سَنَجَرْتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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)

Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang diampu. Ibn Taimiyah mengatakan, definisi 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 sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Alquran dan Hadis, serta kemampuan untuk menetapkan berbagai hukum (Ibrahim,2008)

Seorang karyawan bukan hanya harus memiliki pengetahuan dan kemampuan bekerja saja, namun juga harus dapat menjunjung tinggi dan mengamalkan nilai Islam dalam setiap perilakunya. Itulah mengapa pelaksanaan rekrutmen sangat perlu dikaji pelaksanaannya agar dapat mencapai tujuannya yakni mampu menciptakan lingkungan kerja yang *religius* dalam sistem dan juga pelayanannya kepada nasabah

Fauzia (2013) berpendapat bahwa saat ini lembaga keuangan syariah belum berjalan maksimal sebab kurangnya pengembangan teknologi dalam sistem operasionalnya. Namun hal ini masih dapat diatasi apabila penyelenggara keuangan syariah mau membuka diri untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan guna mendukung perkembangan perusahaan yang lebih baik di masa depan.

Menurut Salam (2014) manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan untuk berpikir, berkreasi, berketerampilan, berpengetahuan dorongan, daya dan karsa. Dengan demikian sumber daya manusia yang berkualitas nantinya akan menjadi subyek utama pelaksana operasional perusahaan atau organisasi baik itu perusahaan barang maupun jasa. Dengan adanya rekrutmen yang tepat diharapkan nantinya dapat meningkatkan kualitas SDM di Indonesia, khususnya pada lembaga-lembaga keuangan Syariah.

Industri keuangan syariah di Indonesia terbagi menjadi dua kategori, yaitu Lembaga Keuangan Syariah Bank (LKSB) dan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank (LKSNB). Lembaga Keuangan Syariah Bank (LKSB) terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Sedangkan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank (LKSNB) terdiri dari Baitul Maal Wat Tamwil (BMT), asuransi syariah, penggadaian syariah dan unit simpan pinjam syariah. Dari lembaga-lembaga keuangan Syariah non bank yang ada saat ini, pegadaian Syariah merupakan salah satu lembaga yang prospek usahanya bagus. (Susanto, 2010)

Salah satu contoh perusahaan yang operasionalnya menggunakan prinsip syariah yaitu Pegadaian Syariah. Pegadaian syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang dilahirkan dari PT. Pegadaian (Persero) yang menyalurkan pinjaman dengan dasar hukum gadaai (*rahn*). Pegadaian menjadi salah satu pilihan solusi keuangan syariah di Indonesia tentunya mendorong masyarakat untuk beralih ke lembaga syariah dalam rangka menyelesaikan masalah keuangan mereka. Yakni sebagai dana modal bagi para pelaku usaha mikro dan dana konsumsi untuk rumah tangga demi menghindari praktek riba di masyarakat contohnya rentenir.

Pada tahun 2018 jumlah karyawan PT. Pegadaian (Persero) tercatat sebanyak 13.509 orang dengan latar pendidikan mulai dari SLTA/ sederajat, Diploma (I,II,III dan IV), S1-Sarjana, S2-Pasca Sarjana, dan S3-Doctor dengan rincian seperti yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Karyawan Tahun 2018 di PT. Pegadaian (Persero)

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
	L(Laki-laki)	P (Perempuan)	
S3-Doctor	1	0	1
S2-Pasca Sarjana	360	149	509
S1-Sarjana	4.852	2.858	7.710
Diploma (I,II,III dan IV)	1.304	772	2.076
SLTA/ sederajat	2.280	484	2.764
Jumlah	8.796	4.236	13.059

Sumber : Laporan Keberlanjutan 2018 dan diolah oleh penulis.

