

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan

Sejarah Pegadaian Syariah Kab.Balangan Sejak tahun 1746 Sejarah pegadaian dimulai saat VOC mendirikan *Bank Van Leening* sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan system gadai. Tahun 1811 pemerintah inggris mengambil alih dan membubarkan *Bank Van Leening*, masyarakat diberi keleluasan mendirikan usaha pegadaian.

Pada tahun 1901 pertama didirikan pegadaian di Sukabumi (Jawa Barat pada tanggal 1 April 1901). Pada tahun 1905 pegadaian berbentuk lembaga resmi “JAWATAN” 1905. Pada tahun 1961 bentuk badan hukum berubah “JAWATAN” ke “PN” berdasarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang (perpu). NO.19 tahun 1960 jp peraturan pemerintah NO.178 tahun 1961. Pada tahun 1969 bentuk badan hukum berubah dari “PN ke “PERJAN” berdasarkan peraturan pemerintah No.7 tahun 1969. Tahun 19990 bentuk badan hukum berubah dari “PERJAN ke “PERUM” Berdasarkan peraturan pemerintah No.10 Tahun 19990 yang di perbarui dengan peraturan pemerintah No.103 tahun 2000. Pada tahun 2012 bentuk badan hukum berubah dari “PERUM ke “PERSERO” pada tanggal 1 April 2012 berdasarkan peraturan pemerintah NO.51 tahun 2011. Pada tahun 2021 bentuk badan hukum berubah “PERSERO ke “PERSEROAN TERBATAS” pada tanggal 23 September 2021, berdasarkan

Peraturan Pemerintah No.73 Tahun 2021. Sementara itu di kabupaten Balangan sendiri Pegadaian juga menjadi perhatian penuh bagi pemerintah daerah.

Keberadaan Pegadaian Syariah pada awalnya didorong oleh perkembangan dan keberhasilan lembaga-lembaga keuangan syariah. Pegadaian Syariah adalah lembaga keuangan yang menyediakan transaksi pembiayaan dan jasa gadai berdasarkan prinsip syariah islam. Pegadaian syariah tidak hanya menyediakan produk berbasis gadai, namun pembiayaan jenis lainnya yang juga dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

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 dan prinsip hukum islam. Hal dimaksud dilatar belakangi 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. (Ali, 2008, hal.15).

Besarnya permintaan warga masyarakat terhadap jasa pegadaian syariah membuat lembaga-lembaga keuangan syariah juga melirik kepada sektor pegadaian, sektor yang dapat dikatakan agak tertinggal dari sekian banyak lembaga keuangan syariah lainnya. Padahal dalam diskursus ekonomi islam, pegadaian syariah juga merupakan salah satu praktik transaksi sosial dan keuangan yang pernah dipraktikkan di masa Nabi Muhammad SAW yang amat

menjanjikan mengayomi perekonomian rakyat untuk dikembangkan. (Ali, 2008, hlm:15).

Melihat semakin berkembangnya permintaan warga masyarakat dan pola bisnis berbasis syariah di Indonesia, Pegadaian Syariah tertarik untuk menerapkan pola ini. Apalagi, pola Pegadaian Syariah memungkinkan perusahaan untuk dapat proaktif dan lebih produktif untuk menghasilkan berbagai produk jasa keuangan modern, seperti jasa piutang dan jasa sewa beli. Pada lembaga gadai model dimaksud, nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah dalam hal gadai dapat diimplementasikan. Selain itu, mempertimbangkan fungsinya sebagai lembaga intermediasi bagi warga masyarakat terhadap sektor keuangan. (Ali, 2008, hlm: 15-16).

Berdasarkan perubahan status pegadaian, maka lembaga syariah mulai melirik pegadaian. Apabila pegadaian dibandingkan dengan perbankan secara umum maka dapat dikatakan mempunyai kelebihan dalam hal kemudahan dan kecepatan prosedur pencairan dana pinjaman. Pegadai (nasabah) tinggal membawa barang yang cukup berharga, kemudian ditaksir nilainya, dan uang akan diterima oleh pemilik barang sehingga disebut sangat praktis, sehingga sangat menguntungkan buat warga masyarakat yang membutuhkan dana cepat. Namun, bila perbedaan gadai syariah dengan konvensional hanya dalam hal pengenaan bunga. Pegadaian syariah menerapkan beberapa sistem pembiayaan, antara lain qardhul hasan (pinjaman kebijakan), dan mudharabah (bagi hasil). (Ali, 2008, hlm: 17) Maka dibentuk lah pegadaian syariah Kabupaten Balangan dan disahkan oleh Bupati Kabupaten Balangan. Dalam proses pengembangan untuk

meningkatkan kualitas kinerja dan periode pertama ini adalah proses penghantar di mana segi pelayanan untuk pegadaian yang maju periode-periode berikut.

