

Jurnal

by Hamidah3 Ekis

Submission date: 08-Sep-2020 03:27PM (UTC+0700)

Submission ID: 1381870661

File name: NURUL_HAMIDAH_16081194056_EKIS16B.docx (71.25K)

Word count: 3994

Character count: 25813

REKRUTMEN KARYAWAN DI LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH NON BANK DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM

Nurul Hamidah

Program Studi S1 Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: nurulhamidah16081194056@mhs.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 sekunder 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, Perspektif Islam

Abstract

This research examined how employee recruitment 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. The recruitment 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 specifications 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

A. Latar Belakang

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.

Bisnis Islam akan semakin berkembang jika kunci pengembangan usahanya juga dibenahi, yakni sumber daya manusianya. Perusahaan harus mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan memiliki moral yang sesuai dengan prinsip Islam agar mampu mewujudkan kemajuan bisnis Islam di masa mendatang.¹

Rekrutmen merupakan salah satu langkah awal yang dilakukan perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 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.² Oleh karena itu rekrutmen patut dikaji bagaimana pelaksanaannya saat ini. pada bisnis Islam (Syariah), maka segala proses rekrutmennya harus sesuai Prinsip Islam.

Dalam Islam, diwajibkan untuk memilih karyawan atau pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sesuai dengan firman Allah :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِزْ هَٰئِنِ خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجِزْتَ 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)³

Makna kekuatan dalam ayat di atas 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.⁴

¹Haryanto (2017). Problematika Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya. 11(2), 373–390

²Pahlevi, R. (2013). Analisis Aktivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber daya Manusia. Skripsi. Universitas Telkom Jakarta

³Al-Qur'an dan terjemah

⁴Ibrahim, A. (2008). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. h. 106

Hal tersebut juga menekankan bahwasannya 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

Saat ini yang membuat lembaga keuangan syariah belum berjalan maksimal yaitu 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.⁵

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan untuk berpikir, berkreasi, berketerampilan, berpengetahuan, dorongan, daya dan karsa.⁶ 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 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, pegadaian Syariah merupakan salah satu lembaga yang prospek usahanya bagus.⁷

Salah satu contoh perusahaan yang operasionalnya menggunakan prinsip syariah yaitu Pegadaian Syariah. Pegadaian syariah merupakan anak perusahaan dari PT. Pegadaian (Persero) yang menyalurkan pinjaman dengan dasar hukum gadai (*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.

⁵Fauzia, Ika. (2014). Prinsip Dasar Ekonomi Islam. Prenada Media Group. Jakarta

⁶Salam, A (2014). Manajemen Imani dalam Bisnis. Jakarta : Pustaka Belajar. Cet 1. h.13

⁷Susanto, B. (2010). Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah. Yogyakarta: Graha Ilmu

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. Komposisi Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin 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 Sumber daya manusia pelaksana ¹⁴ bisnis islami berasal dari pendidikan umum yang kemudian mendapat pelatihan singkat mengenai bisnis islami. Hal inilah yang seringkali dianggap kurang memadai, karena yang perlu dikembangkan atau dibentuk bukan hanya *knowledge* (pengetahuan) semata, tetapi juga paradigma syariah, visi, dan misi serta ¹kepribadian syariah.⁸

PT. Pegadaian (persero) Syariah Kantor Cabang Simpang Skip Bengkulu melakukan ⁷rekrutmen 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.⁹

Dari uraian tersebut menimbulkan pertanyaan apakah PT. Pegadaian (Persero) sudah menerapkan sistem rekrutmen yang sesuai dengan perspektif

⁹ Rangkuti, M. (2016). Rekrutmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Simpang Sekip Kecamatan Ratu Agung Kota Bengkulu ¹ dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Bengkulu

⁸Estikawati. (2017). Rekrutmen Sumber Daya ¹ 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

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.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya?
2. Apakah sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya telah sesuai dengan perspektif Islam?