Jumlah karyawan tersebut merupakan jumlah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Pegadaian (Persero) dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Selama ini SDM pelaksana bisnis islami berasal dari pendidikan umum yang kemudian di *training* singkat oleh perusahaan mengenai bisnis islami. Seringkali *training* seperti itu kurang memadai, karena yang perlu di *upgrade* bukan hanya *knowledge* semata, tetapi juga paradigma syariah, visi, dan misi serta kepribadian syariah (Rangkuti, 2016)

Pelaksanaan rekrutmen karyawan di PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Wilayah XII Surabaya masih mengacu pada PT. Pegadaian (persero) pusat akan tetapi ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan tentang keuangan syariah, hal tersebut diatur oleh divisi syariah pusat. Hal ini menggambarkan bahwasannya pegadaian belum sepenuhnya melaksanakan rekrutmen yang sesuai dengan prinsip syariah, karena masih terikat dengan aturan dari PT. Pegadaian (Persero) pusat. (Estikawati, 2017)

Dari uraian tersebut menimbulkan pertanyaan apakah PT. Pegadaian (Persero) sudah menerapkan sistem rekrutmen yang sesuai dengan perspektif Islam mengingat saat ini sistem perekrutan yang dilaksanakan adalah sama antara konvensional dan syariah serta persyaratan yang harus dipenuhi para pelamar masih universal tidak ada persyaratan khusus yang mengacu pada Prinsip Syariah.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana rekrutmen pada lembaga keuangan syariah non bank. Maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian dengan mencari data langsung ke lapangan yaitu dengan melakukan wawancara dengan pihak Kantor Wilayah XII PT. Pegadaian (Persero) Departemen Sumber Daya Manusia, dalam hal ini diwakili oleh Bapak Ozy Sumantri selaku Operational Human Capital (Pranata 4) dan Bapak Mahasri selaku Senior Manajer.

Untuk menguji keabsahan data yang didapat, pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data. Data didapat dari hasil wawancara dengan narasumber dan menggunakan data tambahan dari annual report PT. Pegadaian (Persero) dan informasi dari web resmi milik PT. Pegadaian (Persero) yaitu pegadaian.co.id. Selain menggunakan triangulasi sumber data, juga menggunakan triangulasi teknik. Penelitian mengambil dua orang narasumber yakni Bapak Ozy Sumantri selaku Operational Human Capital (Pranata 4) dan Bapak Mahasri selaku Senior Manajer di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya. Wawancara dilakukan secara langsung di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya dan juga secara online melalui aplikasi *Whatsapp*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Rekrutmen PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan Bagian SDM (Sumber Daya Manusia) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yakni karyawan yang berkompeten maka perusahaan mengadakan perekrutan karyawan dengan kriteria dan persyaratan yang telah ditentukan dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pada PT. Pegadaian (Persero) tidak ada waktu tertentu untuk melaksanakan perekrutan, perusahaan akan melakukan perekrutan ketika ada kekosongan jabatan yang harus segera diisi. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Ozy Sumantri :

“Perekrutan karyawan bisa dilakukan kapan saja, tidak ada waktu khusus. Tidak harus awal tahun, akhir tahun, atau lain-lain. Pelaksanaan di rekrutmen dilakukan apabila terdapat kekosongan jabatan dan sesuai kebutuhan bisnis perusahaan.”

PT. Pegadaian (Persero) melaksanakan pengadaan pegawai dengan berazaskan kepada (pegadaian.co.id) :

1. Prinsip transparansi, akuntabilitas, independen, dan keadilan
2. Analisis kebutuhan pegawai Perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Prosedur perekrutan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) adalah sebagai berikut (pegadaian.co.id):

- a. Adanya kebutuhan SDM pada unit kerja baik operasional maupun *support* bisnis
- b. Membuat iklan dan mempublikasikan iklan lowongan
- c. Para calon karyawan mendaftar secara online di www.pegadaian.co.id
- d. *Sourcing* (mengumpulkan data hasil iklan lowongan)
- e. *Screening* (mencari kandidat yang sesuai kualifikasi)
- f. Selanjutnya kandidat yang sesuai kualifikasi dilakukan proses seleksi
- g. *Online Assesment*
- h. *Interview User*
- i. *Offering Letter*
- j. Tandatanganan Perjanjian
- k. Induksi (Pelatihan) : yang bertanggung jawab pada tahap ini adalah Divisi Pegadaian *Corporate University* (PCU). Tugas pokok dan fungsi dari Divisi PCU adalah melaksanakan pelatihan-pelatihan di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) baik pada Cabang Konvensional maupun Syariah. Pelatihan ini terdiri dari 5 aspek yakni pelatihan *Bisnis*, *Operational* dan *Support*, *Informasi*, *Leadership*, *Manager Sertifikasi* dan *IDP*. (Suryanto, 2018)
- l. *On Board*

Adapun ketentuan-ketentuan atau kriteria umum calon karyawan PT. Pegadaian (persero) sebagai berikut (pegadaian.co.id):

