

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pegadaian Syariah

1. Sejarah Singkat Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Pada tahun 1746 sejarah umum pegadaian dimulai saat Vereenigde Oostindische (VOC) mendirikan Bank Van Leening sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, tahun 1811 kemudian pemerintah Inggris mengambil alih dan membubarkan Bank Van Leening, masyarakat diberi keleluasaan mendirikan usaha Pegadaian, tahun 1901 didirikan Pegadaian negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat pada tanggal 1 April 1901), pada tahun 1905 Pegadaian berbentuk lembaga resmi “Jawatan” 1905, tahun 1961 bentuk badan hukum berubah “Jawatan” ke “PN” berdasarkan peraturan pemerintah pengganti tahun 1961, pada tahun 1969 bentuk badan hukum berubah dari “PN” ke “PERJAN” berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 7 tahun 1969, kemudian di tahun 1990 bentuk badan hukum berubah dari perusahaan jawatan (PERJAN) ke perusahaan umum (PERUM) berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 10 tahun 1990 yang diperbaharui dengan peraturan pemerintah (PP) No. 103 tahun 2000, kemudian tahun 2012 bentuk badan hukum berubah dari perusahaan umum (PERUM) ke perusahaan perseroan (PERSERO) pada tanggal 1 April 2012 berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 51 tahun 2011.

Sejarah Pegadaian Syariah di Indonesia tidak dapat diceraikan dari kemauan warga masyarakat Islam untuk melaksanakan transaksi akad gadai berdasarkan prinsip syariah dan kebijakan pemerintah dalam pengembangan praktik ekonomi dan lembaga keuangan yang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip hukum Islam. Hal yang dimaksud dilatarbelakangi oleh maraknya aspirasi dari warga masyarakat Islam di berbagai aspeknya termasuk Pegadaian Syariah. Selain itu, semakin populernya praktik bisnis ekonomi syariah dan mempunyai peluang yang cerah untuk dikembangkan.

Karena mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam, untuk melayani kebutuhan masyarakat yang menginginkan jasa gadai sesuai dengan hukum Islam, maka dimekarkanlah Pegadaian Konvensional menjadi Pegadaian Syariah (Faizani, 2022).

Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin ialah bagian dari Perum Pegadaian yang beroperasi di propinsi Kalimantan Selatan yakni di kota Banjarmasin. Selama kurang lebih enam tahun beroperasi sejak 19 Juli 2004 sampai sekarang Pegadaian Syariah mengalami peningkatan nasabah. Adapun misi Pegadaian Syariah pada umumnya yaitu turut meningkatkan kesejahteraan masyarakat (nasabah) dari praktek gadai gelap, praktek riba dan pinjaman yang tidak wajar serta bertujuan dalam rangka pemenuhan atau untuk menjawab kebutuhan sebagian masyarakat muslim di Indonesia yang menginginkan transaksi pinjam-meminjam sesuai dengan syariat Islam.

2. Visi dan Misi Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Visi :

Menjadi “*Champion*” dalam pembiayaan mikro dan kecil berbasis gadai (rahn) dan fidusia bagi masyarakat menengah kebawah.

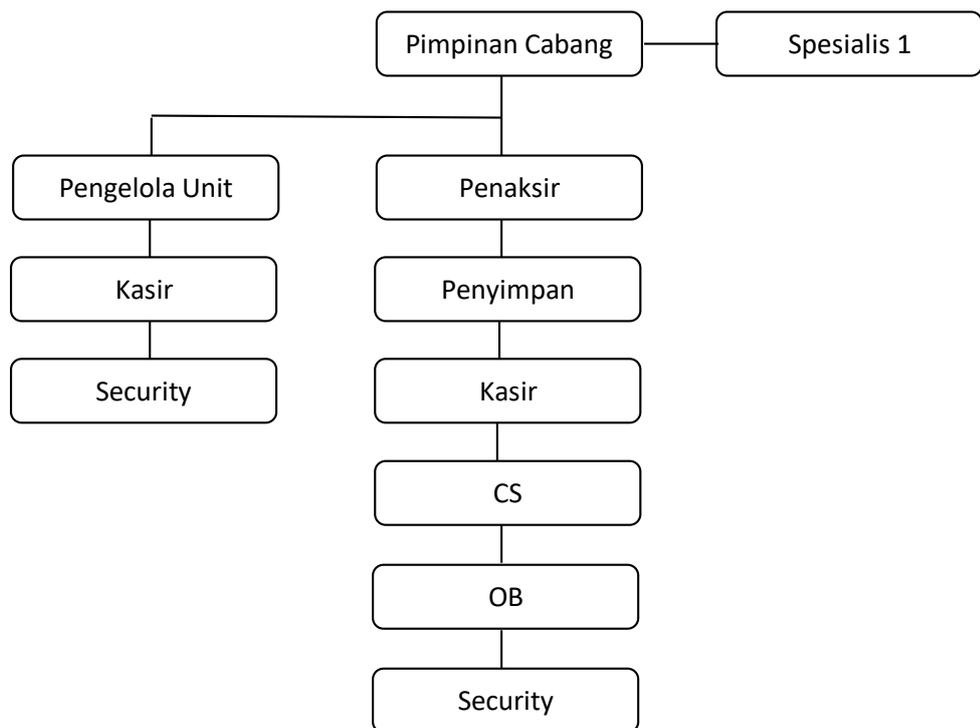
Misi :

