

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM

---

ANALISIS ISLAMIC WORK ETHIC KARYAWAN PADA  
PT. PEGADAIAN CABANG SYARIAH SUBRANTAS PEKANBARU

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah fakultas Agama Islam  
(FAI) Universitas Islam Riau (UIR) Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh  
Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)*



OLEH :

AGUNG BUDI SAPUTRA  
182310405

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

2022



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية البرونديّة

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp: +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

## BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 27 April 2022 Nomor 348/Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Rabu Tanggal 27 April 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. Nama                   | Agung Budi Saputra   |
| 2. NPM                    | 182310405  |
| 3. Program Studi          | Ekonomi Syariah (S.1)  |
| 4. Judul Skripsi          | Analisis Islamic Work Ethic Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian            | 11.00 – 12.00 WIB  |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | 75,72 (B-)   |
| 7. Keterangan lain        | Ujian berjalan dengan lancar dan aman  |

PANITIA UJIAN

PEKANBARU

Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy

Dosen Penguji :

- |                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| 1. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy       | : Ketua   |
| 2. Mufti Hasan Alfani, SE,Sy,ME | : Anggota |
| 3. Ficha Melina, SE,Sy,ME       | : Anggota |

Dekan,  
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy  
NIDN : 1025066901

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 26284  
Telp: +62 761 674874 Fax: +62761 674834 Email: fal@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini dimunaqasahkan dalam sidang ujian Sarjana (S1) Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Riau:

Nama : Agung Budi Saputra

NPM : 182310405

Hari/Tanggal : Rabu, 27 April 2022

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Islamic Work Ethic Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Syariah  
Subrantas Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai  
salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI

TIM PENGUJI

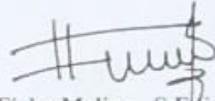
KETUA

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sv  
NIDN: 1025066901

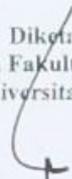
PENGUJI I

  
Mufti Hasan Alfani, S.E.Sv.M.E  
NIDN: 1024079002

PENGUJI II

  
Ficha Melina, S.E.Sv., M.E  
NIDN: 1001059201

Diketahui Oleh  
Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Islam Riau

  
Dr. Zulkifli, MM, ME.Sv  
NIDN: 1025066901



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat: Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28264  
Telp: +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fak@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Agung Budi Saputra  
NPM : 182310405  
Pembimbing : Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
Judul Skripsi : Analisis Islamic Work Ethic Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Syariah  
Subrantas Pekanbaru

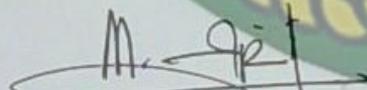
Disetujui  
Pembimbing

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

Turut Menyetujui

Ketua Prodi  
Ekonomi Syariah

Dekan  
Fakultas Agama Islam

  
Muhammad Arif, SE, MM  
NIDN: 1028048801

  
Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674874 Fax. +62761 674834 Email: faig@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk di munaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1).

Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy

Sponsor

Muhammad Arif, SE, MM

Ketua Program Studi



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

### الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax +62761 674834 Email: fal@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

#### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Agung Budi Saputra

NPM : 182310405

Pembimbing : Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy

Judul Skripsi : Analisis Islamic Work Ethic Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Syariah  
Subrantas Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	06 Desember 2021	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Perbaikan BAB I	
2	23 Desember 2021	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Perbaikan BAB II	
3	10 Januari 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Perbaikan BAB III	
4	24 Januari 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Perbaikan Analisis	
5	08 Februari 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Perbaikan BAB IV	
6	24 Februari 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Perbaikan BAB V	
7	09 Maret 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Perbaikan Referensi	
8	29 Maret 2022	Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy	Persetujuan ACC	

Pekanbaru, 27 Juli 2022

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Agama Islam

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

**SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Agung Budi Saputra

NPM : 182310405

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : Analisis Islamic Work Ethic Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya dicabut dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 29 Maret 2022

Yang Membuat Pernyataan,



AGUNG BUDI SAPUTRA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
الجامعة الإسلامية البروتية

Alamat: Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fa@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

Number 0948/A-UTR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Agung Budi Saputra
NPM	182310405
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

**Analisis Islamic Work Ethic Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru**

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 28 Maret 2022

an: Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

**Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.**

NIDN: 1018087

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## ABSTRAK

### ANALISIS ISLAMIC WORK ETHIC KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG SYARIAH SUBRANTAS PEKANBARU

OLEH:

AGUNG BUDI SAPUTRA

182310405

*Perusahaan PT. Pegadaian Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang memiliki tujuan untuk menyediakan fasilitas pembiayaan sesuai dengan hukum Syariah. Fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada masyarakat bertujuan untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat. Agar fasilitas tersebut dapat berjalan dengan baik maka PT. Pegadaian Syariah perlu adanya sebuah metode yang digunakan bertujuan untuk meningkatkan work ethic kerja karyawannya. Karena work ethi karyawan sangat berpengaruh terhadap berjalannya suatu perusahaan. Suatu work ethic karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan. Sebaliknya, work ethic karyawan yang buruk akan memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilaksanakan di PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru. Perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana work ethic kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru. Untuk menggali informasi serta data-data yang relavan dari sumber data, maka peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan metode deskriptif-kualitatif. Peneliti melakukan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan PT. Pegadaian Syariah. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah metode yang digunakan oleh Perusahaan PT. Pegadaian Cabang Syariah untuk meningkatkan work ethic karyawannya sudah berjalan dengan sangat baik dan berhasil, namun dengan metode tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan perspektif Islam. Dikarenakan metode tersebut masih mengikuti ketetapan dari Perusahaan PT. Pegadaian Konvensional.*

**Kata Kunci:** *Pegadaian Syariah, Work Ethic, Islamic Work Ethic*

## ABSTRACT

### THE ANALYSIS OF EMPLOYEE ISLAMIC WORK ETHIC AT PT. PEGADAIAN SHARIA BRANCH SUBRANTAS PEKANBARU

BY:

AGUNG BUDI SAPUTRA  
182310405

*The company PT. Sharia Pegadaian was a financial institution non-bank that had purpose to provide funding facility suitable with sharia law. The facility that had given by company to society had purpose to welfare society life. In order to make this facility run well, PT Sharia Pegadaian needed to create a method that used to increase employee work ethic. Because employee work ethic was very influence on company operational. A good employee work ethic would give good impact to company. Vice versa, bad employee work ethic would give bad impact to company. This research was field research that was done at PT. Pegadaian Sharia branch Subrantas Pekanbaru. Research formulation questioned about how employee work ethic at PT. Pegadaian Sharia branch Subrantas Pekanbaru. In finding information and relevant data from data sources, researcher used observation, interview and documentation method. The data result then analyzed by using descriptive-qualitative method. Researcher interviewed leader and employee PT. Pegadaian Sharia. The conclusion from this research explained that the method was used by company PT. Pegadaian Sharia Branch to increase employee work ethic had been run well and success, but with the method was not suitable with Islamic perspective. The method was still follow PT. Pegadaian conventional determination.*

**Keywords:** Sharia Pegadaian, Work Ethic, Islamic Work Ethic

ملخص

تحليل *ISLAMIC WORK ETHIC* لدى الموظف في الشركة المرهنة الشرعية  
سوبرنتاس بكنبارو

أغونج بودي سافوترا  
182310405

كانت شركة الشركة المرهنة الشرعية هي إحدى المؤسسة المالية غير بانك التي أهدفها لسهولة التمويل حسب حكم الشريعة. وكل سهولة تعطي الشركة إلى المجتمع تهدف إلى مصالحاتهم. ولتوفير هذه الأهداف فتحتاج الشركة إلى الطريقة لترقية *work ethic* لدى الموظف. لأنه أثر هام في نمو الشركة. إذا للموظف *work ethic* ممتع فتكون الشركة ممتعة أو العكس إذا للموظف *work ethic* سيئ فتكون الشركة سيئة. هذا البحث بحث ميداني الذي يقام بشركة المرهنة الشرعية في سوبرانتاس بكنبارو. وأما سؤال البحث هو كيف *work ethic* لدى الموظف في الشركة المرهنة الشرعية في سوبرانتاس بكنبارو. ويستخدم الباحث طريقة الملاحظة والمقابلة والتوثيق لجمع البيانات. ثم يحللها الباحث بطريقة وصفي – كمي. قام الباحث بالمقابلة مع مدير وموظف الشركة المرهنة الشرعية. فتكون الخلاصة أن الطريقة المستخدمة في هذه الشركة لترقية *work ethic* ناجحة، ولكن من جهة أخرى لم يناسب كلها حسب شريعة الاسلام. لأنه تتبع نظام من شركة مرهنة تقليدية.

الكلمات الرئيسية: المرهنة الشرعية، *Work Ethic*، *Islamic Work Ethic*

Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kemampuan kepada penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa manusia ke jalan yang penuh cahaya sejak zaman kegelapan. Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Dari penulisan skripsi ini penulis menyadari tentunya masih banyak terdapat kekurangan. Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Analisis Islamic Work Ethic Karyawan Pada PT.Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru”**

Dan penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau yaitu Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy

3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Muhammad Arif, S.E.,M.M
4. Bapak Dr. Zulkifli Rusby, MM,.ME.Sy selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan karyawan Tata Usaha yang banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
6. Bapak dan ibu yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah yang telah bersedia bekerjasama dengan memberikan informasi data secara akurat.

Semoga dengan bantuan dan kebaikan yang telah diberikan dapat dibalas oleh Allah SWT. Penulis berharap pembaca dapat menuangkan saran dan masukkan bahkan kritik yang dapat membangun dari berbagai pihak. Karena penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Semoga dengan saya membuat skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Ekonomi Islam. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya.