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana rekrutmen pada lembaga keuangan syariah non bank. Maka penelitian ini menggunakan metode penelitian 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 ³⁴Senior 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

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

Setelah dilakukan penelitian dan wawancara dengan Bagian SDM (Sumber D¹²aya Manusia) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yakni karyawan yang berkompeten maka

21 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."*¹⁰

19 PT. Pegadaian (Persero) melaksanakan pengadaan pegawai dengan berazaskan kepada¹¹:

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)¹²:

- 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* (Test Online)
- h. Interview User
- i. *Offering Letter*
- j. Tandatanganan Perjanjian
- k. Induksi (Pelatihan) : yang bertanggungjawab 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.¹³

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Ozy Sumantri Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (20 Juni 2020)

¹¹ Halaman web resmi PT. Pegadaian (Persero). Pegadaian.co.id diakses pada Maret 2020

¹² Halaman web resmi PT. Pegadaian (Persero). Pegadaian.co.id diakses pada Maret 2020

¹³ Suryanto, M. (2018). *Analisis Jabatan dan Kompetensi Karyawan Divisi Pegadaian Corporate University pada PT. Pegadaian*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian

l. *On Board*

Adapun ketentuan-ketentuan atau kriteria umum calon karyawan PT. Pegadaian (persero) sebagai berikut¹⁴:

- a. Pelamar adalah WNI,
- b. Pendidikan minimal D3 semua program studi semua jurusan dengan akreditasi jurusan minimal C dan jika pada saat pelamar lulus kuliah tidak terdapat keterangan Akreditasi maka harus ada keterangan dari BAN PT dan untuk pelamar yang merupakan lulusan luar negeri harus ada surat kesetaraan ijazah
- c. IPK minimal 2,75 untuk Perguruan Tinggi Negeri dan 3,00 untuk Perguruan Tinggi Swasta pada skala 4.
- d. Batas umur max 27 tahun,
- e. Sehat jasmani dan rohani,
- f. Berpenampilan menarik,
- g. Sanggup memenuhi ketentuan rekrutmen yang ditetapkan oleh PT. Pegadaian (Persero)
- h. 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.

B. 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. Dalam Islam pemilihan calon pegawai 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 مَسْئُورٌ

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)¹⁵

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-

¹⁵ Al-Qur'an dan Terjemahannya

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.”¹⁶

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.¹⁷ Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai rekrutmen karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) serta disesuaikan dengan teori, maka dihasilkan data sebagai berikut :

1. Memiliki pengalaman dan kemampuan yang kompeten

Cara² 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.¹⁸ 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

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Mashari Senior Manajer di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (13 Juni 2020)

¹⁷ Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam : Maqdis*. Volume 1 Nomor 2.

¹⁸ Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam : Maqdis*. Volume 1 Nomor 2.

ditentukan maka dapat mengajukan diri menjadi agen dan karyawan di PT. Pegadaian.”¹⁹

Dari hasil wawancara tersebut, menjelaskan bahwa²⁹ nnya 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، تَنَظَّرُ السَّاعَةُ

Artinya : jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat (kehancuran). (HR. Bukhari – 6015)²⁰

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.²¹ 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 manusia yang sesuai dengan prinsip Islam adalah yang tidak hanya mementingkan dunia, akan tetapi menjiwai keimanan dan ketaqwaan yang menjadi landasan kuat seorang manusia.²² Calon karyawan yang memiliki ketaqwaan adalah yang mempunyai rasa

¹⁹Wawancara dengan Bapak Ozy Sumantri Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (20 Juni 2020)

²⁰Nawawi, Muhyiddin Yahya Bin Syaraf. (2007). Hadits Arba'in Nawawiyah. Maktab Dakwah Dan Bimbingan Jaliyat Sabawah.

²¹Rangkuti, 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

²² Saputro, A, dkk. (2017). Peran Manajemen Sumber Daya Insani : Kajian di Baznas Ponorogo. Jurnal Al-Adalah. Volume 14. Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Ponorogo

² takut akan azab Allah, selalu melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Sehingga dalam melaksanakan tanggungjawab/bekerja, karyawan akan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan dan tidak melanggar aturan yang berlaku.²³

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. Orang yang bertaqwa tentu paham betul bahwasannya segala perbuatannya ada pertanggungjawaban nanti di akhirat.²⁴

² 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. Selain itu juga dapat memberi contoh perilaku yang baik antar karyawan. Karyawan yang berakhlaq mulia juga akan dapat menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh narasumber :

*“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.”*²⁵

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 usulan yang mengandung unsur kebenaran

²³ Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam : Maqdis*. Volume 1 Nomor 2.