- a. Membantu program pemerintah meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya golongan menengah kebawah dengan memberikan solusi keuangan yang terbaik melalui penyaluran pinjaman kepada usaha mikro dan kecil.
- b. Memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan dan melaksanakan tata kelola.
- c. Melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya.

3. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Bagan 4.1

Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin



Berdasarkan struktur organisasi pegadaian syariah unit pelayanan syariah murjani banjarbaru dari perum pegadaian syariah cabang kebun bunga di banjarmasin, pemimpin cabang dibantu oleh penaksir, penyimpan dan kasir. Adapun 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, menyelenggarakan 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) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi 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 : Wildi Faizani

Jabatan : Spesialis 1

Alamat : Jl. A. Yani Km 4,5 No. 69 RT. 31 Banjarmasin

2. Evaluasi Kinerja terhadap Peningkatan Kualitas Karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin adalah lembaga keuangan syariah non Bank yang di dalamnya terdapat produk dan jasa keuangan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syariah, Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin terus memberikan kinerja yang optimal agar bisa mendapatkan kepercayaan dan mendapatkan nasabah yang lebih.

Menurut Wilda Faizani (2022) selaku Spesialis 1, hal diatas tentu berdampak bagi karyawan yang memberikan kerja optimal dan menciptakan hasil kinerja pada Pegadaian Syariah Cabang Banjarmasin. Oleh karenanya, setiap karyawan memiliki kepuasan kerja masing-masing atas segala pencapaian target kinerja yang sudah mereka capai. Dengan kepuasan kerja maka akan timbul sikap positif terhadap suatu pekerjaan yang diembannya, ketika karyawan merasa puas, maka disaat yang lain akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh komitmen dan tanggung jawab. (Faizani, 2022)

Dengan pencapaian ini diharapkan akan dapat memberikan motivasi diri dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kinerja.

Selain itu terlibatnya karyawan akan mempengaruhi kinerja dan akan mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan perusahaan serta akan

memberikan motivasi diri pada pada setiap karyawan sehingga dapat lebih nyaman dalam bekerja, dan bertanggung jawab atas amanah yang ditanggihkan kepada karyawan (Faizani, 2022).

Pegadaian syariah Cabang Kebun Banjarmasin 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 Cabang Kebun Banjarmasin memberikan edukasi kepada masyarakat dan calon nasabah mengenai pentingnya menabung emas.

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.

Dan dalam rumusan masalah yang lebih singkat, evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu (Wibowo, 2007, hal. 351).

Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik, kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Banjarmasin 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 Cabang Kebun Banjarmasin adalah kepala unit/pimpinan unit Pegadaian Syariah Cabang Kebun Banjarmasin dengan menggunakan Key Performance Indicators (KPI) adapun kegiatan evaluasi kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Banjarmasin dilakukan secara rutin biasanya dilakukan setiap akhir semester 1 dan 2 (akhir bulan Juni dan Desember).

Unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Banjarmasin adalah :

- a. *Discipline*, merupakan salah satu unsur yang dinilai. Bentuk kedisiplinan yang diterapkan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga yaitu disiplin kerja (yang mencakup kerja keras, kerja ikhlas, dan kerja cerdas), disiplin shalat dan disiplin Standar Operasional Prosedur (SOP).
- b. *Creativity*, Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- c. *Honesty*, Kejujuran juga salah satu unsur yang dinilai. Penilaian kejujuran terhadap kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dilihat dari kebenaran laporan kerja karyawan yang disampaikan pada atasan.
- d. *Professional*, Profesional juga salah satu unsur yang dinilai. Karyawan bisa dikatakan profesional jika dia bisa memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

e. *Communication*, Sikap yang komunikatif juga dinilai dalam kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Penilaian komunikatif pada karyawan bisa dilihat dari sikap karyawan terhadap nasabah.

Dalam rumusan lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai & dkk, 2008, hal. 309).

Dampak evaluasi kinerja terhadap karyawan yaitu agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja salah satu contoh misalnya dalam absensi kehadiran dan agar karyawan tidak meremehkan pekerjaan dan tugasnya pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin (Faizani, 2022).