Pekanbaru, 26 Juli 2022  
Penulis

DAFTAR ISI	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Perumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Konsep Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Manajemen Sumber Daya Insani.....	8

3.	Work Ethic.....	10
4.	Islamic Work Ethic pada Karyawan.....	12
5.	Aspek –Aspek Islamic Work Ethic.....	14
6.	Etos Kerja Dalam Islam.....	15
7.	Fungsi Etos Kerja.....	18
8.	Pegadaian Syariah.....	21
B.	Tinjauan Penelitian yang Relevan.....	24
C.	Konsep Operasional.....	26
D.	Kerangka Berpikir.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>27</b>
A.	Jenis Penelitian.....	27
B.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
C.	Subjek dan Objek Penelitian.....	28
D.	Informan Penelitian.....	28
E.	Sumber Data.....	28
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
G.	Teknik Pengolahan Data.....	29
H.	Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>31</b>
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	31
B.	Deskripsi Umum Temuan Penelitian.....	39
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	48

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>58</b>
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel I. Tinjauan Penelitian yang Relevan.....	24
Tabel II. Konsep Operasional Penelitian.....	26
Tabel III. Waktu Penelitian.....	27
Tabel IV. Hasil Wawancara Bersama Pimpinan PT. Pegadaian Syariah.....	39
Tabel V. Hasil Wawancara Bersama karyawan PT. Pegadaian Syariah.....	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir ..... 26



### DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Surat Keputusan Pembimbing
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Pra Riset
- Lampiran 4 : Surat Balasan Izin Pra Riset
- Lampiran 5 : Surat Permohonan Riset
- Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Riset
- Lampiran 7 : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak
- Lampiran 8 : Dokumentasi
- Lampiran 9 : Hasil Turnitin



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebuah departemen atau unit yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia biasanya disebut sebagai departemen sumber daya manusia atau, dalam bahasa Inggris, HRD atau Human Resource Department.

Menurut A.F. Stone, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk menempatkan mereka di tempat yang tepat untuk mendapatkan orang yang mereka butuhkan. (Rusby, 2016: 1)

Dengan berpatokan pada pendekatan sistem, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari sebuah system yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya Sumber Daya Manusia hendak dievaluasi berdasarkan kontribusinya, berdasarkan produktifitas organisasi. Dalam prakteknya model Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah system terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat.

Setiap organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu baik

organisasi perusahaan, sosial, pemerintahan memiliki tujuan yang akan dicapai, dengan mempergunakan sumber daya yang ada pada organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan yang paling penting dalam mencapai organisasi.

Untuk mengurus tentang rekrutment, seleksi dan pelatihan, pemberian upah, Upaya untuk mempertahankan, mengevaluasi, dan mempromosikan karyawan dalam suatu organisasi semuanya dalam manajemen sumber daya manusia. Pada intinya, penjelasan tentang definisi manajemen sumber daya manusia yang sedang diketengahkan oleh beberapa faktor dalam bidang MSDM yang mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas penarikan pengembangan SDM, integrasi, kompensasi, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi tujuan individual, sosial dan keorganisasian. (Harahap, 2018 : 174-176)

Pegadaian syariah merupakan suatu lembaga usaha yang berbasis syariah. Pada dasar realitanya menerapkan sistem akad yang sesuai dengan syariat Islam tidak menerapkan sistem bunga. Biasanya, Pada pegadaian konvensional bunga atau sewa modal ditentukan berdasarkan jumlah pinjaman yang ditetapkan. Sementara pada pegadaian syariah berdasarkan taksiran barang yang digadaikan maka ditentukanlah besarnya pinjaman dan biaya pemeliharaan.

Kinerja adalah eksekusi dari *action plan* yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja baik di pemerintahan maupun bisnis (perusahaan) untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menghasilkan hasil bisnis yang mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. dengan kinerja. Kinerja yang baik berpengaruh positif bagi perusahaan, dan sebaliknya kinerja yang buruk berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

Misalnya, di sebuah pegadaian, pegadaian memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik dalam pelayanannya, dan pelanggan pegadaian akan merasa puas. Di sisi lain, jika kinerja pegadaian buruk, pelanggan pegadaian akan sangat kecewa dan tidak mungkin menjadi pelanggan tetap. Jika melakukannya dengan baik, bisnis secara otomatis akan berkembang dan berkembang lebih cepat.

Hal yang sama juga terjadi pada PT Pegadaian. PT Pegadaian didirikan. Sejak tahun 2008, Pegadaian Syariah telah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa strategi yang digunakan PT.Pegadaian Syariah melakukan rekrutmen staf, pelatihan dan pengembangan staf, program dorongan positif, dan dukungan staf.

Dari keempat strategi yang telah diimplementasikan oleh PT. Pegadaian Syariah sudah baik. Akan tetapi tetap saja PT. Pegadaian Syariah itu berada di bawah naungan PT. Pegadaian Konvensional,

sehingga penulis ingin meneliti secara ilmiah apakah strategi yang diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah sesuai dengan perspektif Islam atau malah menggunakan strategi yang sama dengan PT. Pegadaian Konvensional.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Analisis Islamic Work Ethic Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru”**.

#### **B. Batasan Masalah**

Dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Analisis Ethic Kerja Pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru Sesuai Dengan Perspektif Islam.

#### **C. Perumusan Masalah**

Setelah dilihat dari uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana Ethic Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru Sesuai Dengan Perspektif Islam?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pengimplementasian Sumber Daya Manusia yang ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta kompensasi pada PT. Pegadaian Syariah dan untuk mengetahui apakah

pelaksanaannya sudah sesuai dengan perspektif Islam.

#### E. Manfaat Penelitian

- 1) Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi mengenai ilmu pengetahuan di bidang peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan terlebih lagi di dalam perusahaan PT. Pegadaian Syariah.
- 2) Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerjanya ke masyarakat luasnya.
- 3) Penelitian ini juga diharapkan menambah pengetahuan bagi kalangan akademis, masyarakat umum dan lembaga yang terkait dengan pegadaian syariah.

#### F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gagasan singkat mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam Penelitian ini, maka penulis menguraikannya sebagai berikut:

##### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dibahas mengenai kajian teori/konsep yang mencakup kajian teori yang dijadikan patokan dan pedoman dalam penelitian. Konsep-konsep ini diantaranya pengertian manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya Insani, peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif Islam, prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam, manajemen kinerja karyawan, pegadaian syariah, tinjauan penelitian terdahulu, konsep operasional, dan kerangka berfikir.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai gambaran umum penelitian, deskripsi umum temuan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sebuah departemen atau unit yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia biasanya disebut sebagai departemen sumber daya manusia atau, dalam bahasa Inggris, HRD atau Human Resource Department..

Menurut A.F. Stone, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk menempatkan mereka di tempat yang tepat untuk mendapatkan orang yang mereka butuhkan.

Desain sistem perencanaan, persiapan untuk pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi pekerjaan, gaji karyawan, dan hubungan kerja yang baik dilibatkan dalam Manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia. (Rusby, 2016: 1)

Keberhasilan suatu organisasi diperankan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia. Banyak organisasi memahami bahwa elemen manusia dalam suatu organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Mereka mendefinisikan tujuan dan strategi, berinovasi, dan mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Ada dua alasan untuk ini:

*Pertama*, Sumber Daya Manusia memengaruhi efisiensi dan

efektivitas organisasi Sumber Daya Manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan tujuan dan strategi organisasi.

*Kedua*, Sumber Daya Manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada sistem desain formal dalam suatu organisasi yang mendefinisikan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa "*Sumber Daya Manusia harus ditentukan oleh apa yang dihasilkan oleh Sumber Daya Manusia bukan oleh apa yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia*".(Rachmawati, 2007: 1)

## 2. Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Dahlan (1997). Dalam penelitian ini, *Human Resource Management* diterjemahkan menjadi Manajemen Sumber Daya Insani. Kata manusia dan insan sebenarnya memiliki makna yang sama(sinonim). Makna ini didasarkan pada salah satu nama surat Al-Qur'an, yaitu 76 juz terjemahan manusia, surat al-insân. Manusia disebut al-insan, yang merupakan kebalikan dari kata liar (al-jinn) dalam bahasanya. Kata Alinsân digunakan untuk kedudukan manusia sebagai makhluk yang mandiri, mengacu pada manusia seutuhnya, baik lahir maupun batin. Manusia yang berbeda karena perbedaan fisik, mental dan intelektual (Shihab, 2007:369).

Selain itu, *Al-Insân* juga mengandung makna sebagai makhluk Allah, makhluk Allah, bertanggung jawab menerima perintah Allah di bumi karena manusia memiliki keistimewaan ilmu, berbicara dengan baik, serta memiliki kemampuan nalar dan berpikir. Menghadapi ujian pilihan antara yang baik dan yang jahat, mengatasi jalan keluar yang salah dari kekuatan dan kemampuan seseorang, bidang aplikasi dan kendali seseorang atas segala sesuatu yang mungkin mengaburkan hati nurani dengan tergoda oleh kemampuan, status, dan derajat seseorang, dan dari makhluk lain Martabat sebagai organisme makro.

Menurut Jusmaliani (2011) Manajemen Sumber Daya Insani bertanggung jawab untuk mengatur orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik secara individu maupun kolektif, karena mengatur karyawan itu kompleks dan rumit dan sulit, berbeda dengan mesin, modal, atau infrastruktur fisik lainnya. Manusia memiliki pemikiran, perasaan, posisi, aspirasi, dan asal usul yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Oleh karena itu, fungsi Manajemen Sumber Daya Insani adalah untuk memastikan bahwa efektivitas kegiatan Sumber Daya Manusia memiliki dampak utama pada kinerja organisasi, yang merupakan faktor dalam menentukan pelaksanaan organisasi yang efektif dan mencegah salah penempatan orang di tempat kerja.

### 3. Work Ethic

Pengertian *Work Ethic*/Etos Kerja Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.(Novliadi,2016:4)

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.(Sinamo,2011:26)

Kata kerja dalam KBBI artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu. Kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang, baik sendiri atau bersama orang lain, untuk memproduksi suatu komoditi atau memberikan jasa.

Sedangkan menurut Toto Tasmara, kerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*). (Tasmara,1995:25)

Makna kerja dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memenuhi kebutuhannya, baik di dunia maupun akhirat. Bekerja bukanlah sekedar untuk memperoleh penghasilan, namun bekerja yang lebih hakiki merupakan perintah Tuhan untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Melalui bekerja, dapat diperoleh beribu pengalaman, dorongan bekerja, bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin, dituntut kerja keras, kreatif, dan siap menghadapi tantangan zaman. Apabila etos dihubungkan dengan kerja, maka maknanya menjadi lebih khas.