- 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 kesetaraan ijazah
- 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

Hal tersebut di atas merupakan kriteria umum yang harus dipenuhi oleh calon pelamar dan ada kriteria khusus pada tiap bidang pekerjaan. Tidak ada persyaratan khusus untuk karyawan yang nantinya akan ditempatkan di Pegadaian Syariah. Semua orang dapat mendaftar menjadi karyawan, tidak ada persyaratan harus Islam atau harus

memiliki latar belakang pendidikan ekonomi, akuntansi, ataupun ekonomi syariah. Perusahaan menginginkan karyawan yang nantinya dapat mendalami budaya perusahaan yang biasa disebut G-Values pada PT. Pegadaian (Persero) yakni :

1. *Integrity*
2. Profesional
3. *Mutual Trust*
4. Customer Fokus
5. *Social Value*

Dan memiliki 10 perilaku utama Insan Pegadaian yakni sebagai berikut :

1. Senantiasa bersikap jujur, tulus, dan objektif
2. Bersikap konsisten antara pikiran, ucapan dan tindakan
3. Senantiasa memiliki inisiatif gesit dalam menyesuaikan perubahan kondisi untuk penyempurnaan dan inovasi dengan memanfaatkan teknologi terkini
4. Memiliki jiwa *enterpreneurship* dan *global mindset* dalam mengambil keputusan bisnis
5. Menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik penuh komitmen, serta tetap dalam koridor aturan yang berlaku
6. Menciptakan keyakinan bersama, terbuka, dan transparan dalam mencapai tujuan perusahaan
7. Mengutamakan semangat kolaboratif untuk sinergi dan saling menghargai antar karyawan
8. Tidak segan memberikan atau menerima masukan dan kritik
9. Fokus pada pelayanan bagi pelanggan untuk memberikan solusi terbaik dan harapan pelanggan
10. Peduli dan memberikan manfaat kepada lingkungan serta nama baik perusahaan.

Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya Ditinjau dari Perspektif Islam

Idealnya lembaga keuangan syariah dikelola oleh orang-orang yang kompeten dan memiliki pengetahuan yang cukup untuk dapat menjalankan operasional perusahaan yang sesuai dengan prinsip keislaman. Pemilihan calon pegawai dalam Islam berdasarkan pada pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Karyawan muslim yang baik adalah individu yang memiliki kemampuan dengan motivasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan QS. Al-Isra' : 36 dijelaskan tentang larangan mengikuti apa yang seseorang tidak mempunyai pengetahuan tentang hal tersebut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُورًا

Artinya : “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan dimintai pertanggungjawabannya.”(QS. Al-Isra' : 36)

Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) masih berpusat pada kantor pusat di Jakarta baik untuk yang Syariah maupun konvensional. Karena Pegadaian Syariah masih berupa Unit Usaha dari PT. Pegadaian (Persero), bukan lembaga yang berdiri sendiri. Sehingga seluruh kegiatan operasionalnya masih menjadi

satu dengan yang konvensional. Informasi tentang penerimaan karyawan akan diterbitkan di laman resmi milik PT. Pegadaian (Persero) yakni di pegadaian.co.id yang kemudian disebarluaskan melalui media sosial lainnya. Para calon karyawan akan mengirimkan surat lamaran ke kantor wilayah masing-masing. Seluruh prosedur perekrutan yang dijalankan di cabang Syariah dan konvensional adalah sama.

Para calon karyawan tidak dapat memilih di cabang mana dia akan ditempatkan. Para calon karyawan yang telah diterima oleh perusahaan akan ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang cocok dengan kebutuhan perusahaan setelah para calon karyawan tersebut melaksanakan rangkaian tes dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh bapak Mashari selaku senior manajer di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya :

“Untuk saat ini perekrutan karyawan untuk penempatan di unit Syariah masih sama dengan perekrutan karyawan pada unit kerja konvensional lainnya, belum ada spesifikasi khusus yang diberikan bagi karyawan yang hendak ditempatkan pada unit Syariah dikarenakan penempatan karyawan pada unit syariah dan konvensional masih bersifat fleksibel.”

