

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pegadaian Syariah

1. Sejarah Singkat Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru

Pegadaian dimulai saat pemerintahan Belanda (VOC) Mendirikan Bank Van Leening. Yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada 20 Agustus 1746, ketika inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816). Bank Van Leening milik pemerinta dibubarkan dan masyarkat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha pegadaian asal mendapat lisensi dari pemerinyah daerah setempat. Namun metode yang dipakai menjalankan praktek renteri atau lintah darat. Hal itu dirasakan kurang menguntungkan pemerintah setempat sehingga pendirian pegadaian diberikan kepada pihak umum yang mampu membayarkan pajak kepada pemerintah.

Selanjutnya pegadaian milik pemerintah diberi fasilitas monopoli atas kegiatan pegadaian di Indonesia. Dalam perkembangannya pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) Sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP NO 10/1990 (yang diperbaharui dengan PP NO.103/2000) Berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM) Hingga sampai sekarang.

Keberadan Pegadaian Syariah pada awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga keuangan syariah. Melihat perkembangan dan keberhasilan lembaga-lembaga keuangan syariah di Indonesia dan dilandasi untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap hadirnya sebuah pegadaian yang menerapkan prinsip-prinsip syariah maka perum pegadaian bersama Bank Muamalat membuka produk berbasis Syariah, dan pada awal september 2003 pegadaian syariah pertama kali dibuka dengan nama Dewi Sartika di Jakarta. Dengan hadirnya Pegdaian syariah merupakan hal yang mengembirakan, karena pegadaian syariah menyalurkan pinjaman dalam bentk pemberian uang kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai syariah.

Pegadaian Syariah Unit Pelayanan Syariah Murjani Banjarbaru merupakan unit dari perum pegadian kebun bunga yang beroperasi di kota Banjarmasin. (Pegadaian,2020) berdiri mulai 2008 sampai dengan sekarang

2. Visi dan Misi Pegadaian (Persero)

a. Pegadaian (Persero)

Menjadi The Most Valuable Financial Company di Indonesia dan sebagai agen inklusi keuangan pilihan utama Masyarakat.

b. Misi PT Pegadaian (Persero)

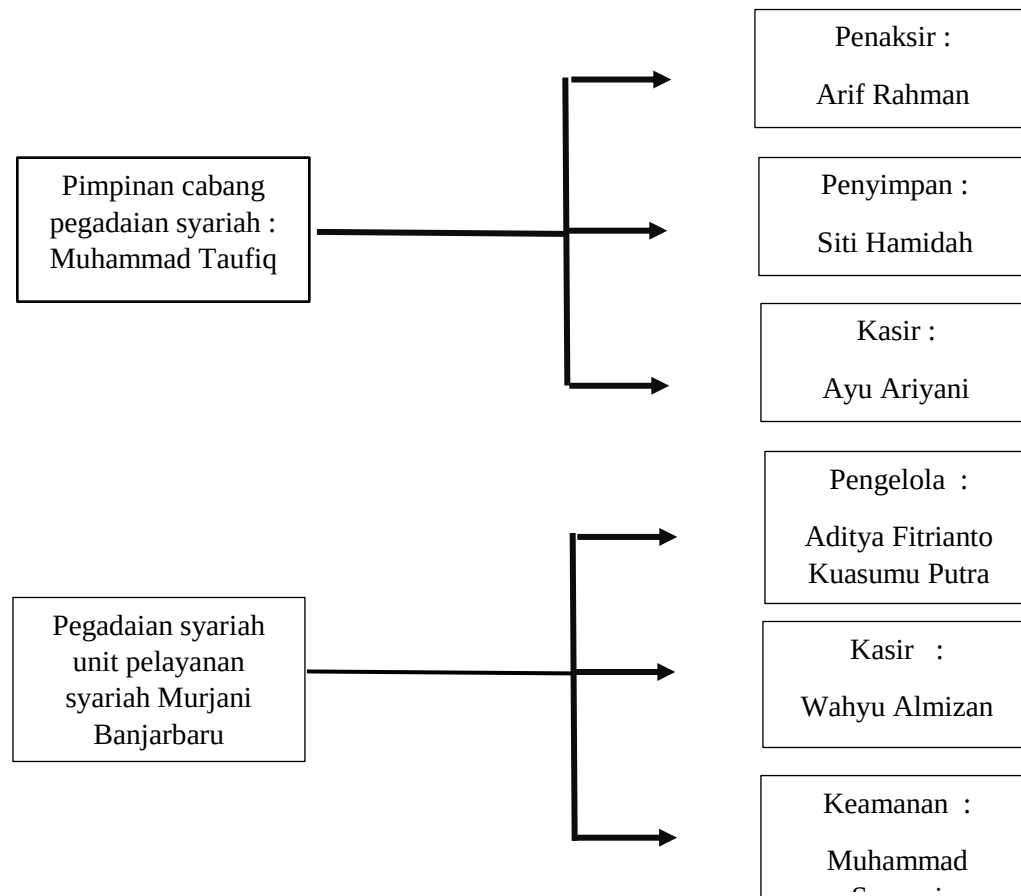
- 1) Memberikan Manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
- 2) Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan.
- 3) Memberikan service excelence dengan focus nasabah melalui bisnis proses yang lebih sederhana dan digital, teknologi informasi yang handal dan