Etos kerja adalah kata majemuk yang terdiri dari dua kata dengan arti yang menyatu. Dua makna khas itu adalah semangat kerja, dan keyakinan seseorang atau kelompok. Selain itu juga sering diartikan sebagai setiap kegiatan manusia yang dengan sengaja diarahkan pada suatu tujuan tertentu. Tujuan itu adalah kekayaan manusia sendiri, entah itu jasmani maupun rohani atau pertahanan terhadap kekayaan yang telah diperoleh. Menurut Jansen H. Sinamo, etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang

berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Etos kerja pada mulanya dari paradigma, tetapi kemudian dianggap sebagai sebuah keyakinan. Sebagai paradigma, nilai-nilai kerja tertentu diterima sebagai nilai yang baik dan benar oleh seseorang atau kelompok. Artinya, seseorang dapat diterima atau dihargai di kelompoknya apabila menunjukkan perilaku sesuai norma yang disepakati bersama. Dengan kata lain, etos kerja dapat juga berupa gerakan penilaian dan mempunyai gerak evaluatif pada tiap-tiap individu dan kelompok. Dengan evaluasi tersebut akan tercipta gerak grafik menanjak dan meningkat dalam waktu-waktu berikutnya. Ia juga bermakna cermin atau bahan pertimbangan yang dapat dijadikan pegangan bagi seseorang untuk menentukan langkah-langkah yang akan diambil kemudian. Ringkasnya, etos kerja adalah *double standar of life* yaitu sebagai daya dorong di satu sisi, dan daya nilai pada setiap individu atau kelompok pada sisi lain. (Sinamo, 2008:26)

#### 4. Islamic Work Ethic Pada Karyawan

Untuk lebih jelasnya Islamic Work Ethic pada karyawan dapat dilihat dibawah ini, menurut Chanzanagh & Akbarnejad (2011) adalah:

##### a. Niat Dalam Bekerja

Salah satu dimensi yang sangat penting adalah niat dalam etika kerja Islam, kedekatan seseorang dengan Tuhan diukur melalui

niatnya.

b. Amanah

Amanah dapat diartikan sebagai tanggung jawab yang dimiliki seseorang, dimana dalam seluruh aspek kehidupan manusia wajib memberi pertanggungjawaban. Contoh bagi umat muslim adalah Rasulullah yang menjadi orang yang sangat jujur, amanah, dan integritasnya sampai memiliki julukan Al-amin.

c. Hasil Dari Bekerja

Karya yang dihasilkan dan dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif merupakan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing yang sesuai merupakan defenisi dari hasil kinerja, sesuai dengan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

d. Keadilan

Kemakmuran atau kesejahteraan bagi seluruh umat dapat tercapai dengan keadilan dan kebenaran, Dengan tidak memandang kelas sosial keadilan dapat mempererat hubungan antar umat Islam.

e. Kerjasama

Dalam Islam saling membantu dan bekerjasama (*teamwork*) sangat dianjurkan, karena memiliki dampak positif pada peningkatan produktivitas untuk perusahaan. Bahkan Islam

menganjurkan seorang Muslim untuk melakukan kerjasama. Pekerjaan yang berat menjadi ringan jika dilakukan dengan bekerjasama, oleh sebab itu membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien dengan adanya kerjasama.

### 5. Aspek-Aspek Islamic Work Ethic

Menurut Sinamo ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras

dengan penuh semangat.

- e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati. (Sinamon, 2011:34)

## 6. Etos Kerja dalam Islam

Manusia adalah makhluk pekerja. Dengan bekerja manusia akan mampu memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan. Karena itu, bekerja adalah kehidupan. Sebab melalui pekerjaan itulah, sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatan hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmaniah maupun rohaniah, dunia dan akhirat. Namun bekerja tanpa dilandasi dengan semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia atau

tidak bernilai. Inilah yang biasa dikenal dengan istilah “etos kerja”.(Tasmara,1995:28)

Menurut Izzuddin Al-Khatib At-Tamimi memberikan batasan tentang etika kerja dalam Islam adalah bekerja dengan jujur dan tanggung jawab, dapat dipercaya, selalu menepati janji, toleransi terhadap sesama, selalu menjaga mulut dari rasa iri dengki terhadap orang lain dan menghindari dari suka menfitnah.(At-Tamini,1992:79)

Dengan demikian maka jelaslah bahwa etika kerja menurut Islam adalah bekerja yang selalu memperhatikan lingkungan, tidak menghalalkan segala cara, sedangkan di dalam perolehan hasil usaha perlu memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam sistem ekonomi Islam.

Menurut Dr. Musa Asy'ari, etos kerja yang Islami sejatinya rajutan nilai-nilai kekhalifahan dan kehambaan yang membentuk kepribadian muslim. Nilai-nilai kekhalifahan bermuatan kreatif, produktif, inovatif, berdasarkan pengetahuan konseptual, sedangkan nilai-nilai kehambaan bermuatan moral,taat dan patuh pada hukum agama dan masyarakat.(Islam,1997:52)

Etos kerja merupakan hal yang berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan positif, dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, sehingga nilai-nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Etos juga

menunjukkan sikap dan harapan seseorang (*raja*). (Tasmara,1995:17)

Secara hakiki, bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Sebagaimana firman Allah:

*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.(Q.S Al-Kahfi:7)*

Ayat ini juga mengetuk hati pribadi setiap muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Sebagai agama yang bertujuan mengantarkan hidup manusia kepada kesejahteraan dunia dan akhirat, lahir dan batin, Islam telah membentangkan dan merentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Pola hidup Islami tersebut dengan jelas dalam Al-Qur'an dan terurai dengan sempurna dalam sunnah Rasulullah SAW.

Islam membuka pintu kerja setiap muslim agar ia dapat memilih amal yang sesuai dengan kemampuannya, pengalaman, dan pilihannya. Islam tidak membatasi suatu pekerjaan secara khusus kepada seseorang, kecuali demi pertimbangan kemaslahatan masyarakat. Islam tidak akan menutup peluang kerja bagi seseorang, kecuali bila

pekerjaan itu akan merusak dirinya atau masyarakat secara fisik atau pun mental. Setiap pekerjaan yang merusak diharamkan oleh Allah.

Dengan demikian, seorang muslim dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas hidup sehingga eksistensinya bermakna dan bermanfaat di hadapan Allah SWT, yang pada akhirnya mencapai derajat *Al-hayat Althoyyibah* (hidup yang diliputi kebaikan). Untuk mencapai derajat tersebut maka setiap muslim diwajibkan beribadah, bekerja, berkarya berinovasi atau dengan kata lain beramal saleh. Sebab esensi hidup itu sendiri adalah bergerak kehendak untuk mencipta, dorongan untuk memberi yang terbaik serta semangat untuk menjawab tantangan zaman. Islam menghendaki setiap individu hidup ditengah masyarakat secara layak sebagai manusia, setidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok berupa sandang pangan, memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya, atau membina rumah tangga dengan bekal yang cukup. Untuk mewujudkan hal itu, Islam mengajarkan setiap orang untuk bekerja dan berusaha, menyebar di muka bumi untuk memakmurkannya, dan memanfaatkan rezeki. Rasulullah bersabda:

*Artinya: "Dari Khalid ibn Ma"dan dari Mikdam RA, bahwasanya Rasulullah SAW bersabda: tidak seorang pun memakan satu makanan yang lebih baik dari apa yang ia makan dari hasil kerja tangannya dansesungguhnya Nabi Daud itu makan dari hasil kerja tangannya". (H. R Bukhari)*

Hadits di atas menganjurkan seseorang untuk bekerja, dan meninggalkan tempat tinggalnya pada pagi hari untuk mencari nafkah, bukan sebaliknya yang hanya pasrah, berpangku tangan, bermalas-

malasan di tempat tinggalnya dengan hanya mengharapkan pemberian orang lain.

Hal ini dicontohkan oleh para sahabat Rasulullah SAW yang berdagang lewat jalan darat dan laut dengan gigih dan ulet. Maka bekerja dan berusaha sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing. Kerja jika dijalankan sesuai ajaran Islam, ia merupakan salah satu bentuk jihad yang tidak dapat dipisahkan dari signifikansi religius dan spiritual yang tercakup didalamnya. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama Islam. Etos kerja dilakukan dengan dasar iman, dan hanya mengharap rida-Nya.

## 7. Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Di antara fungsi etos kerja adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan.
2. Penggairah dalam aktivitas.
3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Melihat hal ini, maka sesungguhnya fungsi etos kerja bagi seorang yang bekerja sama seperti nafsu bagi diri seseorang. Nafsu oleh

sementara ahli dimaknai sebagai potensi rohaniah yang berfungsi mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dengan demikian, perbuatan apapun yang dilakukan seseorang, baik terpuji maupun tercela adalah dorongan oleh nafsu, sehingga posisi nafsu dalam hal ini sebagaimana etos adalah netral. Sementara etos maupun nafsu akan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Karena itu, bekerja seharusnya bukan sekedar aktivitas untuk menghasilkan sesuatu, akan tetapi bekerja harus diyakini sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Atau dengan kata lain, bekerja adalah ibadah. Sehingga jika seseorang berniat ibadah dalam bekerja, maka seharusnya ia juga menyadari bahwa etos kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan hasil atau keuntungan yang besar.

Suatu pekerjaan tanpa adanya etos sama saja seperti hidup tanpa daya atau semangat hidup, dengan adanya etos, pekerjaan akan lebih bermanfaat dan berkualitas hasilnya, karena didasari akan rasa suka pada pekerjaan tersebut. Dari sebuah etos yang ada dalam diri seseorang maka akan muncul suatu pekerjaan yang sangat memuaskan hasilnya, dan bisa memberikan lapangan pekerjaan buat orang lain. Namun jika sebuah etos itu dimiliki seseorang tanpa adanya rasa iman maka sama saja hasilnya tidak akan memuaskannya, jadi seseorang yang bekerja harus mempunyai etos yang tinggi dan beriman hanya kepada Allah pengabdian itu ditujukan.

