

Strategi Sumber Daya Manusia pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

Sandi Aslim^{1*}, Rachman Surwandaru², Ashari Anshar³

¹Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar; sandiaslim@nitro.ac.id

²Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar; RachmanSurwandaru@nitro.ac.id

³Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar; asharianshar@nitro.ac.id

* Penulis korespondensi: sandiaslim@nitro.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami bagaimana Strategi Sumber Daya Manusia Pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data dan informasi dengan teknik wawancara ke beberapa informan yang terdiri dari informan kunci (key informan) adalah Manager PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, dan juga informan lainnya seperti Pimpinan Cabang PT Pegadaian Borong, dan Praktisi Bidang Sumber Daya Manusia Ketua Bidang Sembilan HIPMI Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Strategi fungsional sumber daya berhubungan dengan budaya kerja, yaitu morning breafing sudah terlaksana namun masih bersifat tradisional sehingga kedepannya perlu ditingkatkan melalui sharing and learning, forum diskusi, webinar, dan role play. (2) Strategi fungsional sumber daya manusia berhubungan dengan tata kelola sudah terlaksana, namun kedepannya ini masih perlu untuk ditingkatkan terkait dengan tanggung jawab, tranparansi, lingkungan kerja yang nyaman juga diperlukan supaya karyawan lebih efektif pada saat bekerja. (3) Strategi fungsional sumber daya manusia berhubungan dengan pendidikan yaitu berinovasi dengan adanya pendidikan tentunya karyawan mampu berinovasi, bahwa kondisi saat ini yang dilakukan PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri berkaitan dengan strategi sumber daya manusia berkaitan dengan pendidikan sudah berjalan. Namun untuk kedepanya perlu dikembangkan lagi belum mengarah pada kompetensi spesifik dibidangnya sehingga untuk menunjang sumber daya manusia yang unggul melalui pendidikan harus lebih spesifik lagi karena dengan adanya pendidikan.

Kata kunci : *gadai; syariah, sumberdaya manusia; strategi*

Abstract

This research aims to analyze and understand the Human Resources Strategy at PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri. To achieve this goal, research was conducted using a descriptive qualitative approach by collecting data and information using interview techniques with several informants consisting of key informants, namely the Manager of PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, and also other informants such as the Head of the PT Pegadaian Borong branch, and the Human Resources Practitioner, Head of the Nine HIPMI South Sulawesi Division.

The results of the research show that: (1) The functional resource strategy is related to work culture, namely morning briefings have been implemented but are still traditional so that in the future they need to be improved through sharing and learning, discussion forums, webinars and role plays. (2) The functional strategy for human resources related to governance has been implemented, but in the future this still needs to be improved regarding responsibility, transparency, and a comfortable working environment which is also needed so that employees are more effective at work. (3) The functional strategy of human resources is related to education, namely innovating with education, of course employees are able to innovate, that the current conditions carried out by PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

regarding human resource strategies related to education are already running. However, in the future it needs to be further developed, not yet aimed at specific competencies in the field, so to support superior human resources through education, it must be more specific because of the existence of education. (4) employees are expected to be able to innovate and provide more value to the company. (5) The functional strategy of human resources is related to competency, namely flying hours. The flying hours owned by the company PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri are still lacking because most of the employees employed are those who have just graduated from college, so in the future they will need to be more selective in choosing employees. (6) The functional strategy for human resources related to training, namely certified training for training at PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, still needs to be developed and has not been directed to specific areas. The training activities that are participated in are not yet certified, are still few, and are general in nature and not specific to employee positions, so certified training is needed to achieve superior human resources.

Keywords : pawn; sharia, human resources; strategy

PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan syariah di dunia modern terlihat begitu pesat, perkembangan tersebut tidak hanya pada perbankan syariah tetapi perkembangannya dibidang pegadaian syariah juga. Selain berusaha menyediakan pelayanan umum seperti penyediaan dana atas dasar hukum gadai, manajemen perusahaan pegadaian juga berupaya agar pengelolaan ini sebisa mungkin tidak terjadi kerugian. Perusahaan pegadaian diharapkan bisa meraih keuntungan atau setidaknya penerimaan yang didapat mampu menutupi seluruh biaya dan pengeluaran sendiri.

PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri merupakan salah satu perusahaan jasa keuangan yang bergerak dibidang jasa Gadai Elektronik dan Kendaraan. Gadai adalah suatu hak kebendaan atas benda-benda bergerak yang tidak untuk dipakai, tetapi untuk dijadikan sebagai jaminan hutang (Achmad, Aspek Hukum dalam Ekonomi, 2015). Arti gadai, yaitu suatu hak yang didapat seorang berpiutang atas suatu barang bergerak yang diberikan kepadanya oleh seorang berhutang atau orang lain atas namanya dan yang memberikan kekuasaan kepada yang berpiutang untuk mengambil pelunasan dari barang itu secara didahulukan dari pada orang berpiutang lainnya, kecuali biaya untuk melelang barang tersebut.

Tabel-1 Jumlah nasabah PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri pada tahun 2021-2023.

Tahun	Jumlah Nasabah	Peningkatan Jumlah Nasabah
2021	400	-
2022	600	50 %
2023	700	16,67 %

Sumber : PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, 2023.

Sumber daya manusia adalah tonggak dan dasar dari semua sumber organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan disiplin kerja yang baik dapat membuat organisasi berbeda antara berhasil dan gagal. Dalam manajemen sumber daya manusia mengurus tentang pengembangan, dan etos kerja dalam sebuah organisasi. Pihak PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri selalu melakukan pengembangan kepada seluruh dengan melakukan pelatihan.

Meski sering kali disebutkan, namun tidak banyak yang benar-benar paham pengertian dan potensi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap sebuah industri atau perusahaan. Sumber daya manusia secara umum dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu sumber daya manusia secara makro dan mikro. Sumber daya makro merupakan golongan penduduk dengan usia produktif dengan rentang usia 15 tahun hingga 65 tahun, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja. Sedangkan, sumber daya mikro merupakan individu yang bekerja dalam sebuah institusi maupun perusahaan tertentu.

Pengembangan SDM adalah salah satu kunci keberhasilan dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan perusahaan. SDM atau karyawan disuatu lembaga sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya pengembangan SDM maka karyawan akan disokong belajar berkembang untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap anggota perusahaan dituntut kerja efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Menurut data yang didapat dari PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, berikut adalah data jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) pada tahun 2023.

Tabel-2: Data Jumlah SDM

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan Cabang	1
2	Pengelola Unit	1
3	Supervisor	1
4	Kasir	1
5	Marketing	15
6	Penaksir Cabang	1
Jumlah		20

Sumber : PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, 2023

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ansory, 2018:59) .

Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia (Bray & Rue, 2015). SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016).

Pada hakekatnya kegiatan pelatihan atau *training* perlu dilaksanakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah untuk menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya kedalam pekerjaan mereka sehari-hari. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan produktivitas karyawan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal.

TINJAUAN LITERATUR

Strategi

Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya (Chandler dalam Sattar, 2019:80). Ditinjau dari segi estimologi, kata strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos* yang diambil dari kata *strator* yang berarti militer dan juga berarti memimpin. Pada awalnya, strategi diartikan sebagai *generalship* atau sesuatu yang dilakukan oleh para jenderal dalam membuat rencana untuk menaklukkan musuh dan memenangkan perang. Strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut (Rangkuti, 2017:4).

Setiap perusahaan pasti membutuhkan dan mempunyai strategi sebagai salah satu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu membuat keputusan yang tepat dan kegiatan yang tepat yang mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Sebelum menentukan strategi yang tepat, pihak manajemen perlu mengidentifikasi terlebih dahulu faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keberhasilan penerapan strategi. Oleh karena itu, seorang manajer perlu memperhatikan lingkungan yang ada, baik itu lingkungan di masa sekarang, maupun di masa yang akan datang sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan agar perusahaan mampu merumuskan strategi yang paling efektif.

Proses implementasi strategi terkadang lebih sulit karena implementasi harus mengarah pada perubahan dengan acuan dari analisis lingkungan eksternal dan internal yang sudah dilakukan. Perusahaan mempelajari lingkungan eksternal dan internal untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman pasar dan menentukan bagaimana menggunakan kompetensi intinya untuk mencapai hasil strategis yang diinginkan. Dari hasil analisis tersebut perusahaan harus mampu menetapkan tujuan strategis, misi strategis yang dikonkretkan dalam membuat produk yang ingin dihasilkan dan pasar yang ingin dilayani sambil memanfaatkan sumber daya, kemampuan, dan keterampilan mereka. Keberhasilan kompetitif dapat terjadi ketika perusahaan menggunakan alat dan tindakan implementasi yang kompatibel dengan strategi-strategi level bisnis, level perusahaan, akuisisi internasional, dan kerja sama yang sebelumnya dipilih.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (belief), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam perusahaan (Indrasari, 2017 : 20).

