

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum PT. Arina Multikarya

1. Sekilas Tentang PT. Arina Multikarya

PT. Arina Multikarya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perekrutan tenaga kerja, *outsourcing*, *distributor* dan *advertising company* yang berdiri sejak tahun 1960. Berdirinya PT. Arina Multikarya berawal dari gagasan untuk memperlancar masalah perekrutan tenaga kerja yang di tempatkan pada perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, PT. Arina Multikarya semakin dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional yang memerlukan tenaga kerja. Dan kini PT. Arina Multikarya telah memiliki kurang lebih 17.560 karyawan yang tersebar di berbagai cabang di seluruh Indonesia. Berikut adalah cabang-cabang dari PT. Arina Multikarya:

TABEL I
CABANG DAN LOKASI PT. ARINA MULTIKARYA

No.	Cabang	Lokasi
1	Surabaya	Jl. Rajawali No. 18 Surabaya
2	Jakarta	Jl. Rawasari Selatan No. 14 Jakarta
3	Bandung	Jalan Salendro Utara No. 20 Rt.06 Rw. 02 Kelurahan Turangga Kecamatan Lengkong Bandung
4	Malang	Jl. Taman Borobudur N0. 10 Blimbing – Malang
5	Jember	Ruko Jl. Sentot Prawidirjo – Jember
6	Tasikmalaya	Jl. Perintis Kemerdekaan No. 202 Permata Regency Blok 1 No. 2 Karsamenak, Kawalu, Tasikmalaya
7	Pasuruan	Dusun Gambiran Rt 6 Rw 2 Gambir Kuning Kraton

		Pasuruan
8	Denpasar	Jl. Suli No. 147 – Denpasar
9	Cirebon	Komplek Pilang Perdana Blok. B1 No. 8 Desa Adidharma Kec. Gunung Jati Kab. Cirebon
10	Kediri	Ds. Banaran Rt. 018 Rw. 007 Kec. Pesantren – Kediri
11	Mataram	Btn Royal Kendari No. 28 Belakang Lapangan Karang Pule Sekarbela – Mataram
12	Yogyakarta	Jl. Gedongkuning Gg. Karang Sari Wetan No 8 Banguntapan Bantul – Diy Yogyakarta
13	Bojonegoro	Perum Kyai Mojo, Jl. Kyai Mojo Gang Buyutpani 1, No. 10 – Bojonegoro
14	Madiun	Jl. Bumi Mas 3 Blok 9 No. 21 Rw 061 Rw 013 Kel. Mojorejo, Kec. Taman – Madiun
15	Purwokerto	Jl. Patriot Gg. Flamboyan Baru No. 25 Rt. 002 Rw. 004 Karang Pucang Kec. Purwokerto Selatan Kab. Banyumas
16	Semarang	Jl. Wologito Tengah Raya No. 22 – Semarang
17	Solo	Jl. Dr. Setiabudi No. 118 Banjarsari, Solo
18	Medan	Jl. Kapten Muslim Komplek Mutiara Indah 2 No 35 Medan
19	Palembang	Jl. Cambai Agung 1 No. 1695 Kemuning Palembang
20	Aceh	Jl. Lajr No. 09 Prada – Banda Aceh
21	Lampung	Jl. Waymuli No. 23 Pahoman, Kota Bandar Lampung
22	Pematang Siantar	Jl. Mawar No. 3 Rt 001 Rw 002 Simarito, Siantar Barat, Pematang Siantar
23	Jambi	Jl. Soekarno Hatta No. 50 Rt 06 Pasir Putih, Jambi Selatan, Kota Jambi
24	Batam	Omplek Ruko Palm Spring Blok C1 No. 14 B Kel. Taman Baloi Kec. Batam Kep. Riau – Batam
25	Pekanbaru	Jl. Tuanku Tambusai Komp. Taman Mella Blok F1 Kel. Tangkerang Barat Kec. Marpoyan Damai,

		Pekanbaru
26	Padang	Jl. Belanti Indah Iii No. 10 Rt 04 Rw 02 Lolong Belanti – Padang
27	Pontianak	Jl. Purnama 1 Komplek Purnama Agung 2 No. 10c, Pontianak Selatan, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.
28	Banjarmasin	Jl. Srikandi No. 05 Rt. 016 Rw. 00 – Banjarmasin
29	Balikpapan	Jl. Di. Panjaitan Gg. Kecipir Rt 001 No. 101 Kel. Karang Rejo Kec. Balikpapan Tengah – Balikpapan
30	Samarinda	Jl. H. Adam Malik No. 10b Rt. 001 Rw. – Kel Karang Asam Ulu Kec. Sungai Kunjang Kota Samarinda
31	Makassar	Jl. Toddopuli Raya Timur A2 No. 32 Kel. Paropo Kec. Panakkukang
32	Manado	Jl. Pemuda Lorong Dahlia No. 14 Satrio Utara , Kec. Sario – Manado
33	Papua	Jl. Waenan No. 18 Abepura, Jayapura – Papua

2. Visi dan Misi PT. Arina Multikarya

PT. Arina Multikarya memiliki visi sebagai berikut:

Menjadi rekanan yang handal untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas secara individu maupun organisasi.