mutakhir, praktek manajemen risiko yang kokoh, SDM yang profesional berbudaya kinerja baik.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka definisi syariah akan mengelola usaha dengan prinsip memberikan solusi keuangan berbasis syariah dengan prosedur mudah dan praktis, proses cepat serta memberikan rasa tentram bagi para penggunanya.

3. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dari Perum Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga di Banjarmasin

Pegadaian syariah unit pelayanan syariah murjani banjarbaru yang merupakan unit dari perum pegadaian syariah cabang kebun bunga di banjarmasin yang beralamat di Jl. A. Yani km 34,2 Loktabat utara Kecamatan Banjarbaru utara Kota Banjarbaru Kalimantan Selatan. (Aditya, Wawancara dengan Pengelola unit, 2020) Pegadaian syariah Unit Pelayanan Syariah Murjani Banjarbaru Mempunyai struktur organisasi yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1**Struktur Organisasi Pegadaian Syariah***Gambar oleh penulis*

Berdasarkan struktur organisasi pegadaian syariah unit pelayanan syariah murjani banjarbaru dari perum pegadaian syariah cabang kebun bunga di banjarmasin, pemimpin cabang dibantu dibantu oleh penaksir, penyimpan dan kasir. Adapun tugas-tugasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pimpinan cabang mempunyai tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja dan anggaran kantor cabang pegadaian syariah berdasarkan acua yang telah ditetapkan.
 - 2) Merencanakan,mengorganisasikan,menyelenggarakan dan mengendalikan operasional pegadaian syariah kantor cabang.
 - 3) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan penatausahaan barang jaminan bermasalah.
 - 4) Merencanakan,mengorganisasikan,menyelenggarakan, dan mengendalikan pengolahan modal kerja.
 - 5) Merencanakan,mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan penggunaan sarana dan prasarana kantor cabang pegadaian syariah.
 - 6) Merencanakan,mengorganisasikan,meneyelenggarakan dan mengendalikan pemasaran dan pelayanan konsumen.
 - 7) Mewakili kepentingan perusahaan baik dalam maupun luar berdasarkan kewenangan yang diberikan.
- b. Pengelola Unit Pelayanan Syariah mempunyai tugas :
- 1) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan operasional Unit Pelayanan Syariah.
 - 2) Menangani barang jaminan bermasalah.
 - 3) Melakukan pengawasan secara uji petik dan terprogram terhadap barang jaminan yang masuk.