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Delapan asas adalah nilai-nilai primer dalam perusahaan, yang harus dibudayakan menjadi budaya perusahaan (corporate culture), terutama dalam era globalisasi sekarang ini, supaya perusahaan dapat sukses, kompetitif, dan survive. Bila perusahaan-perusahaan di Indonesia dapat menggunakan delapan butir nilai-nilai primer tersebut sebagai budaya yang kuat dan positif didalam perusahaannya, sehingga dapat mengakibatkan efektivitas, produktivitas, dan efisiensi, maka betapa besar sumbangan perusahaan kepada masyarakat dan negara dalam masa pembangunan yang masih tetap berlanjut dan berkesinambungan di masa depan. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi era globalisasi yang kompetitif pada masa sekarang dan juga menerapkan delapan butir nilai primer seperti yang telah disebutkan di atas, sebagai budaya perusahaan.

Tata Kelola

Good Corporate Governance, yaitu seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pihak intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. GCG sebagai proses dan struktur yang ditetapkan dalam menjalankan perusahaan, dengan tujuan utama untuk meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memerhatikan kepentingan *stakeholders*. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa GCG pada prinsipnya mengandung makna sistem tata kelola perusahaan yang baik dengan memerhatikan kepentingan *stakeholders* dan meningkatkan nilai

pemegang saham. Sumber daya manusia dan implementasi good corporate governance (GCG) secara teori dijelaskan bahwa akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan baik kinerja keuangan maupun non keuangan.

Pendidikan

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama (Hasbullah, 2017:3). Pendidikan merupakan kegiatan yang sangat penting bagi persiapan anak-anak untuk menghadapi kehidupannya di masa mendatang. Bahkan gejala proses pendidikan ini sudah ada sejak manusia ada, meskipun proses pelaksanaannya masih sangat sederhana. Namun hal ini merupakan fenomena bahwa proses pendidikan sejak dahulu kala sudah ada, kerena begitu sederhananya proses pendidikan pada zaman dahulu kala itu maka dirasa orang tidak menyadari bahwa apa yang dilakukan itu adalah proses pendidikan. Proses pendidikan memang masalah universal, yang dialami oleh setiap suku atau bangsa. Oleh karena itu akan terpengaruh oleh berbagai fasilitas, budaya, situasi serta kondisi bangsa atau suku bangsa tersebut. Dengan demikian akan terlihat adanya perbedaan-perbedaan yang dapat dilihat dalam pelaksanaan pendidikan tersebut, namun yang jelas adanya kesamaan tujuan yakni untuk mendewasakan anak dalam arti anak akan dapat berdiri sendiri di tengah masyarakat luas. Lebih-lebih bila dilihat di negara-negara yang sudah maju akan jauh berbeda pelaksanaannya dibandingkan dengan negara-negara atau daerah-daerah yang belum maju.

Pendidik merupakan bagian dari lingkungan juga, tetepi karena sifat pengaruhnya berbeda dengan pengaruh yang diberikan oleh lingkungan lainnya maka pendidik dipisahkan dari lingkungan. Pengaruh pendidik merupakan pengaruh yang mengandung unsur tanggung jawab, sedangkan pengaruh lingkungan hanya merupakan pengaruh belaka, tidak tersimpul unsur tanggung jawab di dalamnya.

Kompetensi

Persyaratan utama dalam kinerja SDM harus melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Basri & Umar, 2021). Pada dasarnya, setiap organisasi dibentuk dengan segala macam hal yang ada didalamnya untuk mencapai tujuan dan harapan dari organisasi. Ketika tujuan dan harapannya tercapai barulah hal tersebut dikatakan sebagai suatu keberhasilan. Untuk dapat mencapai suatu keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Definisi lain dari kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan memutuskan penguasaan teori dan keterampilan atas persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan (Iskandar, 2018 : 99).

Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan (Hasibuan 2010). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang

sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2007).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007:6). Penelitian yang dilakukan bersifat deskripsi yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau penelitian dilakukan terhadap variabel mandiri atau tunggal, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami strategi sumber daya manusia pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri.

Pemilihan Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri dan PT Pegadaian. Sedangkan, waktu penelitian yaitu penulis melakukan penelitian selama kurang lebih satu bulan mulai dari bulan februari 2024.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Dalam penelitian ini data yang diambil secara langsung di PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh berbagai macam sumber yang terdiri dari dokumen-dokumen resmi dari berbagai pegadaian dan praktisi. Penelitian menggunakan data sekunder untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif (Saroso, 2017:47).