Pegadaian Syariah Cabang Kebun Banjarmasin 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. Analisis Data

Setelah menyajikan beberapa data dalam laporan penelitian, kemudian penulis menganalisis data tersebut untuk menjawab rumusan masalah pada bab 1 mengenai:

1. Evaluasi dan kualitas karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Pada dasarnya evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin 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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin 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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin ada beberapa tahap. Tahapannya adalah menetapkan tujuan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, proses evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dan metode penilaian kinerja karyawan Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

a. Menetapkan tujuan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Didalam perencanaan strategis mendefinisikan (merumuskan) tujuan organisasi dengan jelas merupakan suatu yang harus diselesaikan lebih dahulu sebelum mengerjakan substansi

perencanaan lainnya (Abdullah, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, 2014, hal. 43).

Evaluasi kinerja (performance appraisal) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang ditentukan oleh organisasi (Dharma, 2010, hal. 14).

Bagi Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, kegiatan evaluasi kinerja karyawan diharapkan dapat memperoleh informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja karyawannya.

Tujuan kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin sendiri adalah untuk mengetahui hasil kinerja karyawannya yang kemudian dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Namun demikian Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin masih perlu dikhususkan dalam menetapkan tujuan dari evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Seperti tujuannya untuk pengembangan Sumber daya manusia (SDM), Meningkatkan motivasi karyawan, penetapan pemberian I(penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dan lain sebagainya.

b. Proses Evaluasi Kinerja Karyawan Pegadaian Sayariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Proses evaluasi kinerja karyawan merupakan unsur yang terpenting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan pada

Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. 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 hampir serupa.

Proses evaluasi kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin meliputi unsur-unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, waktu pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dan pelaku yang menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

1) Unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin memiliki unsur-unsur yang dinilai yaitu, kedisiplinan kejujuran, profesionalisme dan komunikatif.

Unsur-unsur yang dinilai dalam evaluasi kinerja pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin adalah :

- a) *Discipline*, merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, karena kedisiplinan merupakan tolak ukur perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dalam satunya dengan karyawan datang tepat waktu dalam masuk kerja.
- b) *Creativity*, Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- c) *Honesty*, ialah kejujuran merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. 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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Hal ini dibuktikan salah satunya dengan karyawan memberikan laporan yang benar kepada atasan

- d) *Professional*, merupakan unsur yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Seorang karyawan dituntut untuk professional 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
- e) *Communication*, merupakan unsur yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin terutama saat menghadapi nasabah pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sifat yang komunikatif sangat diperlukan dalam diri seorang karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin 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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin sangat penting nilainya guna meningkatkan hasil kinerja dan kualitas yang baik bagi karyawan.

2) Waktu pelaksanaa evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Waktu penilaian dapat ditentukan secara formal dan informal. Penilaian secara formal dilakukan secara periode, seperti; harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Sementara secara informal pada prinsipnya dilakukan secara terus menerus tanpa memperhatikan waktu dan tempat. Waktu penilaian dalam evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dilakukan secara periode setiap akhir semester 1 dan 2 (akhir bulan Juni dan Desember). 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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dilakukan dalam satu periode yaitu setiap akhir semester 1 dan 2 (akhir bulan Juni dan Desember).

3) Pelaku yang menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Hal yang terpenting dalam menentukan siapa yang harus melakukan penilaian ialah jumlah dan jenis hubungan kerja yang dimiliki penilai dengan orang yang di evaluasi. 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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin, evaluasi kinerja karyawan dilakukan oleh kepala Unit sebagai pimpinan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

c. Metode penilaian evaluasi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

Metode penilain kinerja yang digunakan sangatlah variatif. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Oleh sebab itu, setiap organisasi mempunyai metode evaluasi kinerja mengenai dimensi

kinerja, indikator kinerja, standar kinerja dan instrumen yang berbeda satu sama lain (Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,, 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 pelaksanaannya, 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 Cabang Kebun Bunga Banjarmasin 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. Dampak evaluasi dan kualitas karyawan terhadap kinerja di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin

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 Abdullah, dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah, Manajemen Bisnis Syariah, 2013, hal. 331).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan memiliki cara sendiri dalam hal peningkatan kualitas karyawannya, begitupun dengan Pegadaian syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawannya dan menjadikan sumber daya

manusia yang baik, professional dalam lingkungan pegadaian syariah cabang kebun bunga banjarmasin.

Dalam paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia, A. Usmara Ed, pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk (Usrama Ed, 2007, hal. 123). Dari teori tersebut tercermin pada pegadaian syariah dengan dibuktikannya 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 memeberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah dan masyarakat.

Data dilapangan menunjukkan bahwa karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin memiliki kinerja yang baik, menurut informan meskipun dalam keadaan pandemi seperti di tahun ini, para karywan 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 Cabang Kebun Bunga 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 Cabang Kebun Bunga yang bagus berarti pelaksanaan evaluasi kerja di PT Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin sudah terlaksana dengan baik meskipun menghadapi beberapa kendala yang telah penulis jabarkan sebelumnya.