- 4) Mengorganisasikan, melaksanakan, mengawasi administrasi, keuangan, keamanan, ketertiban, dan kebersihan serta pembuatan laporan kegiatan operasional unit pelayanan syariah.

c. Penaksir mempunyai tugas :

- 1) Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan untuk mengetahui mutu dan nilai barang serta bukti kepemilikannya dalam rangka menentukan dan menetapkan golongan taksiran uang jaminan.
- 2) Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan yang akan dilelang untuk mengetahui mutu dan nilai dalam menentukan harga dasar barang jaminan yang akan di lelang.
- 3) Merencanakan dan menyiapkan barang jaminan yang akan disimpan guna keamanan.

d. Penyimpan mempunyai tugas :

- 1) Secara berkala melakukan pemeriksaan keadaan gudang penyimpanan barang jaminan emas, agar tercipta keamanan dan keutuhan barang jaminan untuk serah terima jabatan.
- 2) Menerima barang jaminan emas dan perhiasan dari asisten pimpinan atau pimpinan cabang unit
- 3) Mengeluarkan barang jaminan emas dan perhiasan untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan, atas dan pihak lain.

- 4) Merawat barang jaminan dan gudang penyimpanan agar barang jaminan dalam keadaan baik dan aman.
- 5) Melakukan pencatatan mutasi penerima/pengeluaran barang jaminan yang menjadi tanggung jawab.
- 6) Melakukan perhitungan barang jaminan menjadi tanggungjawabnya secara terprogram sehingga keakuran saldo buku gudang dapat dipertanggung jawabkan.

e. Kasir mempunyai tugas :

- 1) Melakukan penerimaan pelunasan uang dari nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Menerima uang dari hasil penjualan barang jaminan yang dilelang.
- 3) Membayarkan uang pinjaman kepada nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melakukan pembayaran segala pengeluaran yang terjadi di kantor cabang pegadaian syariah dan unit pelayanan syariah.

B. Penyajian Data

1. Identitas Informan.

Nama : Aditya Fitrianto Kusuma Putra

Jabatan : Kepala Unit

Alamat ; Jl. P. Surianata Kel, Kemuning, Kec Banjarbaru Selatan.

2. Evaluasi Kinerja Karyawan PT Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru merupakan lembaga keuangan syariah non Bank yang di dalamnya terdapat produk dan jasa keuangan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syariah, Pegadaian Syariah murjani Banjarbaru terus memberikan kinerja yang optimal agar bisa mendapatkan kepercayaan dan mendapatkan nasabah yang lebih.

Pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru memiliki target dalam memperoleh nasabah dalam setiap tahunnya, dalam upaya mencapai target tersebut pihak pegadaian melakukan beberapa strategi dalam menjalankannya, strategi tersebut Antara lain seperti membagikan brosur, memberikan literasi kepada komunitas, sekolah, instansi atau kantor pemerintah. Faktor yang signifikan dalam mempengaruhi bertambahnya nasabah adalah harga emas, pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru memberikan edukasi kepada masyarakat dan calon nasabah mengenai pentingnya menabung emas (Aditya, wawancara 2020).

Selain faktor eksternal seperti harga emas dan produk pegadaian, salah satu faktor yang mempengaruhi bertambahnya nasabah adalah karyawan itu sendiri, karyawan diharapkan mempunyai skill yang baik dalam pelayanan, seperti komunikasi yang baik, ramah terhadap nasabah dan lain sebagainya.

Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik, kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru sangat diperlukan. Karena dengan adanya kegiatan evaluasi kinerja karyawan pihak penilai bisa mengetahui hasil kinerja

karyawan Yang mempunyai peranan untuk menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru adalah kepala unit (pimpinan unit) Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dengan menggunakan key performance indicators adapun kegiatan evaluasi kinerja karyawan di Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dilakukan secara rutin biasanya dilakukan setiap bulan (akhir bulan) (kusumaputra, 2020)

Unsur unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru adalah :