Adapun kriteria orang yang pantas untuk diterima sebagai karyawan sesuai dengan yang diajarkan Khalifah Ali bin Abi Thalib kepada Gubernur Mesir Asytar Al-Nukhai yakni sebagai berikut (Mardiah, 2016):

1. Memiliki pengalaman dan kemampuan yang kompeten
2. Memiliki tingkat ketaqwaan dan merupakan keturunan yang shaleh
3. Memiliki akhlaq yang mulia
4. Argumen yang shahih
5. Tidak mengejar kemulyaan (pangkat/jabatan)
6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu masalah

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai rekrutmen karyawan pada PT. Pegadaian (Persero), untuk menemukan calon karyawan yang sesuai dengan yang diajarkan oleh Khalifah Ali bin Abi Thalib perusahaan melakukan 2 tahapan yakni ketika proses rekrutmen dan tahapan setelah rekrutmen. Dari dua tahapan rekrutmen tersebut, tinjauan poin 1 sampai 3 yakni tentang kemampuan, ketaqwaan, dan akhlaq calon karyawan masuk dalam tahap proses rekrutmen dan untuk poin 4 sampai 6 yakni tentang argumen, pangkat/jabatan, dan pandangan atas masalah masuk dalam tahap setelah rekrutmen:

Proses Rekrutmen

1. Memiliki pengalaman dan kemampuan yang kompeten

Menurut Mardiah (2016) cara melihat bahwa calon karyawan memiliki pengalaman bisa melalui surat keterangan bekerja dari organisasi sebelumnya. Orang yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan bisa dilihat dari keterampilan dan kemampuan dalam menghadapi masalah atau persoalan pada bidang pekerjaan yang dipilih. Hal ini kurang sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh perwakilan dari Divisi SDM pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya yakni Bapak Ozy Sumantri :

“Jumlah Karyawan Sekitar 1,413 dan outsourcing sekitar 1.288 dengan Background Pendidikan SLTA-Strata 2. Untuk calon karyawan maupun agen di PT. Pegadaian tidak ada kriteria khusus harus dari latar belakang pendidikan tertentu atau harus memiliki pengalaman tertentu. Siapa saja yang memenuhi persyaratan dan mampu memenuhi ketentuan rekrutmen yang ditentukan maka dapat mengajukan diri menjadi agen dan karyawan di PT. Pegadaian.”

Dari hasil wawancara tersebut, menjelaskan bahwasannya calon karyawan tidak diwajibkan memiliki pengalaman atau memiliki latar belakang pendidikan khusus yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilamar. PT. Pegadaian dapat menerima siapa saja yang melamar di PT. Pegadaian dan sesuai ketentuan rekrutmen yang ditentukan oleh perusahaan. Namun untuk kemampuan calon karyawan nantinya akan ada tahap tes bagi calon karyawan dan pelatihan khusus bagi karyawan yang telah dinyatakan lulus oleh PT. Pegadaian (Persero).

Uraian tersebut kurang sesuai dengan prinsip Syariah. Sebuah pekerjaan seharusnya dikerjakan oleh ahlinya agar memperoleh hasil yang maksimal. Seperti yang disebutkan dalam hadits :

إِذَا وَسَّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : *jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat (kehancuran).* (HR. Bukhari – 6015)

Perusahaan membuka peluang besar bagi pelamar untuk calon karyawan dari berbagai latar belakang pendidikan yang ingin melamar di PT. Pegadaian (Persero). Sisi positif dari hal ini adalah perusahaan menerapkan nilai keadilan, dimana setiap orang memiliki peluang yang sama untuk bekerja dan meningkatkan kualitas hidup menjadi lebih baik. Namun sisi negatifnya adalah penerimaan karyawan menjadi kurang efisien, dikhawatirkan nantinya karyawan yang diterima akan kurang atau tidak profesional. Jika diterapkan kewajiban untuk memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai memungkinkan untuk mendapatkan karyawan yang telah paham dasar atau prinsip dari perekonomian Syariah.

