

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Islam datang membawa pemahaman tentang kehidupan yang merubah pandangan hidup dan dalam bentuk garis hukum yang global. Agar dapat memberi jawaban dari setiap permasalahan yang timbul, maka peran hukum Islam dalam konteks kekinian sangat diperlukan. Kompleksitas permasalahan umat seiring dengan berkembangnya zaman, membuat hukum Islam harus menampakkan sifat elastisitas dan fleksibelitasnya guna memberikan hasil dan manfaat sesuatu yang terbaik, serta dapat memberikan kemaslahatan (kepentingan) kepada umat Islam khususnya dan manusia pada umumnya tanpa harus meninggalkan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh agama Islam (Muhammad & Hadi, 2003, hal. 2).

Islam adalah agama yang *Rahmatan lil 'alamin* (Rahmat bagi semesta alam). Setiap aspek kehidupan dalam Islam secara menyeluruh telah mendapatkan peraturan dari Allah Swt. yang telah terdapat di dalam Al-Qur'an, selain itu sumber hukum lain yang menjadi patokan ada di antara Hadits Nabi, Ijma' Ulama, dan Qiyas. Syariat Islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Ibadah ini dianggap penting untuk menjaga ketaatan dan keharmonisan antara manusia dan *Rabb-Nya*. Sedangkan muamalah disini aturan dalam berinteraksi dan bersosialisasi antar manusia tanpa membeda-bedakan antara umat muslim atau non-muslim.

Muamalah menjadi sendi dalam kehidupan dimana setiap muslim akan di uji nilai keagamaan dan kehati-hatiannya, serta konsistensinya dalam ajaran-ajaran Allah Swt. Islam sangat menganggap penting urusan muamalah. Islam juga mengatur hubungan antara sesama manusia. Islam tidak hanya menganggap penting urusan akhirat saja dan Islam menghendaki kesejahteraan hidup manusia baik di dunia maupun di akhirat (Hidayat, 2015, hal. 1-3).

Bahkan spesifikasi muamalah diatur dalam Firman Allah Swt (Q.S An-Nisa: 29), yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu.*

Menurut Basirul (2020), dengan dalil muamalah diatas tentu umat Islam memerlukan adanya sebuah lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah agar terhindar dari hal-hal yang dilarang oleh agama. Dewasa ini banyak bermunculan lembaga keuangan yang beroperasi dalam membantu urusan masyarakat dalam bermuamalah salah satu diantaranya adalah pegadaian syariah.

Transaksi hukum gadai dalam fiqh Islam disebut *aal-Rahn*. Kata *al-Rahn* berasal dari bahasa arab “*rahana-yarhanu-rahnan*” yang berarti menetapkan sesuatu. Dengan demikian, pengertian *al-Rahn* secara bahasa seperti yang terungkap di atas adalah tetap, kekal dan menahan suatu barang sebagai pengikat utang (Mulazid, 2012, hal. 27).

Pegadaian pertama kali di Indonesia didirikan pada masa pemerintahan Belanda atau dikenal dengan istilah VOC yang mendirikan *Bank van Leening te*

*Batavia* yaitu sebuah lembaga keuangan yang memberikan pinjaman kepada masyarakat dengan hukum gadai, lembaga ini berdiri pada tanggal 20 Agustus 1746.

Sejauh yang kita ketahui, di Indonesia terdapat dua tipe lembaga keuangan berbasis gadai diantaranya adalah pegadaian konvensional dan pegadaian syariah. Dikutip dari sumber Abdul Ghofur Anshori (2006), Pegadaian syariah kegiatan usahanya tidak menerapkan yang namanya sistem bunga dan objeknya halal, kelebihan lelang barang jaminan dikembalikan, dan pengawasan oleh DPS dan DSN-MUI. Sedangkan Pegadaian konvensional kegiatan usahanya menerapkan sistem bunga, kelebihan lelang barang jaminan tidak dikembalikan, dan tidak di bawah pengawasan DPS dan DSN-MUI (Mulazid, 2012, hal. 65).