2. Lokasi Penelitian

Pegadaian syariah Kabupaten Balangan Jl. Damanhuri RT.02 Komplek No.25 B, Paringin kota, Balangan, Kalimantan Selatan 71312.

3. Visi, Misi dan Tujuan Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan

a. Visi

Menjadi PPID yang professional dan terkemuka di Indonesia

b. Misi

- 1) Mengelola informasi dan dokumentasi secara professional dan mudah di akses oleh semua pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal.
- 2) Mengemban tugas konstitusi dalam menerapkan dan menjunjung tinggi keterbukaan informasi public sesuai undang- undang yang berlaku.

c. Tujuan

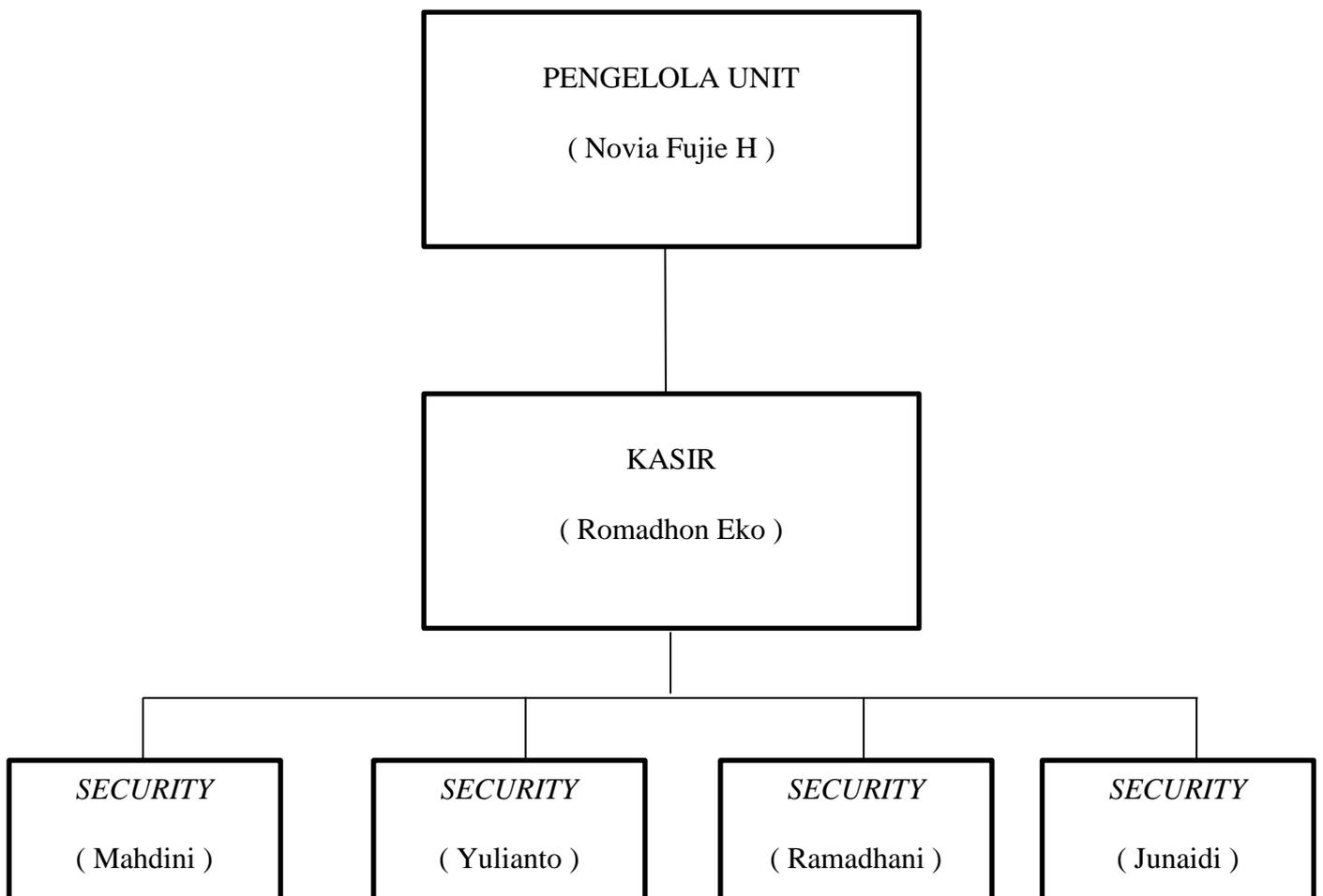
- 1) Turut melaksanakan dan menunjang pelaksanaan kebijaksanaan dan menunjang pemerintah kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya melalui penyaluran pinjaman uang pinjaman atas dasar hukum gadai.

- 2) Pencegahan praktek ijon, pegadaian gelap, riba dan pinjaman tidak wajar lainnya.