2. Memiliki tingkat ketaqwaan dan keturunan yang shaleh

Sumber daya insani tidak hanya yang mementingkan dunia, akan tetapi ruh keimanan dan ketaqwaan yang menjadi landasan kuat seorang manusia. Calon karyawan yang memiliki ketaqwaan adalah yang mempunyai rasa takut akan azab Allah, selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Sehingga dalam bekerja, karyawan akan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan dan tidak melanggar aturan yang berlaku. (Mardiah, 2016)

Hal seperti ini biasanya dilihat bagaimana *attitudenya* selama proses rekrutmen. Orang yang datang tepat waktu, tertib aturan, cara berpakaian yang baik merupakan cerminan orang yang bertaqwa. (Mashari, 2020)

3. Memiliki akhlaq yang mulia

Calon karyawan yang memiliki akhlaq mulia adalah yang memiliki tingkah laku baik dan dapat menjalankan tugas tanpa ada unsur paksaan namun murni atas kemauan dari dalam diri sendiri. Karyawan yang berakhlaq mulia juga akan dapat menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh narasumber yakni Bapak Mashari :

“Calon karyawan diwajibkan melampirkan SKCK pada berkas lamarannya. Selain itu nantinya setelah lolos tahap rekrutmen maka akan ada masa training bagi karyawan sebelum terjun langsung ke bidang pekerjaan yang akan diberikan. Masa training merupakan pembentukan karakter dan penyamaan konsep pikiran agar sejalan dengan visi-misi perusahaan.”

Hal ini sesuai dengan apa yang diamati oleh penulis selama masa PKL di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Babakan Surabaya. Perusahaan memberlakukan apel pagi rutin bagi seluruh karyawan pegadaian di masing-masing cabang dan unit perusahaan. Apel wajib diikuti oleh seluruh karyawan dan diisi dengan *briefing*, pembacaan visi-misi Pegadaian, evaluasi kegiatan, dan pembacaan doa yang dipimpin oleh satu orang bergiliran setiap harinya. Kemudian pada hari Jum'at juga ada penyampaian Kultum yang disampaikan oleh satu orang dan bergilir setiap pekan.

4. Argumen yang shahih

Karyawan yang memiliki argumen yang shahih adalah karyawan yang mampu memberikan pendapat yang mengandung undur kebenaran sesuai dengan pedoman umat Islam sehingga pendapat dapat dijadikan sebagai ide baru untuk kemajuan perusahaan namun tetap pada kaidah dan prinsip Syariah.(Mardiah, 2016)

“Selama pelatihan, para calon karyawan dipantau terus bagaimana perkembangannya. Banyak diskusi melalui studi kasus dengan contoh problem yang sering jadi kendala di PT. Pegadaian (Persero) sambil dilihat bagaimana pendapat para calon karyawan ini dalam menghadapi problem.”(Sumantri, 2020)

Dengan adanya materi studi kasus yang diberikan kepada peserta *training* (calon karyawan) akan memunculkan pendapat-pendapat yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk penilaian dan melihat bagaimana kualitas orang tersebut.

5. Tidak mengejar kemuliaan (pangkat/jabatan)

Bekerja atas dasar tanggung jawab, secara ikhlas tidak mengharapkan balasan dan tidak mengharapkan jabatan merupakan diantara ciri karyawan yang tidak mengejar kemuliaan.(Mardiah, 2016)Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Ozy Sumantri :

“Di PT. Pegadaian (Persero) ada jenjang karirnya, dan setiap kenaikan jabatan berdasarkan kualitasnya selama melaksanakan pekerjaannya dan akan ada diklat atau pelatihan lagi. Pemilihannya juga berdasarkan dengan kompetensi karyawan, tidak bisa sembarang orang.”

Dengan demikian para karyawan akan lebih fokus untuk meningkatkan kualitas diri. Agar pekerjaan yang didapat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing orang.

6. Memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan

Menurut Jusmalini (2011) karyawan yang memiliki pandangan yang luas atas suatu persoalan akan memiliki kemampuan memecahkan masalah dengan dari berbagai sudut pandang, sehingga masalah dalam organisasi dapat diselesaikan dengan baik. Kemudian

karyawan ini juga memiliki wawasan luas ke depan untuk memajukan organisasi. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Mashari :

“Ketika masa pelatihan nanti dilihat bagaimana calon karyawan menyelesaikan masalah. Memang harus orang yang punya wawasan, karena masalah perusahaan pasti ada terus. Kita butuh orang yang bisa menyelesaikan masalah. Kalau wawasannya luas pasti bisa menghadapi masalah.”