²⁴ Wawancara dengan Bapak Mashari Senior Manajer di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (13 Juni 2020)

²⁵ Wawancara dengan Bapak Mashari Senior Manajer di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (13 Juni 2020)

sesuai dengan pedoman umat Islam sehingga usulan tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai ide baru untuk kemajuan perusahaan namun tetap pada kaidah dan prinsip Syariah.²⁶

“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.”²⁷

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)

Karyawan mengerjakan apa sudah menjadi tanggungjawabnya dengan sungguh-sungguh dan ikhlas tanpa paksaan.²⁸ 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.”²⁹

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. Berwawasan luas atas suatu persoalan

Jika karyawan berwawasan luas, maka diharapkan nantinya karyawan akan dapat menyelesaikan problem yang terjadi di perusahaan dengan baik.³⁰ 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

²⁶ Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam : Maqdis*. Volume 1 Nomor 2.

²⁷ Wawancara dengan Bapak Ozy Sumantri Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (20 Juni 2020)

²⁸ Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam : Maqdis*. Volume 1 Nomor 2.

²⁹ Wawancara dengan Bapak Ozy Sumantri Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (20 Juni 2020)

³⁰ Jusmalini. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Bumi Aksara. H.185

orang yang bisa menyelesaikan masalah. Kalau wawasannya luas pasti bisa menghadapi masalah.”³¹

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.”³²

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. KESIMPULAN

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

³¹ Wawancara dengan Bapak Mashari Senior Manajer di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (13 Juni 2020)

³² Wawancara dengan Bapak Ozy Sumantri Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah XII Surabaya (20 Juni 2020)

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.

5. REFERENSI

Al-Quran dan terjemahannya

¹ 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

²⁴ Fauzia, Ika. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam*. Prenada Media Group. Jakarta

Haryanto, R. (2017). *Problematisasi Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya*. 11(2), 373–390.

¹⁸ 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

⁷ Mardiah, N. (2016). Rekrutmen, Seleksi dan penempatan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam : Maqdis*. Volume 1 Nomor 2.

¹³ Nawawi, Muhyiddin Yahya Bin Syaraf. (2007). Hadits Arba'in Nawawiyah. *Maktab Dakwah Dan Bimbingan Jaliyat Rabwah*.

¹² 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

¹ 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). ¹⁵ Peran Manajemen Sumber Daya Insani : Kajian di Baznas Ponorogo. *Jurnal Al-'Adalah*. Volume 14. Nomor 1. Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Suryanto, M. (2018). ¹⁷ Analisis Jabatan dan Kompetensi Karyawan Divisi Pegadaian Corporate University pada PT. Pegadaian. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Bogor

²⁰ 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)

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.iainbengkulu.ac.id

Internet Source

2%

2

issuu.com

Internet Source

2%

3

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

2%

4

contohmakalahterlengkap.blogspot.com

Internet Source

2%

5

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

2%

6

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The
State University of Surabaya

Student Paper

1%

7

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1%

8

cdc.stmik-banjarbaru.ac.id

Internet Source

1%

9

www.scribd.com

1 %

10

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Student Paper

1 %

11

vdokumen.com

Internet Source

1 %

12

repository.wima.ac.id

Internet Source

1 %

13

syamsuramly.wordpress.com

Internet Source

1 %

14

Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Student Paper

1 %

15

www.neliti.com

Internet Source

1 %

16

media.neliti.com

Internet Source

1 %

17

repository.ipb.ac.id:8080

Internet Source

<1 %

18

docobook.com

Internet Source

<1 %

19

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

ejournal.uin-malang.ac.id

20

Internet Source

<1 %

21

informasi-bisnis-terbaru.blogspot.com

Internet Source

<1 %

22

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

23

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

<1 %

24

eprints.stainkudus.ac.id

Internet Source

<1 %

25

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

26

cutibersama2013.blogspot.com

Internet Source

<1 %

27

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

28

ejurnal.untag-smd.ac.id

Internet Source

<1 %

29

journal.stialanmakassar.ac.id

Internet Source

<1 %

30

www.pewarta-indonesia.com

Internet Source

<1 %

31

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 10 words