Etos kerja yang tinggi dan sesuai dengan al-Qur'an dan sunnah atau

sesuai dengan ajaran Islam tidak akan hanya memuaskan diri sendiri saja, namun bisa bermanfaat dan barokah. Dengan etos kerja islami seseorang akan memiliki sikap jujur, tawadhu", dan ikhlas melakukan apa pun, untuk masyarakat disekelilingnya. Etos disini tidak hanya berfungsi sebagai motivasi atau penggerak saja namun bisa dijadikan acuan atau landasan dalam melakukan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah:

*Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.(Q.S.At-Taubah:119)*

Perintah Allah dalam ayat di atas, agar manusia bertakwa dan bersama orang-orang jujur. Kata jujur disini bisa diartikan, bahwa Allah menginginkan agar semua manusia berlaku jujur dalam segala sendi kehidupan dalam berbicara, bersikap, bekerja dan lain sebagainya. Apalagi seseorang yang memiliki etos kerja maka ia akan melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, tidak akan bersikap bohong atau sombong, karena ia takut akan adanya Allah sang maha pencipta. Dengan demikian, etos kerja akan membentuk seorang pribadi muslim yang kuat, kreatif, inovatif namun tetap bersikap tawadhu", patuh, dan taat, sehingga ia senantiasa memelihara dirinya dari perilaku-perilaku atau pekerjaan-pekerjaan yang bisa menjatuhkan harkat martabatnya sendiri. Ia juga menjauhkan dirinya dari hal-hal yang diharamkan Allah dengan kemuliaan dan lapang dada.

## 8. Pegadaian Syariah

### a. Pengertian Gadai Syariah (Rahn)

Dalam fikih Islam transaksi hukum gadai disebut dengan *Al-Rahn*. Kata *Al-Rahn* berasal dari bahasa Arab "*rahana-yarhanu-rahnan*" yang artinya mengatur sesuatu. Secara bahasa menurut Abu Zakariyya Yahya Bin Sharaf Al-Nawawi (w.676 H) arti *Al-Rahn* adalah *Al-Subut Wa Al-Dawam* yang artinya "tetap" dan "abadi". Menurut Taqiyyuddin Abu Bakar Al-Husaini (w.829 H), *al-rahn* adalah *al-subut* "sesuatu yang tetap" dan *al-ihtibas* "menahan sesuatu". Bagi Zakariyya Al-Anshary (w.936 H), *Al-Rahn* adalah *al-subut* yang berarti "tetap". Pengertian "tetap" dan "kekal" dimaksud, merupakan makna yang tercakup dalam kata *Al-Habsu Wa Al-Luzum* "menahan dan menetapkan sesuatu". Jadi, seperti yang diungkapkan di atas, arti *al-rahn* secara bahasa adalah kekal, abadi, memegang suatu barang sebagai pengikat utang. (Sofyan.2016 : 1)

### b. Landasan Hukum Gadai Syariah

Boleh tidaknya transaksi gadai menurut Islam, diatur dalam Al-Qur'an dan Hadis.

#### 1) Al-Qur'an

Ayat Al-Qur'an yang dapat dijadikan dasar hukum perjanjian gadai Syariah adalah terdapat dalam Surah Al-Baqarah yang berbunyi:

بِالْعَدْلِ كَاتِبٌ بَيْنَكُمْ وَلِيَكْتُوبَ فَاكْتُبُوهُ مُمْسَمًّ اٰجَلٍ اِلٰى يَدَيْنِ تَدَايِنْتُمْ اِلْتَامَتُوْا ...  
الَّذِيْنَ يُّهٰاِيَا

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu

melakukan utang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. (Al-Baqarah[2]:282)

بَعْضُكُمْ أَمِنَ قَلْبًا ضَمَّ مَقْبُورَهُنَّ كَاتِبًا تَجِدُوا أَمَانَتَهُ أَوْ تَمَنَّ بِالذِّ فَلَئِذَا كَبَعْتُمْ...  
وَلَمْ سَقَرُوا عَلَى كَثْمٍ وَإِنْ

Artinya: Dan jika kamu dalam perjalanan sedang kamu tidak mendapatkan seorang penulis, maka hendaklah ada barang jaminan yang dipegang. Tetapi, jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (utangnya). (Al-baqarah[2]:283)

## 2) Hadis

- a) Aisyah berkata bahwa Rasul telah bersabda :*"Rasulullah membeli makanan dari seorang yahudi dan meminjamkan kepadanya baju besi"* (HR Bukhari Muslim)
- b) Dari Abu Hurairah RA. Nabi saw., bersabda *"Tidak terlepas kepemilikan barang gadai dari pemilik yang menggadaikannya. Ia memperoleh manfaat dan menanggung resikonya"* (HR Asy Syafi'i, Al-Daraquthni Dan Ibnu Majah). (Umam 2016:173-174)

## c. Rukun Dan Syarat Transaksi Gadai

### 1. Rukun gadai

- a) Ada ijab dan qabul (*shighat.*)
- b) Terdapat orang yang berakad adalah yang menggadaikan (*rahin*) dan menerima gadai (*murtahin*).
- c) Ada jaminan (*marhum*) berupa barang atau harta.
- d) Utang (*marhun bih*)

### 2. Syarat sah gadai

- a) *Shighat*
- b) Orang yang berakad
- c) Barang yang dijadikan pinjaman

d) Utang (*marhun bih*)

#### d. Hak Dan Kewajiban Pihak Yang Berakad

##### 1. Penerima gadai (*murtahin*)

Hak:

- a) Apabila *rahin* tidak dapat memenuhi kewajibannya pada saat jatuh tempo, *murtahin* berhak untuk menjual *marhun*.
- b) Untuk menjaga keselamatan *marhun*, pemegang gadai berhak mendapatkan pengganti biaya yang di keluarkan.
- c) Pemegang gadai berhak menahan barang gadai dari *rahin*, selama pinjaman belum dilunasi.

Kewajiban:

- a. Apabila terjadi sesuatu (hilang ataupun cacat) terhadap *marhun* akibat dari kelalaian, maka *murtahin* harus bertanggung jawab.
- b. Tak boleh menggunakan *marhun* untuk kepentingan pribadi
- c. Sebelum diadakan pelelangan *marhun* harus ada pemberitahuan kepada *rahin*.

##### 2. Pemberi gadai

Hak:

- a) Setelah pelunasan pinjaman, *rahin* berhak atas barang gadai yang ia serahkan kepada *murtahin*.
- b) Apabila terjadi kerusakan atau hilangnya barang gadai akibat kelalaian *murtahin*, *rahin* menuntut ganti rugi atas *marhun*.

c) Setelah dikurangi biaya pinjaman dan biaya lain-lain, *rahin* berhak menerima sisa hasil penjualan *marhun*.

d) Apabila diketahui terdapat penyalahgunaan *marhun* oleh *murtahin*, maka *rahin* berhak untuk meminta *marhunnya* kembali.

Kewajiban:

a) Melunasi pinjaman yang telah diterima serta biaya-biaya yang ada didalam kurun waktu yang telah ditentukan.

b) Apabila dalam jangka waktu yang telah ditentukan *rahin* tak dapat melunasi pinjamannya, maka harus merelakan penjualan atas *marhun* miliknya. (Rusby, 2015: 10-11)

## B. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Tabel I: Penelitian Terdahulu

Nama dan Judul Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan	Hasil Penelitian
Dini Yunila Tanjung (2020) Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus. PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Medan)	Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan Sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Syariah sedangkan Dini Yunila Tanjung melakukan	Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi yang diberikan berupa semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan agar fokus dan disiplin. Seorang karyawan yang termotivasi akan lebih giat dan disiplin kerja, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi akan menunjukkan rasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya

	<p>penelitian di PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Medan</p>	<p>mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Namun pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Medan memiliki kinerja karyawan yang ditingkatkan melalui penilaian kinerja secara rutin yang dilakukan manajemen sumber daya manusia dengan penilaian kinerja MKE (Manajemen Kinerja Elektronik)</p>
<p>Dewi Ayu Lestari (2021) Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif BMT AL-ITTIHAD PEKANBARU</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif</p> <p>Sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Syariah sedangkan Dewi Ayu Lestari melakukan penelitian di BMT AL-ITTIHAD</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan keunggulan kooompetitif sudah dilaksanakan secara maksimal terhadap BMT AL-Ittihad yang berdampak positif dan sangat mendukung produktivitas kinerja karyawan, seperti pengawasan kerja, evaluasi kerja, pemberian rewards dan promosi jabatan.</p>
<p>Umi Hartati (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Silver Silk Tour &amp; Travel Pekanbaru</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan</p> <p>Sedangkan perbedaannya yaitu pada metode penelitian, metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan pada penelitian Umi</p>	<p>Hasil penelitan ini diketahui memotivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan sangat kuat sekali, ini diketahui dari nilai koefisien korelasi sebesar 82,5% sedangkan hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 11,907%. Kemudian terhadap besarnya nilai</p>

	Hartanti menggunakan metode kuantitatif	kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diketahui dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,6% dan sisanya 11,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
--	---	---

Sumber : Data Olahan 2022

### C. Konsep Operasional

TABEL II: Konsep Operasional Penelitian

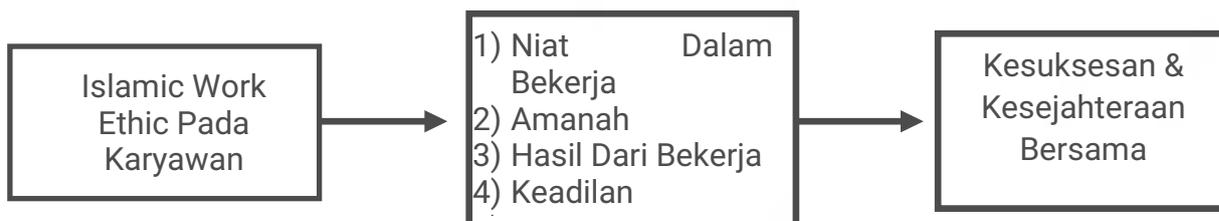
Konsep	Dimensi	Indikator
Analisis Islamic Work Ethic Pada Karyawan	Islamic Work Ethic (Chanzanagh & Akbarnejad, 2017)	1. Niat Dalam Bekerja 2. Amanah 3. Hasil Dari Bekerja 4. Keadilan 5. Kerjasama

Sumber : Data Olahan 2022

### D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini .sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Data Olahan 2022

Dari gambar konseptual diatas, dapat diuraikan bahwa pada penelitian ini untuk analisis ethic kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Syariah menggunakan teori tersebut, untuk tercapainya kesuksesan dan kesejahteraan bersama antara karyawan, na perusahaan serta sesuai dengan perspektif Islam.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yakni dengan menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah pendekatan fenomena yaitu mengamati dan meneliti masalah atau keadaan tertentu yang menjadi objek penelitian (Laksono, 2013 :181)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Jenis penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. (Sanusi, 2011 : 13).