4. Struktur Organisasi Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan

Struktur organisasi Pegadaian Syariah Kab.Balangan dapat dilihat pada bagan berikut:

PT. PEGADAIAN UNIT BALANGAN



Gambar I

Badan Struktur Operasional Pegadaian Syariah Kab. Balangan
Sumber: Pegadaian Syariah Kab. Balangan (Januari,2022)

5. Tugas dan Fungsi Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan

Pegadaian Syariah Kab.Balangan terdiri dari pimpinan, kasir, security.Susunan pelaksanaan Pegadaian Syariah Kab.Balangan.

a. Pimpinan Cabang

Menyusun rencana pengembangan bisnis pada cabang syariah yang dikelolanya berdasarkan potensi daerah setempat untuk diusulkan kepada Deputy Bisnis, menyusun rencana kerja, program, inisiatif strategis, dan rincian biaya untuk mendapatkan RKAP yang terintegrasi dengan baik dengan seluruh unit kerja yang dikelolanya yang meliputi target kinerja, inisiatif strategis yang terintegrasi dengan tema RKAP yang ditetapkan, pengembangan infrastruktur penunjang operasional sesuai kebutuhan dan menjalankan fungsi approval sesuai ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran operasional cabang syariah.

b. Kasir Syariah

Membantu menyusun *key performance indicators/* indikator kinerja utama (KPI) dan *Target Setting* sesuai ruang lingkup pekerjaan dan bidang tugasnya, melaksanakan pekerjaan penerimaan, perhitungan maupun pembayaran uang serta melaksanakan tugas administrasi keuangan di outlet sesuai kewenangan dan SOP, melaksanakan penerimaan pelunasan uang pinjaman dari nasabah sesuai dengan ketentuan.

6. Produk Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan

a. Arrum Haji

Pembiayaan ARRUM Pegadaian Syariah adalah layanan yang memberikan anda kemudahan pendaftaran dan pembiayaan haji. Jaminan emas minimal Rp 7 juta plus bukti SA BPIH SPPH dan buku tabungan haji uang pinjaman Rp 25 juta dalam bentuk tabungan haji.

b. Arrum BPKB

Mendapatkan modal untuk pengembangan usaha mikro kini semakin mudah. Salah satunya kita bisa menggunakan layanan Arrum (ar rahn untuk usaha mikro). Produk satu ini memudahkan nasabah mendapatkan pinjaman uang dengan jaminan BPKB kendaraan.

Syaratnya, kamu harus sudah memiliki usaha yang sudah berjalan selama setahun. Sertakan juga fotokopi KTP, KK, dan BPKB asli.

c. Konsinyasi Emas

Konsinyasi emas adalah layanan titip-jual emas batangan di Pegadaian sehingga menjadikan investasi emas milik nasabah lebih aman karena disimpan di Pegadaian. Keuntungan dari hasil penjualan emas batangan diberikan kepada nasabah, oleh sebab itu juga emas yang dimiliki lebih produktif.

d. Tabungan Emas

Tabungan Emas adalah layanan pembelian dan penjualan emas dengan fasilitas titipan dengan harga yang terjangkau. Layanan ini memberikan kemudahan kepada masyarakat untuk berinvestasi emas.

e. Mulia

Mulia adalah layanan penjualan emas batangan kepada masyarakat secara tunai atau angsuran dengan proses mudah dan jangka waktu yang fleksibel. Mulia dapat menjadi alternatif pilihan investasi yang aman untuk mewujudkan kebutuhan masa depan, seperti menunaikan ibadah haji, mempersiapkan biaya pendidikan anak, memiliki rumah idaman dan kendaraan pribadi.

f. Arrum BPKB

Pembiayaan ARRUM (Ar Rahn untuk usaha mikro) pada pegadaian syariah memudahkan para pengusaha kecil untuk mendapatkan modal usaha dengan jaminan kendaraan. Kendaraan tetap pada pemiliknya sehingga dapat digunakan untuk mendukung usaha sehari-hari maksimalisasi daya guna kendaraan anda.

g. Amanah

Pembiayaan amanah dari pegadaian syariah adalah pembiayaan berprinsip syariah kepada karyawan tetap maupun pengusaha mikro, untuk memiliki motor atau mobil dengan cara angsuran.

h. Gadai Syariah

Pembiayaan Rahn (Gadai Syariah) dari pegadaian syariah adalah solusi tepat kebutuhan dana cepat yang sesuai syariah. Prosesnya cepat hanya dalam waktu 15 menit dana cair dan aman penyimpanannya. Jaminan berupa barang perhiasan, elektronik, atau kendaraan bermotor.

i. Multi Pembayaran Online

Bayar tagihan listrik, air, telpon, hingga pembelian tiket kereta api kini bisa dilakukan lewat produk multi pembayaran online. Fasilitas ini tersedia di outlet pegadaian syariah seluruh Indonesia.