Adapun misi dari PT. Arina Multikarya adalah sebagai berikut.

Mencapai kebutuhan principal dengan melengkapi Sumber Daya Manusia melalui pelatihan untuk pengetahuan dan keterampilan serta etika dengan komitmen; jujur, setia, kreatif, aktif, efektif, aman.

Dengan perincian sebagai berikut:

Jujur: Ini adalah prinsip PT. Arina Multikarya untuk bekerja dengan kejujuran dan menunjukkan atau saran karakter yang baik dan benar.

Setia: Target PT. Arina Multikarya adalah tumbuh bersama dengan mitra bisnis dan memberikan keluar pasangan dukungan yang mereka butuhkan untuk tumbuh dan keberhasilan mereka.

Kreatif: PT. Arina Multikarya memberikan solusi kreatif untuk klien dalam setiap proyek yang ditangani untuk membantu menyelesaikan masalah dan membuat mereka nyaman bahwa layanan yang PT. Arina Multikarya berikan kepada klien adalah yang terbaik.

Aktif: PT. Arina Multikarya secara aktif terlibat dengan klien dalam setiap proyek dan mengembangkan dan menerapkan strategi yang menarik dari lebih dari satu tahun dan PT. Arina Multikarya menganggap mitra klien dan melibatkan mereka setiap langkah dari jalan.

Efektif: PT. Arina Multikarya fokus untuk mengelola proyek dengan cara yang paling efektif yang tidak peduli apa yang kita lakukan kita bekerja meningkatkan. Akibatnya kita fokus pada tujuan kita yang semua tentang membuktikan diri kita sendiri.

Aman: Lingkungan kerja keamanan adalah salah satu prioritas PT. Arina Multikarya seperti: Living Perawatan lingkungan dan keselamatan dan perlindungan kesehatan di tempat kerja juga jadi prioritas.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Arina Multikarya Banjarmasin

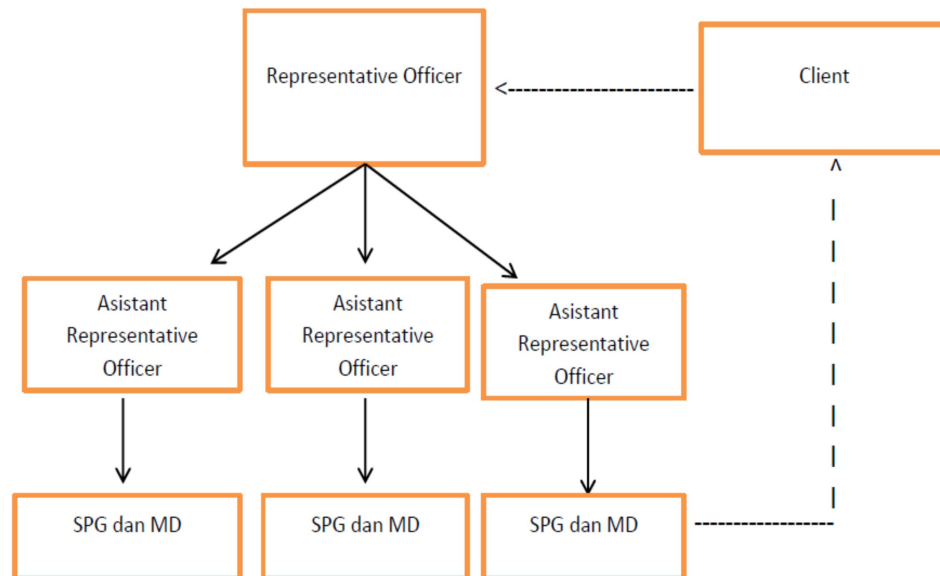
Menurut Bapak Fahrul selaku *Representative Officer (RO)* PT. Arina Multikarya Banjarmasin, ada dua hal yang menjadi kunci keunggulan perusahaannya, yaitu *network* dan *teamwork*. *Network* (jaringan) dari PT. Arina Multikarya tersebar luas di seluruh Indonesia, cabang-cabang PT. Arina Multikarya sekarang telah ada di 33 kota di seluruh Indonesia. Dari sini, PT.

Arina Multikarya sudah dikenal dan dipercaya oleh para *client* sebagai penyedia jasa tenaga kerja. Namun, terkenal dan dipercaya saja tidak cukup, hal terpenting sesudah itu menurut Bapak Fahrul adalah bagaimana menjawab kepercayaan *client* dengan kinerja yang memuaskan.