##### B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru dan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2021 sampai bulan Maret tahun 2022, yaitu selama empat bulan dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel III. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan			
		Desember	Januari	Februari	Maret

		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Persiapan Penelitian	■	■	■	■													
2.	Pengumpulan Data Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■					
3.	Pengolahan dan Analisis Data Penelitian													■	■	■	■	
4.	Penulisan Laporan Penelitian																	■

Sumber : Data Olahan 2022

### C. Subjek dan Objek Penelitian

27

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah pimpinan cabang di PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru

Dan objek penelitian ini adalah strategi yang digunakan oleh PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru dalam Etos Kerja karyawan atau Sumber Daya Manusianya.

### D. Informan Penelitian

Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada posisi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan kepopulasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel pada penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber atau partisipan, atau informan penelitian.(Sugiyono, 2014: 216)

Dalam penelitian ini informan penelitian adalah Ibu Risti Agustiyeni,

S.E beliau adalah selaku pimpinan, serta beberapa karyawan kerja yang berada di PT. Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru,

#### E. Sumber Data

Data atau informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk di olah merupakan data yang berwujud data primer dan data sekunder.

- a. Data primer, data ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan dalam penelitiannya. Data dapat direkam atau dicatat oleh peneliti
- b. Data sekunder, berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan membaca, melihat atau mendengarkan. Data ini biasanya berasal dari data primer yang sudah diolah oleh peneliti sebelumnya. (Kusumastuti,2019:34)

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara terstruktur, wawancara ini yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan secara langsung kepada Pimpinan PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru, Yang kemudian dari hasil wawancara tersebut akan di olah, analisis, dan disajikan dalam bentuk skripsi.

Wawancara terstruktur mengacu pada situasi ketika seseorang peneliti melontarkan sederet pertanyaan temporal pada tiap responden berdasarkan kategori-kategori jawaban tertentu atau terbatas. (Kusumastuti, 2019 : 92)

#### G. Teknik Pengolahan Data

- a. Mencatat peristiwa yang ada di lapangan dalam bentuk catatan lapangan, kemudian diberi kode sehingga sumber dapat ditelusuri.
- b. Mengumpulkan informasi, memilah-milah, melakukan klasifikasi, mensintesis, membuat ikhtisar, dan memberi indeks.
- c. Berpikir untuk memperjelas kategori data sehingga data yang ada bermakna dengan mencari dan menemukan pola serta hubungan-hubungan dan menemukan temuan umum. (Nugrahani, 2014: 171)

#### H. Teknik Analisis Data

Semua teknik analisis data kualitatif berkaitan erat dengan metode pengumpulan data, yaitu observasi dan wawancara ataupun *focus group discussion*. (Bungin, 2015: 79)

- a. Reduksi Data

Komponen utama dalam analisis data kualitatif adalah reduksi data. Dalam reduksi data peneliti melakukan pemilihan atau seleksi, pemusatan perhatian atau pemfokusan, penyederhanaan, dan pengabstraksian dari semua jenis informasi yang mendukung data penelitian yang diperoleh dan dicatat selama proses penggalan data di lapangan.

- b. Sajian Data

Adalah sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan kepada peneliti untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakan.

### c. Penarikan Simpulan/Verifikasi

Merupakan kegiatan penafsiran terhadap hasil analisis data dan interpretasi data. Proses verifikasi terhadap penarikan kesimpulan sementara dapat dilakukan dengan pengulangan langkah penelitian, yaitu dengan menelusuri semua langkah penelitian yang telah dilakukan, meliputi pemeriksaan data yang telah terkumpul dari lapangan, reduksi yang dibuat berdasarkan catatan lapangan, dan simpulan sementara yang telah dirumuskan. (Nugrahani, 2014: 174-176)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Pegadaian Syariah

Pegadaian Cabang Syariah Subrantas memulai lokasi pertamanya di Pandau Permai pada tanggal 20 November 2008 dan pindah ke Jalan HR Soebrantas KM.10.5 Panam Pekanbaru pada tanggal 2 Januari 2011 atas keputusan Kepala Daerah Perum (Kanwil) II. Pegadian Pekanbaru No. 302 Pegadaian Syariah Subrantas OP 1.14001/2011 tentang pembukaan cabang.

Sesuai dengan Surat Keputusan Direksi Perum Pegadaian Nomor 84/LB.1.00/2011 Kanwil II tentang Pembukaan Cabang

Pegadaian Syariah Cabang Pekanbaru Subrantas, maka hal-hal berikut diperhatikan dan ditetapkan:

- a. Dalam rangka melayani kebutuhan konsumen muslim Indonesia akan pinjam meminjam sesuai syariah Islam, Perum Pegadaian sebagai lembaga yang bergerak di bidang usaha penyaluran kredit harus melayani kebutuhan konsumen.
- b. Riset dan observasi pasar yang dilakukan oleh tim Kantor Wilayah II Pekanbaru memenuhi syarat pendirian cabang Pegadaian Syariah di Jalan H.R Soebrantas KM 10.5 Panam Pekanbaru.
- c. Pembukaan cabang Pegadaian Syariah harus ditetapkan dengan surat dari Direksi Perum Pegadaian.

Meskipun syariah kantor cabang Pegadaian Syariah cabang Subrantas masih dibawa 31 Kantor wilayah II yang merupakan lembaga pegadaian konvensional.

Berdasarkan sumber budaya pegadaian adalah Inovatif, Nilai Moral Tinggi, Terampil, Adi layanan, dan Nuansa citra. Selain itu memiliki 6 core value Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Hal ini diterapkan diseluruh pegadaian baik syariah maupun konvensional.

Karyawan pada Pegadaian Syariah cabang subrantas memiliki latar pendidikan sarjana pada bidang konvensional. Menurut pimpinan cabang Ibu Pristi Agustiyeni, S.E disiplin waktu berkaitan erat dengan produktivitas kinerja karyawan.

## 2. Visi Dan Misi Pegadaian Cabang Syariah Subrantas

Semenjak awal berdirinya pegadaian syariah telah memiliki visi misi yang dipegang teguh dan dijadikan pegangan dalam menjalankan aktivitas pegadaian syariah hingga saat ini, visi misi tersebut yaitu.

### Visi:

*“Sebagai solusi bisnis terpadu terutama bisnis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia, selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah”.*

### Misi:

- a. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
- b. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan diseluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama untuk masyarakat.
- c. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

### 3. Produk-Produk Pegadaian Cabang Syariah Subrantas

Pegadaian syariah adalah suatu lembaga keuangan yang memiliki prinsip syariah dan menawarkan fasilitas pembiayaan dan jasa gadai. Pegadaian cabang syariah subrantas memiliki produk yang ditawarkan kepada para nasabah, tentunya produk pegadaian syariah ini sangat bermanfaat, yakni sebagai berikut:

#### a. Rahn (Gadai Syariah)

Rahn adalah inisiatif pinjaman untuk memenuhi kebutuhan pendanaan masyarakat dengan solusi skema pinjaman Syariah, sistem gadai berbasis Syariah. Berdasarkan Firman Allah (QS. Al-Baqarah {2}:285), DSN-MUI Bagian dan NO. 25/DSN, MUI/III dan DSN-MUI bagian RAGN dan NO. 26 Februari 2002 DSN, MUI/III/2002 RAHN EMAS. Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering menghadapi masalah emas, dan peralatan elektronik atau kendaraan bisa menjadi solusinya.

#### b. Amanah

Solusi pembiayaan mobil dengan prinsip Syariah, dimana mobil menjadi kebutuhan utama karyawan saat ini. Bagi yang berminat memiliki sepeda motor atau mobil baru/bekas dapat mewujudkannya melalui program Amanah Pegadaian Syariah, disertai dengan rencana pembiayaan bagi masyarakat dengan pendapatan tetap dalam jangka waktu kredit 12,18, 24, 36, 48, dan 60 bulan. Hal ini selaras dengan Fatwa DEWAN Syariah Nasional

NO. 92/DSN/-MUI/IV/2014. Yang pengambilannya dilakukan secara angsuran.

c. Arrum BPKB

Arrum BPKB, solusi keuangan Usaha Kecil Menengah (UKM) sesuai prinsip Syariah, adalah skema pinjaman dengan sistem syariah untuk usaha kecil dan pengusaha kecil dengan jaminan emas atau sistem angsuran menggunakan BPKB untuk mobil/motor pribadi. Jangka waktu pinjaman fleksibel dengan pilihan jangka waktu pinjaman 12, 18, 24 atau 36 bulan.

d. Arrum Haji

Merupakan produk pembiayaan untuk mendapatkan porsi haji. Bagi yang ingin pergi haji akan tetapi terkendala oleh biaya, dapat menggunakan produk Arrum Haji. Produk Arrum Haji menawarkan uang sebesar Rp 25.000.000 yang bisa langsung digunakan untuk membayar pendaftaran haji.

e. Mulia

Investasi emas batangan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah program MULIA Pegadaian Syariah yang menawarkan investasi yang menarik. Program Mulia ini memfasilitasi kepemilikan emas batangan dengan menjual logam mulia dari pegadaian secara tunai atau mencicil hingga tiga tahun. Anda dapat memilih dari 5gr, 10gr, 25gr, 50gr, 100gr, 250gr, 250gr dan 1kg logam mulia..

#### f. Tabungan Emas

Bagi yang berminat berinvestasi emas, Bank Tabungan Uang menyediakan layanan jual beli emas dengan fasilitas simpanan dengan harga yang wajar. Layanan ini memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk berinvestasi emas..

#### g. Multi Pembayaran Online

Multipay Online adalah layanan yang memungkinkan Anda untuk membayar berbagai sewa bulanan seperti listrik, telepon, TV berlangganan, speedy, tagihan telepon seluler pasca bayar, dan Suzuki Finance, dan pembelian pulsa online di pegadaian. Solusi pembayaran sederhana untuk keluarga Indonesia.