B. Pengolahan Data

Penyajian ini dilakukan dengan pengklasifikasian data sesuai dengan fokus penelitian agar mempermudah dalam menganalisis dan menyajikannya. Adapun jumlah pengurus Pegadaian Syariah Kab.Balangan yang menjadi informan dalam penelitian ini berjumlah 2 orang yang diketahui sebagai pengurus di Pegadaian Syariah Kab.Balangan.

1. Profil Informan 1

Nama : Novia Fujie Hardiyati

Jenis kelamin : Perempuan

Jabatan : Pengelola Unit UPC paringin

Alamat : Jl.Ir.P.h.m Noor Barabai

Umur : 27 tahun

- a. Bagaimana gambaran fasilitas kerja karyawan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Menurut selaku Pimpinan Novia Fujie Hardiyati Cabang Kab.Balangan perkembangan pada Pegadaian Syariah Cabang Kab.Balangan sampai saat ini telah berkembang pesat, sistem peralihan yang dilakukan Pegadaian Syariah Cabang Kab.Balangan. dari tahun-tahun sebelumnya mengenai fasilitas kerja dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada pegadaian syariah Kab.Balangan yang dihasilkan adalah seperti *computer,printer,* dan *cpu* karena pegadaian ini arahnya ke gadai atau lembaga keuangan jadi bisa jua menggadaikan barang-barang dan untuk fasilitas yang ada sekarang seperti: *computer, printer,* tempat tabungan, *ac, browser,* dan juga ada kipas angin, telpon, alat tulis, mesin edesi, untuk M-bank bisa tapi untuk bank-bank tertentu seperti BNI dan Mandiri.

b. Kendala-kendala yang dihadapi

Kendala dalam pengembangan kualitas karyawan yaitu dengan pemberian materi dari pendidikan dan pelatihan pada karyawan dikarenakan waktu yang kurang banyak untuk lebih memberikan bimbingan dan penyuluhan terhadap teknologi tersebut, sehingga kurang maksimalnya dala proses pendidikan dan pelatihan tersebut.

c. Solusi Mengatasi Kendala

Solusi mengatasi kendala dalam pengembangan kualitas karyawan dengan menindak lanjuti latar belakang pendidikan karyawan, mempersiapkan waktu khusus untuk pendidikan dan pelatihan, dan pengadaan evaluasi kinerja.

- d. Adakah pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualitas karyawan di pegadaian syariah kab.Balangan?

Kalau ada bagaimana gambarannya, akan di *training* dulu tidak langsung turun ke tempat dan akan ada pendidikannya selama 2 bulan. Teruntuk kasir akan ada pelatihan atau diklat selama 1-2bulan disana akan belajar transaksi seperti bayar pajak, pelunasan, bayar angsuran, pengenalan mata uang. karena dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mengikuti suatu perubahan pada lembaga pegadaian syariah. Salah satu bagian sentral yang memiliki peran penting dalam hal pelatihan dan pendidikan yaitu divisi diklat mampu menghasilkan bibit karyawan pegadaian syariah dalam hal pencapaian kompetensi yang diharapkan dan sikap yang mendukung dalam hal produktivitas karyawan.Selain dari diklat (pendidikan dan pelatihan) karyawan terdapat juga beberapa sistem dari pegadaian syariah yang dapat menunjang tingkat kinerja para karyawan. Pegadaian syariah tengah mengembangkan teknologi berupa pegadaian syariah digital, agen pegadaian syariah untuk mempermudah setiap karyawan maupun nasabah dalam bertransaksi dan layanan baru berupa program pendidikan dan pelatihan yang mampu mendapatkan kualitas karyawan dalam proses perubahan tersebut. Pelaksanaan pelatihan dan pendidikan apa yang telah di sepakati pada saat Rapat Rencana Kerja Anggaran Tahunan yaitu mengadakan serta mengikuti pelatihan dan yang terdiri dari pelatihan internal.

- e. Apa saja metode latihan yang di terapkan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Untuk meningkatkan kualitas karyawan untuk di pegadaian syariah Kab.Balangan akan mengadakan diklat atau sekolah calon karyawan pegadaian syariah Kab.Balangan selama 2 bulan untuk mendalami *skill* untuk turun langsung ke kantor.