Cara untuk memuaskan *client* tidak lain dan tidak bukan adalah dengan menyalurkan tenaga kerja yang berkualitas yang mampu memenuhi target penjualan, bahkan melebihinya. Pada dasarnya, ada berbagai jenis tenaga kerja yang disediakan oleh PT. Arina Multikarya, diantaranya adalah *Supervisor*, *Sales Promotion Girl/ Boy (SPG/ SPB)*, *Merchandiser*, *Receptionist*, *Admin*, *Office Boy*, dan *Security*. Namun, menurut Bapak Fahrul PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin hanya menyediakan jasa SPG dan *Merchandiser*, dan *Supervisor*. Hal ini disebabkan karena kurangnya peminat untuk jasa tenaga kerja yang lainnya. Selain itu, para *Asistant Representative Officer* (ARO) PT. Arina Multikarya Banjarmasin saat ini juga belum ada yang benar-benar ahli untuk bidang tersebut. Sehingga khawatir jika dipaksakan justru akan mencederai nama baik PT. Arina Multikarya sebagai penyedia jasa tenaga kerja yang berkualitas.

Sebagaimana diungkapkan sebelumnya, bahwa PT. Arina Multikarya Banjarmasin perlu menyediakan tenaga kerja yang berkualitas guna memuaskan para *client*. Kemudian, untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas diperlukan *teamwork* (kerjasama) yang harmonis di setiap lini perusahaan. Adapun pada PT. Arina Multikarya Banjarmasin, struktur organisasinya bisa digambarkan sebagai berikut.

GAMBAR I
STRUKTUR ORGANISASI PT. ARINA MULTIKARYA
BANJARMASIN



Menurut Bapak Fahrul, setiap ada perusahaan *client* yang meminta jasa tenaga kerja dari PT. Arina Multikarya Banjarmasin, maka akan dijadwalkan untuk melakukan *meeting* dengan beliau (*Representative Officer*) dan satu orang *Asistant Representative Officer* (ARO). Setelah dicapai kesepakatan mengenai jumlah tenaga kerja yang diperlukan, lokasi penempatan, dan jumlah gaji yang ditawarkan. Maka selanjutnya ARO akan membuka lowongan pekerjaan melalui berbagai media elektronik seperti website loker dan media sosial. Berikut contoh lowongan kerja yang dibuka PT. Arina Multikarya Banjarmasin.

GAMBAR II
CONTOH IKLAN LOWONGAN KERJA PT. ARINA MULTIKARYA
BANJARMASIN

TEAM LEADER

- * WANITA/PRIA
- * USIA MAX 30 TAHUN
- * DOMISILI BANJARMASIN
- * BERPENGALAMAN DIBIDANGNYA
- * PUNYA HP ANDROID
- * PUNYA SEPEDA MOTOR DAN SIM C
- * MENGUASAI MS OFFICE
- * MEMPUNYAI LOYALITAS TINGGI

KIRIMKAN LAMARAN ANDA !

Hubungi kami hari ini

PT. ARINA MULTIKARYA

Jl. Sriyadi No.5 Km 3.5

samping POLRESTA

Banjarmasin

Hubungi Kami

WA : 0812.9094.8823 (Lenny)

1.SP/BA kosmetik :
5 org penempatan Banjarmasin kode SPG

2.Supervisor (2 org area Banjarmasin),(2 org area Palangkaraya)kode SPV

Syarat :

1. Perempuan umur max. 25 tahun(SPG)
2. Minimal lulusan SMA(SPG)
3. Smart, jujur, tanggung jawab n tidak gemuk(SPG)
4. Merupakan nilai plus bagi yg punya pengalaman(SPG)
6. Tinggi badan min.155 cm(SPG)
7. Berpengalaman di customer good dan elektronik (SPV)
8. Min.D3 dan punya laptop(SPV)
- 9.Max.umur 30 thn (SPV)

Segera kirimkan lamaran ke
PT. Arina Multikarya
Email : paullampard@gmail.com
WA : 0811.512.1500 & hp :
0811.3331.8147

Setelah banyak lamaran yang masuk, maka tahap selanjutnya adalah proses seleksi untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan keinginan *client*. Seleksi dilakukan dengan test tertulis dan wawancara *face to face*, hal ini tetap dilakukan meskipun pada masa pandemi, namun tentunya dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan. Proses seleksi dilakukan dengan ketat dengan memperhatikan berbagai aspek, adapun yang menjadi aspek penilaian biasanya adalah:

1. Pengalaman kerja,
2. Kemampuan komunikasi,
3. Penampilan yang menarik,

4. Motivasi kerja,
5. Hal-hal lain terkait produk yang akan dipasarkan.

Setelah ditemukan kandidat-kandidat yang cocok, maka selanjutnya akan dilakukan pelatihan kepada para kandidat tersebut. Pelatihan tersebut diantaranya meliputi:

1. Kelas deskripsi produk dan deskripsi pekerjaan,
2. Kelas pelatihan keterampilan komunikasi,
3. Kelas berpakaian dan berdandan,
4. Kelas motivasi,
5. Kelas keterampilan menjual dan negosiasi produk,
6. Kelas disiplin diri, dan
7. Kelas estimasi pesanan.