Perkembangan pegadaian syariah yang begitu cepat dan pesat dari tahun ke tahun terbukti dari data tahun 2003-2010 menunjukkan kenaikan yang sangat signifikan baik dari segi pinjaman, agunan ataupun nasabah. Selain itu, peningkatan dari jumlah kantor cabang syariah terlihat pada tahun 2005, 33 kantor cabang hingga pada tahun 2010 naik pesat menjadi 3.297 kantor pegadaian syariah yang tersebar di empat belas Kantor Wilayah di Indonesia.

Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh partisipasi dan kerjasama yang baik, antara pemerintah, pengusaha (swasta), dan masyarakat. Masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi, seringkali dihadapkan pada masalah dana, baik untuk kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif (Rais, 2005, hal. 117).

Keberlangsungan sistem lembaga keuangan tentunya tidak terlepas dari standarisasi yang diterapkan, baik itu standarisasi dari segi manajemen ataupun dari segi produk. Standarisasi yang di maksud adalah suatu penyesuaian yang dilakukan oleh lembaga keuangan dari segi produk yang sesuai dengan pedoman yang telah diterapkan. Dalam upaya meningkatkan standarisasi tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya yang unggul dan mumpuni.

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang di perlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM) (Wirawan, 2009, hal. 1).

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik startegi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Suparyadi, 2015, hal. 1).

Pembahasan mengenai sumber daya manusia terdapat dalam (Q.S An-nisa: 58), yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.*

Ayat dan terjemah di atas berhubungan dengan penempatan karyawan yang berisi perintah bahwa seseorang yang diberikan amanah harus menjaga dengan baik

amanah tersebut. Terlebih ayat ini memberikan penjelasan *al-adl'*, dalam praktek ini dianjurkan menyampaikan amanah maksudnya memberikan amanah kepada ahlinya dan mampu berbuat adil.

Berbicara masalah SDM, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (SDM) atau penduduknya, sedangkan kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non-fisik (kecerdasan dan mental). Untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama (Notoamodjo, 2009, hal. 1).

Evaluasi kinerja sebagai proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodek untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Evaluasi kinerja mengenai kinerja ternilai pegawai/karyawan yang di nilai bukan kinerja organisasi. Kinerja para karyawan/pegawai menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja terlihat secara teoretis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi (Wirawan, 2009, hal. 11).

Evaluasi kinerja merupakan siklus akhir dalam manajemen kerja. Evaluasi ini dilakukan guna mengukur sejauh mana peningkatan kerja, perkembangan potensi karyawan serta peningkatan produktivitas perusahaan. Dengan adanya evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah konkret demi kenyamanan

dan perbaikan perusahaan di masa mendatang. Oleh karenanya, evaluasi sangat dibutuhkan baik di level organisasi maupun perusahaan, termasuk lembaga keuangan syariah bank maupun non-bank seperti di pegadaian, salah satu di antara adalah Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Perusahaan atau organisasi yang bersedia menganggarkan uangnya untuk bidang pelatihan dan pengembangan karyawan akan lebih disayang oleh karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diperhatikan dan terpenuhi kebutuhannya untuk pengembangan diri (Cahayani, 2009, hal. 91). Pengembangan karyawan ini akan berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dan bermanfaat bagi masyarakat konsumen yang dalam hal ini merupakan nasabah karena mereka akan merasa memperoleh pelayanan yang berintegritas.

Dari uraian pembahasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap **“DAMPAK EVALUASI KINERJA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KARYAWAN DI PEGADAIAN SYARIAH CABANG KEBUN BUNGA BANJARMASIN”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran mengenai evaluasi dan kualitas karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?
2. Bagaimana dampak evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran evaluasi dan kualitas karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui dampak evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Peneliti berharap bahwa penelitian mampu memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan dan manfaat yang luas di antara:

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang diteliti mengenai dampak evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.
2. Manfaat praktisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.