### 1. Struktur Organisasi PT. Pegadaian Syariah

Adapun struktur Organisasi Pegadaian Cabang Syariah Subrantas sebagai berikut:

#### a. Pimpinan Cabang

Pimpinan cabang mempunyai fungsi yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan operasional, administrasi dan keuangan kantor unit cabang.

- 1) Memimpin dan mengatur semua pekerjaan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas perkembangan dan kemunduran perusahaan.
- 3) Memberi pembinaan bawahan untuk kelancaran operasional

perusahaan.

- 4) Menyusun program kerja cabang untuk memastikan pelaksanaannya selaras dengan tujuan perusahaan.

Posisi ini ditempati oleh : PRISTI AGUSTIYENI, S.E

b. Penaksir

- 1) Mengevaluasi semua produk yang akan digunakan nasabah sebagai jaminan saat menerima kredit.
- 2) Menentukan jumlah pinjaman yang akan diberikan dengan ketentuan yang ada.
- 3) Mencetak surat bukti rahn, akad arrum dan akad mulia.

Posisi ini ditempati oleh : FEBRI SELLI, S.IP

c. Penyimpanan

Fungsi penyimpanan barang pada PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Syariah Subrantas dilaksanakan oleh penyimpan. Penyimpan bertanggung jawab penuh terhadap barang jaminan nasabah, mulai dari barang jaminan masuk sampai barang jaminan keluar dari gudang.

Sedangkan untuk penyimpanan uang dilaksanakan oleh pimpinan cabang yang disimpan dalam brankas, yang hanya diketahui oleh pimpinan cabang.

Posisi ini ditempati oleh : ARIE YOEL, S.E.

d. Kasir

- 1) Fungsi kasir bertanggung jawab atas pemasukan dan penarikan

uang tunai.

- 2) Menyerahkan uang pinjaman yang tercantum dalam bukti rahn.
- 3) Menerima pembayaran uang pinjaman pembayaran ijarah, cicilan uang pinjaman serta penerima pembayaran Multi Payment Online (MPO).
- 4) Melakukan pembayaran kredit kepada nasabah dan pembiayaan operasional.

Posisi ini ditempati oleh : AHMAD FADLI

e. *Relationship Officer*

Fungsi *Relation Officer* PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Subrantas adalah bagian yang terlibat langsung dalam dunia pemasaran, yang bertanggung jawab menjaga hubungan baik dengan para nasabah. Baik secara internal maupun eksternal PT pegadaian.

Nantinya kami akan selalu berkomunikasi secara langsung atau melalui telepon dan tentunya menceritakan segala hal tentang masalah yang dihadapi pelanggan kami.

Posisi ini ditempati oleh : ELSA ANISA

f. Keamanan

Secara umum keamanan berfungsi Menciptakan lingkungan yang menyenangkan di lingkungan kantor selama dan di luar jam kerja serta melindungi aset perusahaan dan pelanggan dengan aman di dalam kantor dan sekitarnya.

Memastikan layanan absensi pelanggan dilakukan dengan benar, termasuk lokasi pengawalan, antrian, dan protokol kesehatan selama pandemi ini..

Posisi ini ditempati oleh : FAUZI A, ANTON ADNAS, JUMAIDI SAMRO, M. BAKRI, DAN ZAKARIA

g. *Driver* (supir)

Fungsi driver Memastikan dan memelihara kendaraan dinas dalam keadaan terawat, aman dan dalam kondisi siap jalan.

Mengoperasikan ketersediaan bahan bakar dalam kondisi stabil, sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan mendadak tidak terjadi kekurangan.

Posisi ini ditempati oleh : NOVRI

h. *Office Boy*

- 1) Membersihkan kantor pagi hari sebelum kegiatan dimulai.
- 2) Merapikan peralatan kerja yang akan digunakan.
- 3) Membantu staf diperlukan demi kelancaran kegiatan kerja.
- 4) Memastikan kebersihan peralatan-peralatan yang berada dikantor.

Posisi ini ditempati oleh : BAYU

*Sumber olahan 2022*

## B. Deskripsi Umum Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilaksanakan secara langsung dengan terjun kelapangan, maka dari itu data-data yang

diterima merupakan data yang didapat melalui metode wawancara secara langsung terhadap informan penelitian, yakni: Pimpinan PT. Pegadaian Syariah serta beberapa karyawannya.

Hasil dari wawancara tersebut akan menunjukkan bagaimana PT. Pegadaian Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kemudian hasil wawancara di uraikan secara singkat dan disimpulkan secara kualitatif. Berikut ini merupakan hasil wawancara bersama Pimpinan PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas Pekanbaru.

**Tabel IV. Hasil Wawancara Bersama Pimpinan PT. Pegadaian Syariah**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden
	<b>NIAT</b>	
1.	Apakah niat Ibu untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja di PT. Pegadaian Syariah? Adakah yang menjadi alasan?	1. Iya, bersungguh-sungguh 2. Alasan saya bersungguh-sungguh karena saya ingin mengembangkan diri seerta mendapatkan apresiasi dari perusahaan
2.	Seperti apa menurut Ibu tentang disiplin karyawan yang harus diterapkan di PT. Pegadaian Syariah?	Menurut saya disiplinnya karyawan ialah taat aturan atau taat dalam menjalankan tugas dan fungsi
3.	Adakah faktor-faktor yang	Jika dari diri sendiri ialah

	mempengaruhi karyawan dalam semangat bekerja? (faktor diri sendiri dan dari PT. Pegadaian Syariah)	motivasi hidup, seperti ingin mencukupi kebutuhan keluarga. Sedangkan jika faktor dari perusahaan ialah saya ingin mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan.
<b>AMANA</b>		
1.	Apakah ada faktor-faktor dari perusahaan yang membuat karyawan tidak teliti dalam bekerja?	Faktor yang membuat karyawan tidak teliti dalam bekerja disebabkan oleh load kerja yang terlalu menumpuk atau terlalu banyak.
2.	Bagaimana PT. Pegadaian Syariah menerapkan kejujuran pada karyawan agar kinerjanya dapat meningkat?	Dengan cara selalu membuat laporan dan dapat menunjukkan apabila ada pengeluaran.
3.	Bagaimana karyawan dalam mempertanggung jawabkan tugas di bidang masing-masing?	Dengan cara menjalankan tugasnya dengan baik.
<b>HASIL DARI KERJA</b>		
1.	Bagaimanakah sistem gaji atau upah yang di terapkan di PT. Pegadaian Syariah?	Sudah sangat baik dan profesional sesuai dengan grade tanggung jawab
2.	Bagaimana cara PT. Pegadaian Syariah dalam mensejahterakan karyawannya?	Dengan memberikan gaji, upah dengan layak, serta fasilitas lain seperti asuransi kesehatan.

3.	Apakah gaji atau upah yang telah ditetapkan oleh PT. Pegadaian Syariah, sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan?	Sudah cukup
<b>KEADILAN</b>		
1.	Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja apakah jumlah kompensasi yang diterima untuk karyawan dan manajer sama rata dan bersifat amanah?	Ya, karena perusahaan bertanggung jawab atas segala yang terjadi di lingkungan pekerjaan
2.	Apakah karyawan mengerjakan pekerjaan sudah sesuai dengan porsi-porsinya?	Ya sudah sesuai, karena perusahaan sudah menyerahkan tiap pekerjaan pada ahlinya
<b>KERJASAMA</b>		
1.	Bagaimanakah cara atasan berkomunikasi dengan karyawan, ataupun antara karyawan dengan karyawan?	Dengan rutin melakukan briefing, maupun komunikasi personal apabila terjadi kendala
2.	Apakah ada pelatihan khusus yang dilakukan oleh di PT Pegadaian Syariah dalam proses peningkatan kinerja karyawan?	Ya ada Seperti: pelatihan leadership, public speaking, knowledge produc
3.	Bagaimana evaluasi yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Syariah dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan ?	Evaluasi rutin yang dilakukan guna meningkatkan kinerja

Hasil kesimpulan dari wawancara bersama Pimpinan PT. Pegadaian Syariah adalah sebagai berikut:

Menurut Ibu Risti Agustiyeni, S.E niatnya dalam bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhan hidup serta ingin mendapatkan apresiasi dari perusahaan pegadaian. Kemudian amanah dalam bekerja ialah bekerja dengan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan dengan selalu membuat laporan. . Dengan menjalankan tugas yang telah diberikan secara baik, maka karyawan berhak mendapatkan gaji atau upah yang cukup dan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Pegadaian Syariah.

Dan dalam hal keadilan PT. Pegadaian Syariah telah memberikan fasilitas seperti asuransi kesehatan sehingga perusahaan siap untuk bertanggung jawab atas segala yang terjadi di lingkungan pekerjaan karyawan. Dan para karyawan juga sudah diberikan pekerjaan yang sudah sesuai dengan porsi-porsinya. PT. Pegadaian Syariah menggunakan cara seperti briefing secara rutin atau pun komunikasi personal dalam hal komunikasi terhadap para karyawannya. Karyawan juga sudah diberikan pelatihan-pelatihan khusus serta dilakukan evaluasinya secara rutin yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel V. Hasil Wawancara Bersama karyawan PT. Pegadaian Syariah