Setelah para kandidat mendapat pelatihan yang cukup, maka para kandidat akan diserahkan kepada *client* untuk menjalani masa percobaan melalui *event product*. Selama masa percobaan tersebut, para kandidat akan dinilai kinerjanya. Jika memuaskan maka akan dipertahankan dan dilanjutkan dengan penandatanganan kontrak kerja. Jika ternyata kurang memuaskan, maka akan dikembalikan kepada PT. Arina Multikarya untuk dicari pengganti. Selama masa percobaan ini, para kandidat tetap memperoleh bayaran namun tidak sebesar ketika sudah menjadi karyawan kontrak.

Menurut Bapa Fahrul, masa percobaan bagi kandidat ini biasanya hanya dilakukan bagi SPG yang belum pernah bekerja di PT. Arina Multikarya Banjarmasin sebelumnya. Adapun bagi SPG yang sudah berpengalaman dan

sudah pernah bekerja di PT. Arina Multikarya Banjarmasin masa percobaan ini bisa ditiadakan dan langsung menjadi karyawan kontrak. Ketika ditanya mengapa bisa ada karyawan yang sudah pernah bekerja kemudian melamar lagi untuk kedua kalinya dan seterusnya. Bapak Fahrul menjelaskan bahwa di dunia pemasaran penampilan merupakan hal yang cukup penting, sehingga *client* biasanya meminta peremajaan SPG dalam periode tertentu, misalnya lima bulan sekali. Hal ini juga merupakan komitmen kami dalam menjaga kualitas tenaga kerja yang kami salurkan. Oleh karena itu, bentuk perjanjian yang digunakan PT. Arina Multikarya Banjarmasin merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berikut contohnya.

GAMBAR III

CONTOH PKWT PT. ARINA MULTIKARYA BANJARMASIN



Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini ("Perjanjian") ditandatangani pada hari ini..... tanggal..... di..... oleh dan antara

I. N a m a :
Jabatan :
Alamat : J

Bertindak untuk dan atas nama PT. Arina Multikarya, perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa pemborongan kerja, yang selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA** dan/atau dalam perjanjian ini disebut juga sebagai **PERUSAHAAN**.

Dan
II. N a m a :
NIP :
Tempat, Tgl Lahir :
Umur :
A l a m a t :
Jenis Kelamin :
No. KTP :
No. NPWP :

Bertindak atas nama diri sendiri, yang selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA** dan/atau dalam perjanjian ini disebut juga sebagai **PEKERJA**.

Dengan terlebih dahulu menerangkan hal-hal yang mendasari dibuatnya Perjanjian ini:

1. Bahwa **PIHAK PERTAMA** adalah Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan yang sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Bahwa **PIHAK PERTAMA** bermaksud mengadakan Perjanjian dengan **PIHAK KEDUA** untuk mengerjakan proyek tersebut di perusahaan pemberi pekerjaan.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, Kedua Belah Pihak telah sepakat untuk melakukan Perjanjian dengan ketentuan persyaratan sebagai berikut :

BAB I POKOK PERJANJIAN

Pasal 1

1. **PIHAK PERTAMA** akan mempekerjakan **PIHAK KEDUA** untuk kepentingan pemborongan pekerjaan yang didasarkan perjanjian dengan Perusahaan pemberi kerja yaitu :
Posisi/Jabatan :
Lokasi Kerja (Kota/Kabupaten) :
Selama waktu :
Awal masa kerja :
Berakhirnya masa kerja :
2. Bilamana oleh karena satu dan lain hal kerjasama Perusahaan dengan Pemberi Kerja diakhiri namun perjanjian ini masih berlangsung, maka **PIHAK KEDUA** bersedia dan sanggup untuk ditempatkan di seluruh wilayah kerja kantor perwakilan sesuai kebutuhan perusahaan.
3. **PIHAK KEDUA** akan memperoleh imbalan jasa berupa gaji dan/atau tunjangan yang bersifat tetap atau berikut pula kompensasi yang didasarkan atas pencapaian satuan hasil kerja yang akan ditentukan kemudian terpisah dari perjanjian ini yang dapat berupa insentif atau komisi yaitu, sebesar :
3.1 Komponen tetap :
* Gaji Pokok Rp.- per bulan
* Tunjangan Rp.- per bulan
* Tunjangan Rp.- per bulan
3.2 Komponen tidak tetap :
* Tunjangan Rp.- per hari
* Tunjangan Rp.- per hari
* Tunjangan Rp.- per hari

Tunjangan sebagaimana dimaksud dalam poin 3.2 tersebut dihitung berdasarkan total kehadiran dalam satu bulan.