- f. Sebagai pemimpin apakah ada motivasi bagi karyawan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Pemberian Motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang lain dimana dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan motivasi yang diberikan pimpinan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab baik dan benar dalam melaksanakan pekerjaan, motivasi yang diberikan pimpinan biasanya setiap kali rapat pengurus dan juga apabila ada target yang ingin di capai di lembaga Pegadaian Syariah Kab.Balangan dan juga setiap bulan harus ada rapat bulanan untuk menunjang kinerja untuk member semangat untuk seluruh karyawan pegadaian syariah Kab.Balangan. karena 2 tahun ini covid jadi untuk rapat tidak bertatap muka lewat zoom saja. Tapi untuk 2022 ini akan di adakan rapat tapi untuk harinya belum di tentukan tapi pasti akan di adakan lagi rapat bulanan.tapi untuk areanya kalsel-teng lewat zoom dan untuk jam nya itu seperti jam 2 siang sampai selesai, memotivasi kerja sekalian pembelajaran bagi seluruh karyawan, contohnya seperti sheering

yg melalui aplikasi zoom yang diadakan pada hari rabu,19 januari 2022 jam 15:30-17:00 WITA.

- g. Bagaimana cara anda untuk mengukur kualitas kinerja karyawan yang baik di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Di pegadaian syariah ini kami menyediakan *user* untuk bertransaksi kalau untuk sering banyak digunakan kinerjanya semakin tinggi tapi kalau tidak digunakan atau jarang di gunakan akan terlihat di sistemnya. Dan untuk absensinya berbasis *online* jadi kelihatan siapa saja yang sering hadir dan tidak dan untuk ACCTV ini berfungsi sampai ke pusat jadi apapun yang di lakukan kelihatan semuanya *by system*.

- h. Menurut anda, apa saja penghambat fasilitas kerja karyawan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Seperti komputernya rusak, file lambat terkirim ke pusat untuk data-data itu termasuk memperlambat pekerjaan dan juga untuk jaringannya mudah gangguan atau lelet itu sangat memperlambat pekerjaan. Karena berbasis *online*.

- i. Apakah di pegadaian syariah Kab.Balangan Menerapkan Prinsip Islam dalam peranan Karyawan?

- 1) Pekerjaan yang ditekuni harus di didasari pada niat ibadah kepada Allah sehingga apa yang direncanakan dan dilaksanakan selalui di ridho Allah SWT.
- 2) Saling membantu dan tolong menolong dalam melaksanakan pekerjaan tidak mementingkan kepentingan pribadi saja

3) Selalu bersifat adil dalam hal pendistribusian dana zakat sesuai dengan ketentuan hukum islam.

4) Untuk pegadaian sendiri sudah di bawah naungan MUI

j. Apakah ada peranan pemerintah dalam peranan fasilitas kerja karyawan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Kalau peran pemerintah itu pasti karena pegadaian ini BMUIN sebelumnya pegadaian ini sekolah tinggi Akuntansi Negara seperti perpajakan, pegadaian ini salah satu jurusan di sekolah tinggi Akuntansi Negara tapi karena perubahan jadi lah pegadaian ini. Berdiri sendiri tapi masih wilayah lingkungan pemerintah daerah. Masih dalam wilayah ruang lingkup pemerintahan karena pegadaian ini adalah badan usaha milik Negara.

2. Profil Informan 2

Nama : Romadan Eko

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Jabatan : Kasir

Alamat : Barabai

Umur : 27 tahun

a. Bagaimana gambaran fasilitas kerja karyawan di pegadaian syariah Kab.Balangan perkembangan pada Pegadaian Syariah Cabang Kab.Balangan?

Sampai saat ini telah berkembang pesat, sistem peralihan yang dilakukan Pegadaian Syariah Cabang Kab.Balangan. dari tahun- tahun sebelumnya mengenai fasilitas kerja dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada

pegadaian syariah Kab.Balangan yang dihasilkan adalah seperti *computer, printer*, dan *cpu* karena pegadaian ini arahnya ke gadai atau lembaga keuangan jadi bisa jua menggadaikan barang- barang.dan untuk fasilitas yang ada sekarang seperti: *computer, printer*, tempat tabungan, *ac, browser*,dan juga ada kipas angin, telpon, alat tulis, mesin edesi, untuk M-bank bisa tapi untuk bank-bank tertentu seperti BNI dan Mandiri.

- b. Bagaimana pemimpin mengukur kinerja karyawan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Setiap karyawan memiliki kepuasan kerja masing-masing atas segala pencapaian target kinerja yang sudah dicapai. 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.

- c. Apakah ada pemberian motivasi kepada karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusi yang diberikan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Memberi motivasi diri dalam bekerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya 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. Motivasi yang diberikan pimpinan biasanya setiap kali rapat pengurus dan

juga apabila ada terget yang ingin di capai di lembaga pegadaian syariah Kab.Balangan dan juga setiap bulan harus ada rapat bulanan untuk menunjang kinerja untuk member semangat untuk seluruh karyawan pegadaian syariah Kab.Balangan.

- d. Apa saja yang menjadi penghambat kinerja kualitas karyawan di pegadaian syariah Kab.Balangan?

Jaringannya mudah gangguan atau lelet itu sangat memperlambat pekerjaan. Karena berbasis *online*.

- e. Apakah di pegadaian syariah Kab.Balangan Menerapkan prinsip islam dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan?