### **E. Definisi Operasional**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional sebagai berikut:

1. Evaluasi adalah proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar

evaluasi. Hasilnya berupa informasi mengenai objek evaluasi yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Objek evaluasi dapat berupa kebijakan, program, proyek, pegawai, orang, benda, dan lain-lain. (Wirawan, 2009, hal. 3). Dalam perusahaan, evaluasi dapat diterjemahkan sebagai proses pengukuran efektivitas strategi yang digunakan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Maksud dari evaluasi dalam penelitian ini ialah, evaluasi atau penelitian kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

2. Kinerja ialah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009, hal. 5). Kinerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari perusahaan atau organisasi, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.
3. Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Istilah ini banyak digunakan dalam berbisnis, rekayasa dan manufaktur dalam kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, kualitas diartikan sebagai, kelebihan dari seorang karyawan. Maksud kualitas dalam penelitian ini adalah kualitas, kelebihan,



atau mutu dari karyawan dari Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

4. Karyawan adalah seorang yang bekerja pada unit lembaga tertentu dengan mendapatkan gaji atau upah. Karyawan mempunyai peranan atau tugas tertentu yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau atasan. Secara umum, karyawan bekerja melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan atau bisa juga memadukan daya kreatifitasnya asalkan berbanding lurus dengan instruksi yang diberikan. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah, karyawan atau sumber daya manusia yang terlibat dalam operasional Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

## **F. Kajian Pustaka**

Dalam penelitian ini kajian pustaka sangat diperlukan untuk menghindari penelitian sama dengan yang lain. Oleh karenanya, penulis membuat kajian pustaka dari penelitian sebelumnya:

1. Elma Novia Sari (1601150146) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin tahun 2020 judul skripsi “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin”. Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian yaitu karyawan.
2. Noor Majdiah (1301160295) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin tahun 2018 judul skripsi “Evaluasi Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin”. Penelitian ini bertempat di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dengan membahas mengenai evaluasi kinerja karyawannya. Persamaan dengan penelitian adalah bagian evaluasi kinerja karyawan.
3. Elfina Marlina, mahasiswa Universitas Widyatama. Judul skripsi “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung. Perbedaan dengan penelitian ini secara spesifikasinya adalah pemberian program pendidikan dan pelatihan

terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan penelitian penulis membahas evaluasi kinerja dalam upaya peningkatan kualitas karyawan.

## **G. Sistematika Penulisan**

Adapun dalam kesesuaian dengan pedoman penulisan skripsi yang berisikan dalam 5 BAB, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN, diawali dengan membuat latar belakang masalah, yaitu kerangka dasar pemikiran yang melatar belakangi permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang telah digambarkan dalam latar belakang masalah yang akan diteliti dengan rumusannya dengan rumusan masalah, setelah itu dari rumusan masalah maka akan ditetapkan tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Signifikansi penelitian merupakan manfaat hasil penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul yang bermakna umum atau luas. Kajian pustaka sebagai informasi adanya penelitian yang telah ada untuk membedakan dengan penelitian penulis. Untuk memudahkan dalam penulisan skripsi ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan yang merupakan susunan skripsi secara keseluruhan.

BAB II LANDASAN TEORI, menerangkan kajian pustaka yang menjelaskan mengenai mencakup definisi zakat, juga membahas tentang zakat profesi disertai dengan contoh-contoh perhitungan, pengorganisasian dan pelaksanaannya.

BAB III METODE PENELITIAN, yang digunakan dalam skripsi ini yang meliputi jenis penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan dan pengelolaan data dan teknik analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN LAPORAN PENELITIAN, membahas tentang analisa dan hasil penelitian yang berdasarkan pada permasalahan yang telah diangkat sebelumnya dan analisis dari berbagai buku dalam bentuk *library research* dan *field research*.

BAB V PENUTUP, yang membahas dari seluruh rangkaian penulisan yang telah diuraikan dalam kesimpulan hasil penelitian dan implementatif peneliti.