Kantor Pusat : Jl. Rajawali No. 18 Surabaya, Telp. 031-3535942 - 3535944 - 3535945 - 3535946 Fax. 031-3521066 E-mail : amk@arina.co.id
Kantor Perwakilan : Jl. Medaeng III / 5 Waru - Sidoarjo Kode Pos 61266, Telp. 031-8554728, 8532810 (Hunting) Fax. 031 - 8534060 E-mail : 4458@cc-online.web.id
Jl. Raya Sari Selatan No. 1 Jakarta Pusat, Telp. 021 - 4224831, 4224821 - 22, 42867353 Fax. 021 - 4226466 • Jl. Raja Manti Kaler No. 1 Bandung, Telp. 022-7304101 E-mail : am_bdg@arina.co.id
Jl. Bintaran Kidul 28 Jogjakarta, Telp. 0274 - 418098 • Jl. Tegal Sari Raya 145 B Semarang, Telp./Fax. 024 - 8310423 E-mail : am_smg@arina.co.id • Jl. Mawar Jember No. 13 Malang, Telp. 0341 - 473615 E-mail : am_mg@arina.co.id • Jl. Imam Bonjol 123 Denpasar, Telp. 0361 - 488988 E-mail : am_dps@arina.co.id • Jl. Hasanudin No. 167C Makasar, Telp./Fax. 0411 - 868334 E-mail : am_mks@arina.co.id
Jl. KH. Wachid Hasyim 188C Medan, Telp. 081 4511 832 E-mail : am_mdn@arina.co.id • Palembang Jl. Bai Yudha No. 1085 Telp./Fax. 0711 - 414241 E-mail : am_gbg@arina.co.id • Jl. Yos Sudirso 12 No. 14 Kec. Tikalan Pali 2 Manado, Telp./Fax. 0411 - 866554 • Jl. Pajajaran Utara 112 Sumber Banjarsari Solo, Telp./Fax. 0271 - 724574 E-mail : am_solo@arina.co.id • Jl. dr. WahidinGg. Sepakat 6 Blok I No. 2 Pontianak, Telp. 0561 - 767845
Jl. Gatot Subroto Og. Taufik Payakun No. 05 Kel. Gauntang Lampung, Telp. 0721 - 485098 • Jl. Di Panjaitan No. 179 Rt. 04. Kal. Sumberrejo Balikpapan, Telp. 0542 - 420770 e-mail : <dosmaimpku@yahoo.co.id
Jl. Blawan / Rumbia Blok Kapas No. 39 Kel. Sidomulyo Perum Dosen UNMUL Samarinda - Illir

Setelah resmi menjadi karyawan kontrak, maka setiap SPG akan terus dikontrol dan diawasi kinerjanya, baik melalui pelaporan rutin yang dilakukan SPG itu sendiri, penilaian oleh *client*, maupun kunjungan rutin yang dilakukan oleh ARO ke lokasi kerja yang biasanya dilakukan satu atau dua bulan sekali.

Adapun terkait sistem penggajian, *client* akan membayar gaji pokok karyawan melalui perantara PT. Arina Multikarya Banjarmasin. Oleh PT. Arina Multikarya, akan dipotong beberapa persen sesuai dengan surat perjanjian yang telah disepakati. Adapun jika karyawan mampu menjual produk melebihi target penjualan, maka akan diberikan insentif sebagai *reward* atas kinerjanya. Jumlah insentif berbeda-beda tiap *client*, oleh karena itu PT. Arina Multikarya tidak mengambil persentase dari insentif ini dan menyerahkan seluruhnya ketika pembayaran gaji pokok.

Berdasarkan pengamatan penulis ketika berada di PT. Arina Multikarya Banjarmasin, penulis menemukan setidaknya ada satu hal yang bertentangan dengan syariah. Dimana ada sebagian SPG yang berpakaian terbuka dan membuka aurat. Ketika ditanyakan hal tersebut kepada Bapak Fahrul, beliau menyatakan bahwa itulah alasan utama mengapa beliau tidak berani menyatakan bahwa PT. Arina Multikarya Banjarmasin sepenuhnya syariah, karena menurut beliau hal tersebut sudah menjadi tuntutan dan permintaan dari *client*, seragam yang digunakan para SPG tersebut pun biasanya sudah disediakan oleh *client*. Oleh karena itu, biasanya kami juga menanyakan kepada calon SPG yang berhijab, apakah ia bersedia melepas hijabnya jika diminta. Jika tidak bersedia

biasanya kami akan mencari *client* yang tidak mengharuskan SPG nya membuka hijab.