- 1) Pekerjaan yang ditekuni harus di didasari pada niat ibadah kepada Allah sehingga apa yang direncanakan dan dilaksanakan selalui di ridho Allah SWT.
- 2) Saling membantu dan tolong menolong dalam melaksanakan pekerjaan tidak mementingkan kepentingan pribadi saja
- 3) Selalu bersifat adil dalam hal pendistribusian dana zakat sesuai dengan ketentuan hukum islam.
- 4) Untuk pegadaian sendiri sudah di bawah naungan MUI

C. Analisis Data

Setelah menyajikan beberapa hasil wawancara terhadap informan di atas, kemudian penulis menganalisis data tersebut untuk menjawab rumusan masalah

pada bab 1 mengenai Bagaimana Peranan Fasilitas Kerja dalam Upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada pegadaian syariah Kab. Balangan.

1. Peranan Fasilitas Kerja yang Disediakan untuk Karyawan di Pegadaian Syariah Kab. Balangan.

Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan berupa komputer, printer, tempat tabungan, AC, Kipas Angin, Telepon, Alat Tulis, dan juga Mesin EDC. Kelengkapan fasilitas merupakan faktor yang sangat penting, mengingat tanpa adanya fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai pekerjaan akan sulit dilakukan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Rival bahwa fasilitas merupakan hal yang dapat memudahkan serta melancarkan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kerja. (Rival, 2004, hal. 243).

Hasil wawancara dengan karyawan Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan menunjukkan bahwa fasilitas di Pegadaian Syariah berkembang dengan baik dan pesat. Dari tahun-tahun fasilitas kerja terus meningkat seperti komputer, printer, dan CPU yang diperbarui. Peningkatan dan pembaruan fasilitas kerja dapat dilakukan dengan mudah karena kantor pegadaian dapat menggadai barang seperti komputer, printer, tempat tabungan, AC, kipas angin, telepon, serta barang yang dapat digadaikan lainnya. Sehingga wajar ketika kantor Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan dapat meningkatkan fasilitas kantor untuk para karyawan.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan tentu dalam rangka untuk meningkatkan semangat kerja para

pegawai. Pihak Pegadaian sendiri mengupayakan agar dapat memberikan fasilitas yang terbaik untuk karyawan.

Tujuan pemberian fasilitas tentu untuk meningkatkan semangat kerja sebagai sebuah kepedulian dan usaha perusahaan dalam meningkatkan pekerjaan. Ini sebagaimana dijelaskan dalam hadis Nabi SAW.

أَخْبَرَنَا عُبَيْدُ اللَّهِ بْنُ سَعِيدٍ أَبُو قُدَامَةَ السَّرْحَسِيُّ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ
عَنْ سُفْيَانَ عَنْ مَنْصُورٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ عُمَارَةَ بْنِ عُمَيْرٍ عَنْ عَمَّتِهِ عَنْ
عَائِشَةَ قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ أَطْيَبَ مَا أَكَلَ الرَّجُلُ
مِنْ كَسْبِهِ وَإِنَّ وَاَدَّ الرَّجُلُ مِنْ كَسْبِهِ

Artinya: *Telah mengabarkan kepada kami 'Ubaidullah bin Sa'id Abu Qudamah As Sarkhasi, ia berkata; telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sa'id dari Sufyan dari Manshur dari Ibrahim dari 'Umarah bin 'Umair dari bibinya dari Aisyah, ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Sesungguhnya sebaik-baik apa yang dimakan seseorang adalah yang berasal dari usahanya, dan sesungguhnya anak seseorang adalah berasal dari usahanya". (Sunan An-Nasa'i hadis nomor 4373)*

Meskipun begitu para karyawan sendiri juga tentu tidak akan langsung untuk dapat menggunakan fasilitas kerja, melainkan dengan pelatihan. Pelatihan kerja dilakukan secara tidak langsung dan kegiatan pelatihan dilakukan selama dua bulan. Hasil wawancara dengan Ibu Novia juga diketahui bahwa khusus untuk kasir sendiri akan ada pelatihan diklat selama 1-2 bulan untuk belajar transaksi seperti perpajakan, pembiayaan dan pengenalan mata uang. Pelatihan ini juga dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pegawai agar dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan benar.

Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan sendiri juga melakukan pelatihan di lapangan dengan turun langsung ke kantor dan menggunakan fasilitas kantor dengan sebaik-baiknya.