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu unsur yang dinilai. Bentuk kedisiplinan yang diterapkan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru yaitu disiplin kerja (yang mencakup kerja keras, kerja ikhlas, dan kerja cerdas), disiplin shalat dan disiplin SOP (kusumaputra, 2020)

b. Kejujuran

Kejujuran juga salah satu unsur yang dinilai. Penilaian kejujuran terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dilihat dari kebenaran laporan kerja karyawan yang disampaikan pada atasan.

c. Profesionalisme

Profesionalisme juga salah satu unsur yang dinilai. Karyawan bisa dikatakan professional jika dia bisa memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

d. Komunikatif

Sikap yang komunikatif juga dinilai dalam kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru. Penilaian komunikatif pada karyawan bisa dilihat dari sikap karyawan terhadap nasabah.

Adapun dampak evaluasi kinerja terhadap karyawan adalah agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja salah satu contoh misalnya dalam absensi kehadiran dan agar karyawan tidak meremehkan pekerjaan dan tugasnya pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru (kusumaputra, 2020)

Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru yang merupakan lembaga keuangan syariah non Bank juga menerapkan nilai nilai keislaman yang diterapkan dalam kinerja karyawan, seperti sifat-sifat yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, yaitu Shiddiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah.

C. Analisi Data

Setelah menyajikan beberapa data dalam laporan penelitian, kemudian penulis menganalisis data tersebut untuk menjawab rumusan masalah pada bab 1 mengenai bagaimana evaluasi kinerja karyawan dan hubungan evaluasi dengan kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

1. Evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru

Pada dasarnya evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai oleh

karyawan dalam periode tertentu. Jika hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan baik maka akan memperoleh reward (penghargaan), begitu juga sebaliknya jika hasil yang di capai kurang baik maka akan ada punishment (hukuman) untuk karyawan.

Dengan evaluasi kinerja karyawan, Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dapat mengetahui hasil kinerja karyawan yang dicapai pada suatu periode yang kemudian akan lebih ditingkatkan lagi agar mencapai hasil yang lebih baik pada periode yang akan datang.

Untuk itu, dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru ada beberapa tahap. Tahapannya adalah menetapkan tujuan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru, proses evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dan metode penilaian kinerja karyawan UPS Murjani Banjarbaru.

- a. Menetapkan tujuan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan benar tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan benar informasi yang didapatkan oleh penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi suatu organisasi (Simarora, 2004, hal. 343) Bagi Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru, kegiatan evaluasi kinerja karyawan diharapkan dapat memperoleh informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja karyawannya.

Tujuan kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru sendiri adalah untuk mengetahui hasil kinerja karyawannya yang kemudian dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

Namun demikian Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru masih perlu dikhususkan dalam menetapkan tujuan dari evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru. Seperti tujuannya untuk pengembangan Sumber daya manusia (SDM), Meningkatkan motivasi karyawan, penetapan pemberian reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) dan lain sebagainya.

b. Proses Evaluasi Kinerja Karyawan Pegadaian Sayariah UPS Murjani Banjarbaru

Proses evaluasi kinerja karyawan merupakan unsur yang terpenting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru. Dengan adanya proses evaluasi kinerja karyawan penilai memperoleh pedoman untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap karyawan yang dinilainya.

Walaupun hal yang dinilai adalah beragam dalam setiap perusahaan, namun penilaian kinerja memiliki proses yang secara garis besar serupa (Cahyani, 2009, hal. 94). Proses evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru meliputi unsur-unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru, waktu pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru

dan pelaku yang menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

1.) Unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

Dalam melakukan evaluasi kinerja diperlukan unsur-unsur yang akan menjadi objek penilaian yang dapat mendukung kelangsungan pelaksanaan evaluasi. Objek apa yang dinilai karyawan dan berapa jumlah objek yang dinilai memang belum ada kesepakatan, tergantung pada keperluan masing-masing organisasi, hal ini tidak hanya karena berbeda dalam jenis pekerjaan dan jabatannya, juga karena perbedaan tujuan penilaian (Abdullah, 2007, hal. 89). Dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru memiliki unsur-unsur yang dinilai yaitu, kedisiplinan kejujuran, profesionalisme dan komunikatif.