C. Analisis Impelementasi Prinsip Ekonomi Syariah pada PT. Arina Multikarya

Secara garis besar, hal yang menjadi kunci utama PT. Arina Multikarya Banjarmasin banyak diminati sebagai penyedia jasa tenaga kerja di Kalimantan Selatan adalah *network* dan *teamwork*.

Network (jaringan) dari PT. Arina Multikarya tersebar luas di seluruh Indonesia, cabang-cabang PT. Arina Multikarya sekarang telah ada di 33 kota di seluruh Indonesia. Dari sini, PT. Arina Multikarya sudah dikenal dan dipercaya oleh para *client* sebagai penyedia jasa tenaga kerja. Hal yang perlu dicermati di sini adalah bagaimana PT. Arina Multikarya benar-benar menjaga kepercayaan yang diberikan *client* nya. Yaitu dengan cara hanya menyalurkan tenaga kerja yang berkualitas. Dari sini nampak jelas bahwa yang dilakukan PT. Arina Multikarya dalam menjaga kepercayaan *client* nya merupakan implementasi salah satu prinsip ekonomi syariah, yaitu **prinsip nubuwwah**, khususnya **amanah**.

Prinsip nubuwwah merupakan prinsip ekonomi syariah yang bersumber dari sifat-sifat utama Rasulullah Saw. yang harus diteladani oleh manusia pada umumnya dan pelaku ekonomi serta bisnis pada khususnya. Salah satu dari sifat utama tersebut adalah amanah yang memiliki makna tanggung jawab, dapat dipercaya, dan kredibilitas (Mujahidin, 2019, hal. 26-29).

Kemudian, untuk menghadirkan tenaga kerja yang berkualitas, PT. Arina Multikarya Banjarmasin memerlukan *teamwork* (kerjasama) yang harmonis di setiap lini, baik secara internal (*RO*, *ARO*, dengan karyawan) maupun secara eksternal (PT. Arina Multikarya Banjarmasin dengan *client*). Hal semacam ini merupakan implementasi dari salah satu prinsip ekonomi syariah, yaitu **prinsip khilafah**.

Prinsip khilafah menjelaskan bahwa manusia diciptakan untuk menjadi khalifah di bumi artinya untuk menjadi pemimpin dan pemakmur bumi. Karena itu pada dasarnya setiap manusia adalah pemimpin. Nabi Saw. bersabda: “setiap dari kalian adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya”. Ini berlaku bagi semua manusia, baik dia sebagai individu, kepala keluarga, pemimpin masyarakat atau kepala negara. Nilai ini mendasari prinsip kehidupan kolektif atau kerjasama manusia dalam Islam. Fungsi utamanya adalah untuk menjaga keteraturan interaksi antar kelompok termasuk dalam bidang ekonomi agar kekacauan dan keributan dapat dihilangkan, atau dikurangi (Mujahidin, 2019, hal. 30). Salah satu landasan prinsip ini adalah QS. Al Hajj ayat 41 yang artinya “*Pemimpin yang mendapat petunjuk akan selalu mendorong kebaikan dan mencegah kemungkaran*” (Inayah, 2020, hal. 98).

Kerjasama yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin setidaknya melibatkan tiga pihak, yaitu tenaga kerja, *client*, dan PT. Arina Multikarya Banjarmasin itu sendiri. Tenaga kerja berkewajiban bekerja semaksimal mungkin, *client* berkewajiban membayar kompensasi, dan PT. Arina Multikarya berkewajiban melakukan perekrutan, pelatihan, penyaluran, pengawasan, dan

membayar gaji karyawannya. Kegiatan yang dilakukan PT. Arina Multikarya ini merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Dimana manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desler, 2015, hal. 4).

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin diawali dengan proses perekrutan karyawan. Rekrutmen atau perekrutan sendiri dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan. Proses ini dilakukan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru (Yusuf, 2015, hal. 38).

Rekrutmen yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin dilakukan dengan cara akan membuka lowongan pekerjaan melalui berbagai media elektronik seperti website loker dan media sosial. Dalam lowongan tersebut disampaikan berbagai kualifikasi dan persyaratan seperti batasan usia, jenjang pendidikan, kualifikasi keahlian, kriteria penampilan, dan syarat-syarat lainnya. Hal semacam ini merupakan implementasi **prinsip nubbuwwah** khususnya **tabligh** yang berarti menyampaikan atau keterbukaan dalam komunikasi dan pemasaran (Mujahidin, 2019, hal. 26-29).

Proses selanjutnya yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin adalah seleksi. Seleksi adalah sebuah proses memilih calon karyawan

berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada sebuah perusahaan (Yusuf, 2015, hal. 39). Seleksi yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin dilakukan melalui tes tertulis dan wawancara *face to face*. Proses seleksi dilakukan dengan ketat dengan memperhatikan berbagai aspek, seperti pengalaman kerja, kemampuan komunikasi, penampilan yang menarik, motivasi kerja, dan hal-hal lain terkait produk yang akan dipasarkan.