Fasilitas kerja nyatanya sangat berperan penting bagi karyawan, salah satunya seperti yang dijelaskan oleh Rival bahwa indikator fasilitas kerja adalah sarana prasarana. Sarana sendiri merupakan sesuatu yang dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan prasarana ialah penunjang jalannya proses kerja. (Rival, 2004, hal. 245) Oleh karena itu Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan mengupayakan untuk memenuhi sarana dan prasarana yang ada di kantor guna keberlangsungan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang ada di kantor tidak hanya terkait dengan alat kerja saja melainkan fasilitas lain yang ikut menunjang karyawan dalam bekerja. Kelengkapan ruangan seperti kipas angin dan AC sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini tentu akan menjamin kesehatan para karyawan ketika bekerja dan melayani nasabah. Jaminan kesehatan sendiri sebagaimana dijelaskan oleh Rival ialah jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna kenyamanan karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan di atas bahwa fasilitas kerja nampak memiliki peranan penting bagi karyawan untuk melaksanakan kinerja guna lebih baik lagi. Hal ini juga akan berpengaruh kepada kepuasan kerja oleh karyawan, oleh karena itulah fasilitas juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh salah satu Karyawan Pegadaian Syariah Kabupaten

Balangan bahwa setiap karyawan memiliki kepuasan kerja masing-masing atas segala pencapaian target kinerja yang sudah dicapai. 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.

Untuk membentuk karyawan dan pekerjaan yang baik tentu diperlukan adanya usaha dari perusahaan seperti halnya sarana prasarana dan pelatihan. Ini bentuk usaha perusahaan untuk semakin meningkat dan semakin maju. Ini didasari atas usaha dalam Islam sebagaimana termuat dalam Q.S. Ar-Rad: 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۗ ۱۱

Artinya: *Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Ar-Rad / 13:11)*

Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan.

Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi arusnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill-nya lebih baik.

i. Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j. Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

k. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu. (Notoatmodjo, 2009, hal. 121).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan karyawan, merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil karyawan akan meningkat secara optimal.

Selain itu memperhatikan bahwa kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terhadap faktor yang berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Salah satu faktor luar ialah fasilitas kerja yang memadai, sehingga para karyawan khususnya di kantor Pegadaian Syariah Kabupaten Balangandapat meningkatkan kualitas kerja.

Fasilitas kerja merupakan hal yang sangat penting bahkan Islam sendiri memandang fasilitas kerja sebagai pemenuhan hak dari pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Fasilitas juga merupakan bentuk penghargaan atas setiap pekerjaan manusia. (Didin Hafidhuddin & Hendri tanjung, 2003, hal. 104).

Hal ini sesuai dengan Allah SWT berfirman dalam surat Al-Israa' ayat 70:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۗ﴾

Artinya: *Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.*”(QS. Al-Israa / 17:70)

2. Peranan Fasilitas Kerja yang Disediakan untuk Karyawan di Pegadaian Syariah Kab. Balangan.

Fasilitas kerja nampak memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan. Fasilitas kerja merupakan sarana prasarana yang penting dalam usaha meningkatkan kepuasan seperti memberi kemudahan dan kenyamanan bagi pengguna jasa. Kehadiran fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai sebagaimana yang telah penulis uraikan sebelumnya akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja tersebutlah yang kemudian menjadikan kerja karyawan menjadi lebih baik dan penuh semangat. Tanpa fasilitas yang memadai kualitas kerja karyawan tentu tidak akan maksimal. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Lupiyoadi bahwa fasilitas sendiri adalah kemampuan sarana prasarana yang dapat menunjukkan baiknya perusahaan. Sejumlah riset menunjukkan bahwa fasilitas (serviscape) bisa mempengaruhi pilihan pelanggan, ekspektasi pelanggan kepuasan pelanggan dan perilaku lainnya. (Fandy Tjiptono, 2014, hal. 156).

Teori di atas nampak telah terimplementasi oleh Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan, karena hasil wawancara dengan karyawan juga menunjukkan bahwa setiap tahun fasilitas kantor nampak diperbarui. Hal ini menjadikan semangat kerja karyawan yang juga ikut membaik dan kualitas kerja ikut meningkat. Kualitas kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Presastono dan Fajar merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. (Ndaru Presastono & Sri Yulianto Fajar Pradapa, 2012, hal. 15). Artinya bahwa kualitas

kerja tentu sangat berhubungan dengan fasilitas kerja yang didapatkan oleh karyawan. Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh Siagian adalah upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya (Siagian, Sondang P, 2011, hal 71).

Kualitas kinerja karyawan adalah sesuatu yang sangat diharapkan, karena dengan kualitas yang baik tentu hasil pekerjaan akan menjadi baik. Sebaliknya, kualitas kerja yang kurang baik menentukan hasil kerja yang kurang baik pula. Hubungan fasilitas kerja dan kualitas kinerja karyawan sendiri adalah dua hal yang sangat berkaitan erat. Islam sendiri memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya. (Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, 2003, hal. 104).