a.) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru, karena kedisiplinan merupakan tolak ukur perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dalam satunya dengan karyawan datang tepat waktu dalam masuk kerja.

b.) Kejujuran

Selain kedisiplinan, kejujuran merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru. Karena kejujuran merupakan salah satu dari sifat Nabi Muhammad SAW, Yaitu

Shiddiq yang berarti jujur. Dengan kejujuran semua wewenang yang diberikan kepada karyawan tidak disalahgunakan kepada hal-hal yang mengarah kepada kemaksiatan dan kemudharatan bagi Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru. Hal ini dibuktikan salah satunya dengan karyawan memberikan laporan yang benar kepada atasan.

c.) Profesionalisme

Profesionalisme merupakan unsur yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru. Seorang karyawan dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya atau saat bekerja, tidak mencampurkan urusan pribadinya dalam pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hal ini dibuktikan salah satunya dengan karyawan melaksanakan pelayanan terhadap nasabah sesuai dengan antrian dari nasabah, tanpa memandang jenis kelamin, orang terdekat atau tidak dan lain-lain.

d.) Komunikatif

Komunikatif merupakan unsur yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru terutama saat menghadapi nasabah pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sifat yang komunikatif sangat diperlukan dalam diri seorang karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan maksimal kepada nasabah atau masyarakat. Hal ini dibuktikan salah satunya dengan karyawan melakukan pelayanan kepada nasabah dengan komunikasi yang baik dan dapat dimengerti dengan mudah oleh nasabah.

Dengan demikian, semua unsur- unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru sangat penting nilainya guna meningkatkan hasil kinerja dan kualitas yang baik bagi karyawan.

2.) Waktu pelaksanaa evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

Waktu penilaian dapat ditentukan secara formal dan informal. Penilaian secara formal dilakukan secara periodic, seperti ; harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Sementara secara informal pada prisipnya dilakukan secara terus menerus tanpa memperhatikan waktu dan tempat. Waktu penilaian dalam evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dilakukan secara periodik setiap bulan supaya hasil kinerja karyawan dapat diketahui selama satu bulan. Umpan baliknya dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan ini adalah pemberian reward (penghargaan) kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik dan punishment (hukuman) bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang kurang baik atau tidak memenuhi target yang ditetapkan.

Dengan demikian, dalam menentukan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru dilakukan dalam satu periode yaitu setiap bulan.

3.) Pelaku yang menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

Hal yang terpenting dalam menentukan siapa yang harus melakukan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilai dengan orang yang di evaluasi (Scholer & Jackson, 1999, hal. 15). Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam evaluasi kinerja adalah atasan, bisa atasan langsung maupun atasan tidak langsung dan bawahan langsung jika karyawan yang di nilai mempunyai bawahan langsung, pada umumnya karyawan dinilai oleh atasannya, baik atasan langsung atau atasan tidak langsung. Pada Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru, evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh kepala Unit sebagai pimpinan di Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

c. Metode penilaian evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah UPS Murjani Banjarbaru.

Metode penilain kinerja yang digunakan sangatlah variatif. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Oleh sabab itu, setiap organisasi mempunyai metode evaluasi kinerja mengenai dimensi kinerja, indikator kinerja, standar kinerja dan instrumen yang berbeda satu sama lain (Wirawan, 2009, hal. 82). Dari beberapa variasi metode evaluasi kinerja dapat dipilih salah satu metode yang dianggap paling efektif atau dikombinasikan dengan beberapa metode yang ada agar dapat diperoleh dan diyakini hasil penilaian kinerja yang dilaksanakan. Beberapa metode evaluasi kinerja sudah penulis jelaskan di Bab 2.