NO	Pertanyaan	Jawaban Responden
	<b>NIAT</b>	
1.	Apakah niat/motivasi saudara untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja di PT. Pegadaian Syariah? Adakah yang menjadi alasan?	Ya,saya bersungguh-sungguh sebab saya ingin lebih mengenalkan tentang sistem gadai syariah kepada masyarakat luar serta terdapat gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup.
2.	Seperti apa menurut saudara tentang disiplin sebagai karyawan yang harus diterapkan di PT. Pegadaian Syariah?	1. Tentu saja tepat waktu dalam bekerja, bekerja sesuai dengan tugas, gigih dalam bekerja. 2. Disiplin dalam menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3.	Adakah faktor-faktor yang mempengaruhi saudara dalam semangat bekerja? (faktor dari PT. Pegadaian Syariah)	1.Tentu saja ingin mengembangkan potensi dan keinginan saya untuk terus belajar dan mendapatkan ilmu. 2. Faktor dukungan dan motivasi dari orang tua, keluarga,teman sepekerjaan, atasan,teman dekat sangat berpengaruh untuk semangat bekerja 3. Faktor rasa tanggung jawab

		terhadap pekerjaan. 4. Dan juga ada nya refreshing
	<b>Amanah</b>	
1.	Apakah ada faktor-faktor dari perusahaan yang membuat saudara tidak fokus/teliti dalam bekerja?	1.Mungkin deadline pekerjaan, atau pekerjaan yang menumpuk membuat sedikit lelah sehingga gagal fokus. 2.kebanyak faktor yg membuat tidak fokus bekerja adalah masalah diluar pekerjaan. 3.Ritme pekerjaan yang berubah-ubah
2.	Kejujuran seperti apa yang diutamakan sebagai seorang karyawan? (Contohnya)	1.Kejujuran kepada nasabah adalah hal utama di bidang ini. 2.Jujur dalam memberitahu segala kendala yang muncul dalam bekerja, terlebih lagi dalam pekerjaan yang berhubungan dengan masalah keuangan.
3.	Seperti apa bentuk pertanggung jawaban yang saudara lakukan ketika menempati posisi saat ini?	1.Dengan cara mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang baik. 2.Bertanggung jawab jika berbuat salah dalam pekerjaan. 3.Laporan harian dan quality kerja
	<b>HASIL DARI KERJA</b>	
1.	Apakah gaji menjadikan faktor kegigihan saudara dalam bekerja?	Ya, karena sebagai manusia pekerjaan dilakukan untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan atau keinginan kita. Terkadang saat

		mengingat tanggal gaji semakin dekat maka semangat kerja meningkat dan membuat pekerjaan terselesaikan dengan baik.
2.	Selama saudara menjadi karyawan di PT. Pegadaian Syariah, bentuk kesejahteraan seperti apa yang telah diberikan?	Terdapat bentuk kesejahteraan seperti : asuransi kesehatan, uang cuti dan berupa gaji tanpa insentif
3.	Apakah gaji atau upah yang selama ini telah di tetapkan oleh PT. Pegadaian Syariah menurut saudara sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan?	Masih belum cukup dikarenakan lumayan besarnya resiko pekerjaan yang saya lakukan
		<b>KEADILAN</b>
1.	Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja apakah jumlah kompensasi yang diterima untuk saudara selaku karyawan sama rata dengan selaku manager?? Dan apakah dana kompensasi tersebut sudah bersifat amanah?	Mungkin saja sesuai, sebab perusahaan akan bertanggung jawab terhadap segala hal yang terjadi di lingkungan pekerjaan
2.	Apakah saudara sebagai karyawan, mengerjakan pekerjaan sudah sesuai dengan porsi-porsinya? (sesuai tugas)	Ya, kami mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan kami. Karena tidak ada kesempatan mengerjakan pekerjaan orang lain, pekerjaan kami sudah cukup banyak untuk kami kerjakan.

KERJASAMA	
1.	<p>Bagaimanakah cara saudara dalam berkomunikasi terhadap atasan, ataupun dengan sesama karyawan?</p> <p>Saling menghormati segala pendapat, untuk dapat bekerja sesuai tugas dan fungsi serta, menggunakan bahasa yang baik, sopan, agar maksud dari perkataan kita tersampaikan dengan baik..</p>
2.	<p>Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan oleh PT. Pegadaian Syariah dalam proses peningkatan kinerja karyawan? (jika ada tolong sebutkan)</p> <p>1. Knowledge produk 2. Public speaking 3. Leadership</p>
3.	<p>Bagaimana evaluasi yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Syariah dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan ?</p> <p>Perusahaan selalu mengadakan evaluasi secara rutinnya, yakni dengan metode karyawan memberikan laporan baik secara internal maupun eksternal kemudian ada juga menggunakan alat ukur Key Performance Indikator (KPI)</p>
4.	<p>Apakah hasil evaluasi mempengaruhi peningkatan kinerja saudara?</p> <p>Ya sangat mempengaruhi, karena dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Saya menjadi lebih paham dalam bekerja, sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat saya selesaikan dengan cepat dan baik.</p>

*Sumber: Data Olahan 2022*

Hasil kesimpulan dari wawancara bersama karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut karyawan yang membuat mereka niat dalam bekerja disebabkan oleh gaji, yang mereka dapat guna kebutuhan mereka sehari-hari serta untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang lebih banyak lagi tentang sistem pegadaian Syariahnya, sehingga mereka bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat membuat para karyawan tidak fokus dalam bekerja seperti: banyaknya kerjaan yang tumpang tindih terlebih lagi jika mendapatkan tekanan dari perusahaan. Namun karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara jujur dan baik agar mendapatkan hasil yang baik pula.

Ketika karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan berhak mendapatkan gaji setiap bulannya. Dengan uang gaji tersebutlah karyawan membiayai kehidupannya sehari-hari. Demi mendukung pekerjaan karyawan agar mendapatkan hasil yang baik maka, perusahaan memberikan pelayanan khusus seperti: mendapatkan asuransi kesehatan, uang cuti serta perusahaan akan bertanggung jawab terhadap apa yang

terjadi selama di lingkungan pekerjaan. Sehingga karyawan bisa bekerja dengan semaksimal mungkin.

Saat karyawan sudah bekerja dengan keras maka karyawan perlu diadakannya pelatihan. Pelatihan tersebut diadakan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih memahami lagi tentang pekerjaannya sehingga dari pelatihan tersebut karyawan bisa lebih mudah dan cepat menyelesaikan tugas-tugasnya. Bentuk pelatihan yang diberikan oleh perusahaan seperti: public speaking, knowledge produk dll. Selain memberikan pelatihan kepada karyawan, perusahaan juga mengevaluasi karyawan dengan secara rutin, evaluasi tersebut dilakukan agar karyawan dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan pada kerjaan sebelumnya. Sehingga kualitas kinerja karyawan dapat terus meningkat.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah mendapatkan hasil data wawancara, data tersebut diolah dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel seperti diatas. Dan kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data. Selanjutnya dilakukan pembahasan atau pengambilan kesimpulan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara

sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. (Sanusi, 2011:13)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

Perusahaan PT. Pegadaian Cabang Syariah Subrantas dalam meningkatkan kinerja karyawan, belum sepenuhnya sesuai dengan perspektif Islam dikarenakan PT. Pegadaian Syariah masih berbentuk cabang, dan berpusatkan pada Perusahaan PT. Pegadaian Konvensional pada umumnya mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan PT. Pegadaian Konvensional

Berikut ini adalah penjelasan mengapa PT. Pegadaian Syariah Cabang Subrantas dikatakan belum menenuhi syari'at Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan:

#### 1) Niat Dalam Bekerja

*Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui, (Q.S Az-Zumar: 39)*

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT.

Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.

Istilah kerja dalam Islam bukan semata mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya. (Prasetyo.2015:253)

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan niat adalah hal yang paling penting dan utama, hal ini berkaitan dengan memenuhi nafkah untuk diri sendiri maupun keluarga. suatu pekerjaan akan diridhai Allah SWT jika niatnya baik dan benar.

Perusahaan PT. Pegadaian Syariah sudah memberikan berbagai macam bentuk motivasi untuk dijadikan sebagai penyemangat karyawan ketika bekerja. Motivasi yang diberikan berbentuk seperti gaji dan juga apresiasi.

Dengan adanya motivasi tersebut, karyawan pun menjadi lebih semangat dalam mengembangkan potensi diri, menambah wawasan serta pengalaman bagi karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan mampu memperkenalkan tentang

sistem pegadaian Syariah kepada masyarakat luas.

Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah sudah bekerja dengan niat yang baik yakni untuk mencari rezeki serta memenuhi kebutuhan hidupnya dengan keluarga sehari-hari. Namun yang menjadi masalah adalah Perusahaan PT. Pegadaian Syariah belum memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meniatkan diri bekerja di Pegadaian Syariah itu untuk beribadah kepada Allah SWT. Serta membantu perekonomian masyarakat yang kurang mampu.

## 2) Amanah

Islam telah mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan dengan aturan yang insani dan adil. Pemimpin Tertinggi Revolusi Islam Ayatollah Al-Udzma Khamenei mengatakan: *"Dalam dua sistem Kapitalisme dan Komunisme, hubungan pekerja dan perusahaan adalah hubungan permusuhan. Tetapi tidak demikian dalam Islam. Islam mengajarkan bahwa hubungan antara pekerja dan perusahaan adalah hubungan kerjasama (partnership). Tidak ada eksploitasi di sini. Masing-masing pihak memiliki hak yang harus dihormati oleh pihak lain"*.

Lebih dari itu Islam menghendaki majikan tidak melakukan pemerasan terhadap tenaga pekerja diluar batas kemampuan yang mereka miliki, memperlakukan mereka seperti keluarga

sendiri, sehingga menuntut agar memperlakukan pekerja dengan hormat, manusiawi, kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus benar-benar terjamin sebagaimana yang tertera dalam sabda Rosulullah SAW:

*"Kewajiban para majikan hanya menerima pekerjaan yang mudah dilakukan oleh para karyawannya. Janganlah mempekerjakan mereka sedemikian rupa sehingga berakibat buruk bagi kesehatannya"*(Willian,2013:75-76)

Amanah memiliki arti jujur, terpercaya atau dapat dipercaya. Kunci penting dalam bekerja salah satunya adalah amanah, Amanah sangat penting saat kita bekerja dengan orang lain. Sikap amanah atau jujur sangat diperlukan dalam bekerja di Perusahaan PT. Pegadaian Syariah agar tidak ada pihak yang dirugikan baik itu dari perusahaan, karyawan atau pun dari pihak nasabah.

Karyawan PT. Pegadaian Syariah sudah menjalankan pekerjaannya dengan amanah yakni dengan memberitahukan segala kendala yang muncul dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Namun tidak jarang karyawan dibuat tidak teliti atau gagal fokus dalam bekerja dikarenakan terlalu banyaknya program yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat pekerjaan tersebut menjadi tumpang-tindih. Meski demikian para karyawan tetap berusaha untuk tetap menjaga kepercayaan atasan dan kepercayaan nasabah.