Seleksi yang dilakukan PT. Arina Multikarya tersebut pada dasarnya dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan yang diterima benar-benar kompeten dan memiliki keahlian. Hal semacam ini merupakan implementasi dari **prinsip nubbuwwah** khususnya **siddiq (benar, jujur) dan fathonah (kecerdasan, kecerdikan, intelektual)** (Mujahidin, 2019, hal. 26-29). Maksudnya adalah tenaga kerja yang direkrut benar-benar memiliki kapasitas untuk menerima pelatihan yang akan diberikan. Hal ini juga sejalan dengan tuntunan Al-Qur'an untuk selektif dalam memilih pekerja, sebagaimana tercantum dalam QS. Al-Qashas [28]: 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“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". (QS. Al-Qashas [28]: 26)

Proses selanjutnya adalah pelatihan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Yusuf, 2015, hal. 142). Pelatihan yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin dilakukan melalui berbagai kelas, diantaranya kelas deskripsi produk

dan deskripsi pekerjaan, kelas pelatihan keterampilan komunikasi, kelas berpakaian dan berdandan, kelas motivasi, kelas keterampilan menjual dan negosiasi produk, kelas disiplin diri, dan kelas estimasi pesanan.

Berbagai kelas pelatihan yang dilakukan PT. Arina Multikarya ini dilakukan untuk meningkatkan keahlian dan kualitas pekerjaanya. Hal semacam ini merupakan implementasi salah satu dari prinsip ekonomi syariah, yaitu prinsip **fathonah** yang bermakna kecerdasan atau keahlian (Mujahidin, 2019, hal. 26-29). Pelatihan ini juga termasuk dalam manajemen syariah, Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, melainkan mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia (Bachrun, 2014, hal. 240).

Keahlian di sini adalah keahlian dalam menarik minat pembeli dan menjual produk yang dipasarkan. Hal ini juga sejalan dengan tuntunan Al-Qur'an agar mengedepankan program pelatihan, sebagaimana terdapat dalam QS. At-Taubah [9] : 122 sebagai berikut .

﴿وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ﴾

“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”.(Q.S At-Taubah [9]: 122)

Setelah para kandidat mendapat pelatihan yang cukup, maka para kandidat akan diserahkan kepada *client* untuk menjalani masa percobaan melalui *event product*. Selama masa percobaan tersebut, para kandidat akan dinilai kinerjanya.

Jika memuaskan maka akan dipertahankan dan dilanjutkan dengan penandatanganan kontrak kerja. Jika ternyata kurang memuaskan, maka akan dikembalikan kepada PT. Arina Multikarya untuk dicari pengganti. Selama masa percobaan ini, para kandidat tetap memperoleh bayaran namun tidak sebesar ketika sudah menjadi karyawan kontrak. Namun, masa percobaan bagi kandidat ini biasanya hanya dilakukan bagi SPG yang belum pernah bekerja di PT. Arina Multikarya Banjarmasin sebelumnya. Adapun bagi SPG yang sudah berpengalaman dan sudah pernah bekerja di PT. Arina Multikarya Banjarmasin masa percobaan ini bisa ditiadakan dan langsung menjadi karyawan kontrak. Hal semacam ini merupakan implementasi dari prinsip **keadilan** dan prinsip **ma'ad**.

Implikasi ekonomi dari prinsip keadilan adalah bahwa pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain (Karim, 2016, hal. 35). Implikasi dari prinsip ma'ad diartikan juga sebagai imbalan atau ganjaran (Karim, 2016, hal. 41-42). Implementasi kedua prinsip ini terlihat dari kandidat pada PT. Arina Multikarya Banjarmasin yang tetap mendapat bayaran atas usahanya meskipun baru menjalani masa percobaan, namun tentunya bayaran yang diberikan harus adil dalam artian tidak sama antara karyawan yang dalam masa percobaan dengan karyawan kontrak.

Setelah resmi menjadi karyawan kontrak, maka setiap SPG akan terus dikontrol dan diawasi kinerjanya, baik melalui pelaporan rutin yang dilakukan SPG itu sendiri, penilaian oleh *client*, maupun kunjungan rutin yang dilakukan oleh ARO ke lokasi kerja yang biasanya dilakukan satu atau dua bulan sekali. Hal ini merupakan bagian dari penilaian kinerja.

Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja karyawan. Fokus penilaian tetap pada individu karyawan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi, apakah pemanfaatan skill and knowledge sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi. Penilaian kerja atau penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015, hal. 204).

Penilaian kinerja yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin ini merupakan implementasi dari prinsip **keadilan dan khilafah**. Dimana dalam ekonomi Islam, tidak diperbolehkan adanya kecurangan. Potensi kecurangan dikurangi dengan menghayati dan menegakkan prinsip keadilan. Pemimpin perusahaan bertugas menghilangkan atau paling tidak mengurangi kecurangan ini dengan mengawasi atau menilai kinerja karyawannya (Mujahidin, 2019, hal. 34).