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan seringkali terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaanya, sehingga evaluasi yang dilakukan kurang memberikan hasil yang

diinginkan. Seyogyanya karyawan yang baik dalam kinerjanya akan mendapatkan umpan balik dan meningkatkan prestasinya, sementara karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik akan diberi teguran dan diharapkan melakukan perubahan

Namun kebanyakan karyawan yang diberi teguran justru merasa tidak nyaman dengan hasil yang diberikan atasannya. Entah karena mengevaluasi yang kurang sesuai atau persepsi negative karyawan terhadap evaluasi tersebut yang membuat dirinya kurang nyaman. Dengan demikian atasan harus berhati-hati dalam menjalankan evaluasi terhadap karyawan. Pada pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru kendala yang dihadapi saat pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan Antara lain :

1. Kepercayaan kepada atasan, hal ini karyawan merasa penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan dengan sepenuh hati oleh atasan mereka. Hal ini karena karyawan menganggap proses penilaian hanya rutinitas belaka dan tidak menjadi perhatian besar bagi atasan. Padahal nyatanya penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk memonitor dan menjaga kualitas kerja setiap karyawan sehingga bisa memenuhi target yang diharapkan.
2. Karyawan kurang menerima teguran dari atasan, hal ini biasanya bila berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut, hal ini mempengaruhi nilai yang akan diberikan oleh atasan. Padahal teguran yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kembali kinerjanya sehingga sesuai dengan yang diharapkan.

3. Karyawan kurang mengerti betul manfaat diterapkannya evaluasi. Dalam hal ini karyawan merasa telah melaksanakan SOP dengan baik, padahal selain melaksanakan SOP yang telah ditetapkan karyawan dapat melakukan inovasi dalam upaya pelaksanaan tugasnya.

2. Hubungan evaluasi dengan Kinerja karyawan pada pegadaian syariah UPS Murjani banjarbaru

Sebuah organisasi perusahaan ataupun lembaga perbankan selalu memiliki tujuan masing-masing dalam pendiriannya. Adapun tujuan umum setiap organisasi perusahaan ataupun perbankan adalah memperoleh suatu keuntungan. Untuk mencapai hal tersebut salah satu yang diperlukan adalah evaluasi kinerja terhadap karyawan. Karena hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Menurut Meggison mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005, hal. 9). Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2005) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dengan demikian hubungan evaluasi dengan kinerja karyawan sangatlah erat, sebab evaluasi adalah langkah dimana perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawannya dan dapat menentukan langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan memiliki cara sendiri dalam hal peningkatan kualitas karyawannya, begitupun dengan Pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawannya dan menjadikan sumber daya manusia yang baik, professional dalam lingkungan pegadaian syariah UPS Murjani Banjarbaru.

Ditinjau dari aspek manajemen sumber daya manusia menurut Sugeng (2002) kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Dari teori tersebut tercermin pada pegadaian syariah dengan dibuktikan dengan perilaku karyawan antara lain disiplin dalam melaksanakan tugasnya, jujur dalam bekerja dibuktikan dengan pencatatan pembuatan laporan dan teliti dalam melakukan transaksi, profesional dalam bekerja dibuktikan dengan karyawan memahami tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, komunikatif dibuktikan dengan karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah dan masyarakat.

Data lapangan menunjukkan bahwa karyawan di PT Pegadaian Syariah UPS Murjani memiliki kinerja yang baik, menurut informan meskipun dalam keadaan pandemi seperti di tahun ini, para karyawan tetap bisa bekerja dengan profesional. Hal tersebut terbukti dari pencapaian penarikan nasabah yang melebihi target pada tahun ini.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kerja di PT Pegadaian Syariah UPS Murjani sudah terlaksana dengan baik. Sebab pelaksanaan evaluasi kerja

saling berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan evaluasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan disana. Maka dilihat dari kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah UPS Murjani yang bagus berarti pelaksanaan evaluasi kerja di PT Pegadaian Syariah UPS Murjani sudah terlaksana dengan baik meskipun menghadapi beberapa kendala yang telah penulis jabarkan sebelumnya.