Kualitas kerja ini erat kaitannya dengan profesionalisme bekerja dalam Islam sebagaimana hadis Nabi SAW:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ:
 رواه الطبرني (إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ
 والبيهقي)

Artinya: “Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Oleh karena itu dalam sebuah perusahaan sangat diharapkan adanya fasilitas kerja yang memadai untuk kelangsungan kerja karyawan. Dengan fasilitas kerja yang baik kinerja karyawan tentu akan baik pula. Untuk mengetahui baik dan meningkatnya kualitas kinerja karyawan, maka perlu melihat pada beberapa aspek sebagai berikut:

a. Kesetiaan

Yaitu pengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dalam maupun luar dari ancaman yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Yaitu penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Dalam melaksanakan tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti kepada bahwahnya.

d. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi perjalanan baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

e. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil. Sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya. (Mulyadi, 2007, hal. 337)

Melihat pentingnya kualitas kinerja bagi karyawan tentu pihak Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan akan melakukan berbagai cara guna menciptakan semangat kerja karyawan. Semangat tersebut dilakukan dengan memberikan motivasi oleh pimpinan kepada karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang lain dimana dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan motivasi yang diberikan pimpinan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab baik dan benar dalam melaksanakan pekerjaan.

Pemberian motivasi sendiri tentu akan meningkatkan kesetiaan, kejujuran, dan juga prestasi setiap karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan akan mempengaruhi kinerja dan akan mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan perusahaan serta akan memberikan motivasi diri pada setiap karyawan sehingga dapat lebih nyaman dalam bekerja, dan bertanggung jawab atas amanah yang ditanggihkan kepada karyawan. Pimpinan memberikan motivasi pada setiap kali rapat pengurus dan

juga ketika tercapainya tujuan atau target lembaga Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan. Pegadaian juga mengadakan rapat setiap bulan untuk menunjang kinerja untuk member semangat untuk seluruh karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu kendala dalam pekerjaan dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kendala jaringan atau gangguan jaringan yang dapat memperlambat pekerjaan. Pekerjaan di Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan lebih banyak berbasis online sehingga memerlukan jaringan yang baik dan stabil. Untuk itu pihak Pegadaian juga mengupayakan perbaikan pada fasilitas jaringan kantor untuk melancarkan setiap pekerjaan. Agar meningkatkan kedisiplinan dan tanggungjawab karyawan, pihak Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan menggunakan absensi online dan juga CCTV untuk mengetahui kinerja para karyawan.

Apa yang dilakukan pimpinan dalam hal pemberian fasilitas tujuannya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah hal yang tepat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan sendiri adalah pimpinan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Kuswandi bahwa dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, pimpinan memegang peranan cukup penting dalam usaha guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab mereka. (Kuswandi, 2004, hal. 27)

Payama Simanjuntak menjelaskan bahwa kinerja sendiri merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Pabunda, 2006, hal. 121) Pelaksanaan tugas dan pencapaian yang dilakukan tentu merupakan proses dari semangat kerja. Dengan memberikan dan meningkatkan fasilitas kerja sebagaimana yang dilakukan oleh Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan, merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh informan adalah untuk memberikan motivasi dan semangat kerja guna meningkatkan kualitas kinerja para karyawan.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut pihak Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan menerapkan prinsip Islam di dalamnya. Beberapa hal tersebut diantaranya:

- a. Pekerjaan yang ditekuni harus di didasari pada niat ibadah kepada Allah sehingga apa yang direncanakan dan dilaksanakan selalui di ridho Allah SWT.
- b. Saling membantu dan tolong menolong dalam melaksanakan pekerjaan tidak mementingkan kepentingan pribadi saja.
- c. Selalu bersifat adil dalam hal pendistribusian dana zakat sesuai dengan ketentuan hukum Islam.
- d. Untuk pegadaian sendiri sudah di bawah naungan MUI

Pemberian fasilitas yang baik dari pimpinan merupakan bentuk dan niat ibadah dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut agar kualitas kinerja membaik dan karyawan selalu giat dalam bekerja sebagaimana prinsip bekerja dalam Islam yang terdapat dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulluhnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang Ghaib dan yang nyata, lalu di berikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah / 9:105)

Peranan fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga merupakan bentuk tolong menolong dalam bekerja sebagaimana merupakan anjuran dalam Islam. Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Al-Faruqi bahwa tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya mencari kebahagiaan di dunia saja akan tetapi untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang harus dicatat bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus ihsan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan dan profesional. (Al-furuqi, 1982, hal. 210) Untuk itu maka dalam setiap pekerjaan juga harus dilandasi dengan saling membantu dan juga tolong menolong.

Dengan peran fasilitas kerja maka kepuasan kerja dengan sendirinya akan tumbuh dan kualitas pekerjaan akan membaik. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasaandalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil karyawan akan meningkat secara optimal. Oleh karena itu hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Kuswandi bahwa kepuasan karyawan merupakan salah satu

faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja optimal. (Kuswandi, 2004,hal.27).