Penilaian kinerja ini juga didasari manajemen syariah, yang mana penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan di Dunia selama masa hidup, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. Oleh karena itu setiap Muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja. Penilaian kinerja berdasarkan aturan Al-Qur'an evaluasi penilaian kinerja terdapat dua metode, yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (sifat kepribadian, karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku.

Adapun terkait sistem penggajian, *client* akan membayar gaji pokok karyawan melalui perantara PT. Arina Multikarya Banjarmasin. Oleh PT. Arina Multikarya, akan dipotong beberapa persen sesuai dengan surat perjanjian yang telah disepakati. Sesuai dengan manajemen syariah yang menyatakan kompensasi (balas jasa) ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja yang artinya gaji dibayarkan sesuai yang telah di sepakati agar terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.

Adapun jika karyawan mampu menjual produk melebihi target penjualan, maka akan diberikan insentif sebagai *reward* atas kinerjanya. Jumlah insentif berbeda-beda tiap *client*, oleh karena itu PT. Arina Multikarya tidak mengambil persentase dari insentif ini dan menyerahkan seluruhnya ketika pembayaran gaji pokok. Hal semacam ini merupakan implementasi dari prinsip **ma'ad, keadilan, dan nubuwwah khususnya amanah**. Dimana karyawan mendapatkan gaji sebagai imbalan atas pekerjaannya. Namun, tentu tidak adil jika gaji karyawan yang mampu menjual produk melebihi target disamakan dengan karyawan yang hanya mampu menjual sampai batas target atau bahkan kurang. Oleh karena itu, insentif diberikan sebagai bentuk keadilan bagi para karyawan. Selain itu, PT. Arina Multikarya Banjarmasin juga amanah dalam hal menyalurkan gaji pokok karyawan beserta bonus insentifnya.

Meskipun sebagian besar yang dilakukan PT. Arina Multikarya Banjarmasin nampaknya mencerminkan prinsip ekonomi syariah. Namun ada satu hal yang bertentangan dengan syariah. Dimana ada sebagian SPG yang berpakaian terbuka dan membuka aurat, hal inilah yang menjadi alasan utama

mengapa PT. Arina Multikarya Banjarmasin sepenuhnya syariah. Semua ini terjadi karena terkendala tuntutan dan permintaan dari *client* yang menginginkan SPG nya berpakaian seperti itu dengan alasan lebih menarik perhatian, bahkan seragam yang digunakan para SPG tersebut pun biasanya sudah disediakan oleh *client*.

Dalam menyikapi hal ini, PT. Arina Multikarya Banjarmasin biasanya menanyakan kepada calon SPG yang berhijab, apakah ia bersedia melepas hijabnya jika diminta. Jika tidak bersedia biasanya kami akan mencari *client* yang tidak mengharuskan SPG nya membuka hijab. Dari sini sebenarnya secara tidak langsung telah terjadi implementasi prinsip derivatif ekonomi syariah, yaitu prinsip **kebebasan bertindak** dan **keadilan sosial**. Dimana para SPG yang berhijab diberi kebebasan untuk memilih tetap mengenakan atau melepas hijabnya. Sehingga keadilan bisa tercipta. Dalam ekonomi Islam, keadilan diartikan sebagai suka sama suka dan satu pihak tidak menzalimi pihak lain (Karim, 2016, hal. 43-44).

Dari sini nampak bahwa secara garis besar PT. Arina Multikarya Banjarmasin telah menerapkan 4 dari 5 prinsip ekonomi syariah. Sebagaimana dapat diilustrasikan pada tabel berikut.

TABEL II
ANALISIS IMPLEMENTASI PRINSIP EKONOMI SYARIAH DI PT.
ARINA MULTIKARYA BANJARMASIN

Aspek	Indikator	Prinsip Ekonomi Syariah
Keunggulan	<i>Network</i>	Prinsip nubuwwah, khususnya amanah.
	<i>Teamwork</i>	Prinsip khilafah.
Manajemen Sumber Daya Manusia	Rekrutmen	Prinsip nubbuwwah khususnya tabligh
	Seleksi	Prinsip nubbuwwah khususnya siddiq dan prinsip fathonah
	Pelatihan	Prinsip fathonah
	Masa Percobaan	Prinsip keadilan dan prinsip ma'ad.
	Penilaian Kinerja	Prinsip keadilan dan khilafah
	Kompensasi	Prinsip ma'ad, keadilan, dan nubuwwah khususnya amanah.
Kendala SPG yang berpakaian terbuka	Kebebasan melepas/ tetap mengenakan hijab	Prinsip derivatif kebebasan bertindak dan keadilan sosial