Tahapan Setelah Rekrutmen (Masa Pelatihan)

Pada poin 4, 5, dan 6 dalam kriteria karyawan akan dilihat bagaimana para calon karyawan selama masa pelatihan. Pada masa pelatihan akan ditinjau kembali potensi yang dimiliki oleh para peserta pelatihan, dalam hal ini adalah calon karyawan yang telah lulus tahap seleksi awal. Ini membuktikan betapa PT. Pegadaian (Persero) memperhatikan kualitas karyawan yang akan bertanggungjawab atas operasional perusahaan nantinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Ozy Sumantri :

“Pelatihan ini biasanya selama 6 bulan. Saat pelatihan akan dikenalkan dengan profil perusahaan dan operasional perusahaan. Karena karyawan harus menyesuaikan diri terlebih dahulu dengan keadaan yang nantinya akan dihadapi. Pengenalan melalui studi kasus atas masalah yang biasanya terjadi, bagaimana para calon karyawan ketika melayani nasabah dan standar operasional penting lainnya.”

Namun tahapan-tahapan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan akan memakan waktu jika para pelamar tidak berasal dari latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada di Pegadaian Syariah. Berbeda jika yang di *training* sudah memiliki *basic* pendidikan Ekonomi Syariah maka para calon pelamar akan lebih mudah dalam mengaplikasikan teori pada praktik di lapangan. Hal ini akan memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sudah siap kerja dengan kompetensi yang sesuai standar perusahaan dan Ekonomi Syariah. Peluang seperti ini dapat dimanfaatkan perusahaan untuk terus dapat meningkatkan kualitas dan menyempurnakan sistem Syariah yang dilaksanakan di Pegadaian Syariah. Dengan adanya sistem yang semakin baik pada lembaga-lembaga keuangan Syariah tentu akan meningkatkan kualitas perekonomian Islam saat ini dan di masa depan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, pelaksanaan rekrutmen di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya masih belum menerapkan rekrutmen yang sesuai dengan prinsip Syariah secara utuh. Karena perekrutan masih berpusat pada kantor pusat sehingga penerimaan karyawan untuk unit konvensional dan Syariah masih dilakukan dengan sistem perekrutan yang sama, belum ada pedoman dan spesifikasi khusus untuk rekrutmen di Pegadaian Syariah. Perusahaan juga tidak mewajibkan karyawan untuk memiliki dasar pendidikan di bidang Ekonomi Syariah.

Saat ini perusahaan sudah menerapkan proses rekrutmen sesuai dengan Syariah namun belum ada pedoman pasti yang berbeda dengan konvensional. Alangkah lebih baik jika perusahaan dapat membuat regulasi khusus yang membedakan antara

rekrutmen karyawan untuk Pegadaian Syariah dan Pegadaian konvensional sehingga proses rekrutmen pada Pegadaian memiliki aturan khusus sendiri yang pasti dan sesuai dengan Syariah.

5. REFERENSI

Al-Quran dan terjemahannya

- Estikawati. (2017). Rekrutmen Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Kota Bengkulu Ditinjau dari Perspektif Islam. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Bengkulu
- Fauzia, Ika. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*. Prenada Media Group. Jakarta
- Haryanto, R. (2017). *Problematika Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya*. 11(2), 376–390.
- Ibrahim, A. (2008). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. h. 106
- Jusmalini. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Bumi Aksara. H.185
- Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam : Maqdis*. Volume 1 Nomor 2.
- Nawawi, Muhyiddin Yahya Bin Syaraf. (2007). *Hadits Arba'in Nawawiyah*. Maktab Dakwah Dan Bimbingan Jaliyat Rabwah.
- Pahlevi, R. (2013). Analisis Aktivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber daya Manusia. *Skripsi*. Universitas Telkom Jakarta.
- Pegadaian.co.id. (2018). *Laporan Keberlanjutan PT. Pegadaian (Persero)*. diunduh pada 2020-03-19
- Pegadaian.co.id diakses pada Maret 2020
- Rangkuti, M. (2016). Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Bengkulu
- Salam, A. (2014). *Managemen Imani dalam Bisnis*. Jakarta : Pustaka Belajar. Cet 1. h.13
- Saputro, A, dkk. (2017). Peran Manajemen Sumber Daya Insani : Kajian di Baznas Ponorogo. *Jurnal Al-'Adalah*. Volume 14. Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Suryanto, M. (2018). Analisis Jabatan dan Kompetensi Karyawan Divisi Pegadaian Corporate University pada PT. Pegadaian. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Bogor
- Susanto, B. (2010). *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wawancara dengan Bapak Mashari Senior Manajer di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (13 Juni 2020)
- Wawancara dengan Bapak Ozy Sumantri Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (20 Juni 2020)