### 3) Hasil Dari Bekerja

Islam tidak menghendaki adanya ketimpangan ekonomi antara satu orang dengan yang lainnya. Karena itu, (antara lain) monopoli (*al-ihthikar*) atau apapun istilahnya, sama sekali tidak bisa dibenarkan. Nabi Muhammad Saw bersabda:

*Tidak menimbun barang kecuali orang-orang yang berdosa. Orang yang bekerja itu diberi rizki, sedang orang yang menimbun itu diberi laknat. Siapa saja yang menyembunyikan (gandum atau barang-barang keperluan lainnya dengan mengurangi takaran dan menaikkan harganya), maka dia termasuk orang-orang yang zalim. (HR. Muslim)*

Larangan demikian juga ditemukan dalam al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Hasyr ayat 7 yang artinya:

*Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada RasulNya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota Maka adalah untuk Allah, untuk rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang Kaya saja di antara kamu. apa yang diberikan Rasul kepadamu, Maka terimalah. dan apa yang dilarangnya bagimu, Maka tinggalkanlah. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Amat keras hukumannya.( Q.S.Al-Hasyr:7)*

Umar Bin Al-Khattab (khalifah Islam ke-2) pernah mengumumkan pada seluruh sahabatnya, bahwa menimbun barang dagangan itu tidak sah dan haram. Umar berkata:

*Orang yang membawa hasil panen ke kota kita akan dilimpahkan kekayaan yang berlimpah dan orang yang*

*menimbunnya akan dilaknat. Jika ada orang yang menimbun hasil panen atau barang-barang kebutuhan lainnya sementara makhluk Tuhan (manusia) memerlukannya, maka pemerintah dapat menjual hasil panennya dengan paksa. (HR Ibnu Majah) (Rangkuti 11-12)*

Ketika karyawan sudah menjalankan kewajibannya dengan baik maka karyawan berhak mendapatkan hasil atas kerja keras mereka. Perusahaan PT. Pegadaian Syariah memberikan gaji atau upah yang cukup kebutuhan sehari-hari mereka sebagai imbalan atas kerja keras karyawan.

Dan juga perusahaan juga memberikan asuransi kesehatan dan uang cuti dengan tujuan karyawan dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan semangat. Namun ada pula karyawan yang mengeluhkan bahwa gaji yang diterima masih kurang karena tidak sesuai dengan resiko pekerjaan.

#### 4) Keadilan

*Al-qur'an* menggunakan pengertian yang berbeda-beda bagi kata atau istilah yang bersangkutan-paut dengan keadilan. Bahkan kata yang digunakan untuk menampilkan sisi atau wawasan keadilan juga tidak selalu berasal dari akar kata '*adl*'. Kata-kata sinonim seperti *qisth*, *hukm* dan sebagainya digunakan oleh *Al-qur'an* dalam pengertian keadilan.

Tentang keadilan Allah SWT berfirman :

*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.(Q.S An-Nahl:90)*

Kalau dikategorikan, ada beberapa pengertian yang berkaitan dengan keadilan dalam Al-qur'an dari akar kata 'adl itu, yaitu sesuatu yang benar, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan hendaknya kalian menghukum atau mengambil keputusan atas dasar keadilan. Secara keseluruhan, pengertian-pengertian di atas terkait langsung dengan sisi keadilan, yaitu sebagai penjabaran bentuk-bentuk keadilan dalam kehidupan. Dari terkaitnya beberapa pengertian kata 'adl dengan wawasan atau sisi keadilan secara langsung itu saja, sudah tampak dengan jelas betapa porsi warna keadilan mendapat tempat dalam Al-qur'an.

Kesimpulan di atas juga diperkuat dengan pengertian dan dorongan Al-qur'an agar manusia memenuhi janji, tugas dan amanat yang dipikulnya, melindungi yang menderita, lemah dan kekurangan, merasakan solidaritas secara konkrit dengan sesama warga masyarakat, jujur dalam bersikap, dan seterusnya. Hal-hal yang ditentukan sebagai capaian yang

harus diraih kaum muslim itu menunjukkan orientasi yang sangat kuat akar keadilan dalam *Al-qur'an* Demikian pula, wawasan keadilan itu tidak hanya dibatasi hanya pada lingkup mikro dari kehidupan warga masyarakat secara perorangan, melainkan juga lingkup makro kehidupan masyarakat itu sendiri. (Rangkuti.2017:5-6)

Keadilan merupakan dimana keadaan kita harus bisa menempatkan sesuatu pada tempatnya. Dalam hal ini Perusahaan PT.Pegadaian Syariah sudah memberikan pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dan juga perusahaan siap untuk bertanggung jawab atas segala hal yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Hasil dari pekerjaan karyawan pun sangat baik karena pekerjaan tersebut sudah diberikan ke tiap-tiap ahlinya. Sehingga hasil dari kerja karyawan yang baik tersebut dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

##### 5) Kerjasama

Di dalam Al Qur'an juga disampaikan perintah untuk saling tolong menolong dalam kebaikan. Kerjasama dalam berbisnis juga bagian dari saling tolong menolong. Saling mendapatkan keuntungan dan memberikan keuntungan kepada yang lain.

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (QS Al Maidah, 02).*

Dasar dan dalil tersebut sudah jelas memberikan pengertian adanya anjuran dan dorongan untuk saling kerjasama dan tolong menolong. Sehingga sudah barang tentu di dalam Islam juga terdapat konsep bagaimana cara melakukan kerjasama dalam berbisnis yang sesuai dengan ajaran ekonomi Islam. (Mukhlil, 2021:3)

Kerjasama merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan yang sama. Dalam hal ini PT. Pegadaian Syariah bekerja sama dengan karyawan dengan tujuan untuk kesejahteraan bersama. Perusahaan telah memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada karyawan seperti: knowledge produk, public speaking dan leadership. Pelatihan tersebut di buat dengan tujuan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Sehingga karyawan pun dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan cepat dan mudah serta mendapatkan hasil kerja yang melebihi ekspektasi perusahaan.

Perusahaan mengontrol etika kerja karyawan dengan mengevaluasi karyawan secara rutin yaitu dengan

menganjurkan kepada karyawan untuk memberikan laporannya baik secara internal maupun secara eksternal. Serta perusahaan juga mempunyai alat ukur yakni *Key Performance Indikator* (KPI). Melalui evaluasi dan KPI tersebut perusahaan menjadi tahu, apakah karyawan sudah bekerja secara maksimal atau belum.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari Analisis Work Ethic pada Karyawan PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas belum sepenuhnya sesuai dengan syariat Islam, hal ini dikarenakan PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas ini hanyalah bagian kecil dari PT.Pegadaian Konvensional pada umumnya.

Kebanyakan para karyawan bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup atau mencari nafkah dengan bekerja, akan tetapi kurangnya kesadaran para karyawan untuk menjadikan pekerjaan sebagai sarana beribadah kepada Allah SWT. Gaji, pelatihan dan motivasi yang didapatkan oleh para karyawan PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas ini mereka dapatkan melalui pusat PT.Pegadaian Konvensional hal ini membuat kurangnya kesadaran para karyawan dalam menjalankan syariat Islam.

Para karyawan juga bukan orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan Syariah melainkan mereka menempuh pendidikan umum dimana mereka kurang belajar mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan syariat Islam. Namun sebagai umat muslim, para karyawan tetap berusaha bekerja dengan baik dan tidak menyimpang dari ajaran Islam dan tetap menjadi manusia yang berbudi luhur.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas penelitian mengusulkan beberapa saran yaitu :

1. Pimpinan Cabang ataupun kantor wilayah yang menaungi PT.Pegadaian Syariah Cabang Subrantas agar melakukan edukasi mengenai kinerja karyawan yang didasarkan oleh syariat Islam.
2. Para karyawan agar dapat mengevaluasi kinerja terutama kesesuaian dengan syariat Islam
3. Adanya kesadaran para karyawan untuk bekerja mencari rezeki sebagai bentuk ibadah kepada Allah
4. Kantor wilayah memberi pelatihan khusus untuk cabang Syariah mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya Insani atau yang berhubungan dengan lembaga Syariah
5. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas pembahasan dan tidak sebatas pada Work Ethic Karyawan saja.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### BUKU:

- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Armstrong, M. & Baron, A. 2005. *Managing Performance: Performance Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- At-Tamimi, Izzuddin Al-Khatib. 1992. *Nilai Kerja dalam Islam*, (Jakarta: CV. Pustaka Mantiq.
- Bungin, Burhan. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harahap, Edy Ansari. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Islam, Musa Asy"ari. 1997. *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Jakarta: Penerbit Lesfi.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumastuti, Adhi & Ahmad Mustamil Khoiron. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Kusdyah, Ike Rachmawati. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.

- Mulazid, Ade Sofyan. 2016. *Kedudukan Sistem Pegadaian Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Mondy, R Wayne. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nugrahani, Farida. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books.
- Ridwan, Kafrawi. 1999. *Ensiklopedi Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve.
- Rusby, Zulkifli. 2015. *Lembaga Keuangan Syariah*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sapoetro, Tonno. 2017. *Pedoman Etika Bisnis Dan Etika Kerja PT. KBS*. Cilegon: PT. Krakatau Bandar Samudera
- Sinamo, Jansen. 2011 *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sulaiman, Muhammad. 2010. *Jejak Bisnis Rasul*. Malaysia: PT. Mizan Publika.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema

Insani Pers.

Tasmara, Toto.1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa

Umam, Khotibul. 2016. *Perbankan Syariah*.Jakarta: . PT Raja Grafindo Persada.

**SKRIPSI :**

Ayudiyati, Soraya Eka. Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi Fakultas Ekonomi*. Universitas Diponegoro.

Hartati, Umi, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. *Skripsi Fakultas Agama Islam*. Universitas Islam Riau.

Lestari, Dewi Ayu, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif BMT Al-Ittihad Pekanbaru. *Skripsi Fakultas Agama Islam*. Universitas Islam Riau

Novliadi, Ferry. *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, Medan. Universitas Sumatera Utara.

Tanjung, Dini Yunila, Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.*Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

**JURNAL:**

Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja

Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), 531-541.

Farchan, F. (2018). Strategi msdm sebuah cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52.

Harahap, A. R. I., Suriani, L., & Rosmita, R. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Kontek Penerapan Online System Pada Universitas Islam Riau Di Pekanbaru. *Valuta*, 3(1), 128-141.

Mukhlas, A. A., & Gresik, S. A. A. M. Konsep Kerjasama Dalam Ekonomi Islam.

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Walian, A. W. (2012). Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim. *An Nisa'a*, 7(1), 65-80.