2. Observasi

Teknik observasi dalam penelitian kualitatif merupakan teknik dasar yang bisa dilakukan (Fuad & Sapto, 2013:11).

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan salah satu sumber data sekunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian (Fuad & Sapto, 2013:61). Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui berbagai literatur, laporan-laporan, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian dengan cara membaca atau mencatat secara empirik yang dilakukan oleh referensi teoritik serta sikap penelitian sendiri.

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini informan utamanya adalah peneliti sendiri, namun setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka akan dikembangkan informan penelitian sederhana yang diharapkan akan melengkapi data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono 2017:223). Informan penelitian antara lain PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, PT Pegadaian, dan praktisi bidang SDM.

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong, 2006:248). Berikut ini teknik analisis yang digunakan, yaitu :

1. Reduksi Data
2. Tahap Display Data
3. Tahap Kesimpulan dan Verifikasi

TEMUAN EMPIRIS

Hasil penelitian yang disajikan adalah upaya peneliti untuk meneliti topik tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang dijabarkan berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian dan pembahasan berisi uraian tentang hasil yang diperoleh, kemudian diberi pembahasan (penjelasan) ilmiah, seperti pada hasil wawancara yang didasarkan pada rumusan masalah sebagai berikut :

Hasil Wawancara

Wawancara dengan Manajer SDM PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

Peneliti melakukan wawancara dengan Manajer PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, yaitu Bahar Harfi. Sebelum menduduki jabatan sebagai Manajer di PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri beliau bekerja di PT Bank Mega pada tahun 2020. Berikut pemaparan beliau terkait dengan beberapa poin pertanyaan sebagai berikut :

Hasil wawancara kepada Manajer menjelaskan bahwa menjalankan budaya kerja. Berikut pemaparan yang dikatakan oleh Bahar Harfi sebagai berikut :

"Untuk budaya kerja di perusahaan kami yaitu AKBAR yaitu Amanah, Kompeten, Bersinergi, Antusias, Ramah ini sudah berjalan kita sampaikan pada saat morning breafing yang dilaksanakan dipagi hari sebelum melakukan pekerjaan." (Bahar Harfi, Wawancara, 6 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti juga menanyakan terkait dengan bagaimana efektivitas karyawan dalam menjalankan tata kelola perusahaan. Berikut jawaban yang dikatakan oleh Bahar Harfi sebagai berikut :

"Kepemimpinan yang baik akan menciptakan tata kelola yang baik untuk perusahaan dimana dalam menjalankan tata kelola perusahaan sekali-sekali kita harus dengarkan juga pendapat teman teman di kantor memberikan ruang lah untuk berbicara dan menampung saran dari mereka." (Bahar Harfi, Wawancara 19 Juni 2024).

Selanjutnya peneliti juga menanyakan terkait dengan berapa jumlah pegawai yang ada di perusahaan yang bapak pimpin. Berikut jawaban yang dikatakan oleh Bahar Harfi sebagai berikut:

"Untuk jumlah pegawai ada dua puluh orang terdiri dari Pimpinan Cabang, Manajer, SPV, Penaksir, Kasir, dan Marketing." (Bahar Harfi, Wawancara 6 Maret 2024)

Selain itu peneliti juga bertanya terkait dengan bagaimana evaluasi pegawai yang bapak pekerjaan apakah sudah sesuai dengan output yang bapak inginkan. Berikut jawaban yang dikatakan oleh Bahar Harfi sebagai berikut :

"Jadi kita evaluasinya perbulan jadi cepat ketahuan untuk progres pegawainya seperti apa di cabang karena masing-masing pegawai juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda jadi untuk melihat efektivitas kerjanya itu dilihat dari jumlah closingan yang ada dibulan itu. Untuk administrasi biasanya kita audit setiap bulan juga jadi kalau ada yang bermasalah terkait dengan administrasi pasti akan ketahuan." (Bahar Harfi, Wawancara, 6 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti juga bertanya terkait dengan kebijakan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Berikut jawaban yang diberikan oleh Bahar Harfi sebagai berikut :

"Jadi kalau berbicara tentang gaji saya kira sudah cukup apalagi pegawai yang ada di kantor kami itu rata-rata belum berkeluarga jadi untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari saya kira sudah cukup ditambah dengan bonus yang diterima setiap bulannya ketika mencapai target." (Bahar Harfi, Wawancara, 6 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti juga bertanya terkait dengan pendidikan, seberapa jauh pengaruh pendidikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di perusahaan bapak kualitas kerja pegawai. Berikut jawaban Bahar Harfi sebagai berikut:

"Saya kira cukup berpengaruh namun untuk dikantor kami yang diterima bekerja itu minimal D3 akan tetapi untuk jurusan tidak spesifik dibidangnya." (Bahar Harfi, Wawancara, 15 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya terkait dengan apakah pengalaman kerja berpengaruh pada kompetensi karyawan dan seberapa jauh pengaruhnya. Berikut jawaban Bahar Harfi sebagai berikut :

"Kalau di kantor kami yang masih berpengalaman itu hanya saya sendiri selain dari pada itu yang direkrut oleh perusahaan adalah orang yang baru lulus kuliah." (Bahar Harfi, Wawancara, 15 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya terkait dengan kegiatan pelatihan apa saja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan SDM. Berikut jawaban Bahar Harfi sebagai berikut:

"Kalau pelatihan kebetulan background perusahaan kita syariah jadi sebisa mungkin kita menjalankan sistem keuangan sesuai dengan prinsip ekonomi syariah. Jadi kita ikuti pelatihan terkait dengan seperti apa pelayanan dengan sistem syariah untuk sekarang selama dua tahun hanya itu yang kami ikutkan pelatihan, kalau untuk pelatihan lain belum pernah kita ikutkan" (Bahar Harfi, Wawancara, 6 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya terkait dengan dari jumlah pegawai yang direkrut seberapa jauh pengaruhnya terhadap pencapaian perusahaan. Berikut jawaban yang disampaikan oleh Bahar Harfi sebagai berikut :

"Sebenarnya sangat berpengaruh untuk pencapaian perusahaan akan tetapi tergantung dari bagaimana progres pegawai tersebut karena ada juga pegawai yang diawal masuk kerja bersemangat setelah beberapa lama bekerja sudah down bahkan jauh dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, ada juga beberapa pegawai yang sering bolos bekerja dengan alasan tertentu." (Bahar Harfi, Wawancara, 6 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya masalah yang dihadapi dalam pengembangan SDM selama bekerja di PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri. Berikut jawaban yang disampaikan oleh Bahar Harfi sebagai berikut :

"Dalam menjalankan sebuah tanggung jawab pasti ada hal-hal yang menjadi masalah dalam lingkungan kerja, misalnya kurang disiplinnya pegawai sebagai contoh datang terlambat atau kesalahan administrasi mungkin ini kurang tegasnya atasan terhadap bawahan sehingga miskomunikasi ini terus berjalan dan

sudah dianggap biasa oleh perusahaan dan mungkin juga kurangnya pelatihan yang diikuti oleh karyawan sehingga ilmu mereka kurang update.” (Bahar Harfi, Wawancara, 6 Maret 2024)

Wawancara dengan Pimpinan Cabang PT Pegadaian Borong

Peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan PT Pegadaian Borong, yaitu Muhammad Aslam beliau memulai karir di PT Pegadaian pada tahun 2012 dengan posisi sebagai Junior Staf. Sebelum menduduki jabatan sebagai Pimpinan Cabang beliau menjabat sebagai Asisten Manajer di Kantor Cabang Boulevard. Berikut dibawah ini adalah poin-poin yang menjadi jawaban dari pertanyaan yang terkait dengan pengembangan SDM di Kantor PT Pegadaian:

Hasil wawancara menjelaskan bahwa bagaimana karyawan menjalankan budaya kerja perusahaan. Berikut pemaparan yang disampaikan oleh Muhammad Aslam adalah sebagai berikut :

“Ada beberapa program kami monovnya ada melalui morning breafing, sharing and learning, forum grup diskusi, forum peningkatan kerja, webinar dan role play.” (Muhammad Aslam, Wawancara, 29 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti juga menanyakan terkait dengan bagaimana efektivitas karyawan dalam menjalankan tata kelola perusahaan

“Lebih banyak berinteraksi dengan karyawan kita juga memberikan pelatihan untuk karyawan untuk membantu mereka mencapai kesuksesannya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga diperlukan supaya karyawan lebih efektif pada saat bekerja.” (Muhammad Aslam, Wawancara 19 Juni 2024)

Berapa jumlah pegawai yang ada di perusahaan yang bapak pimpin. Berikut jawaban yang dikatakan oleh Muhammad Aslam sebagai berikut :

“Untuk jumlah pegawai sendiri itu ada tujuh orang terdiri dari Pimpinan Cabang, Kasir, Security, Pengelola agunan, dan Marketing.” (Muhammad Aslam, Wawancara, 4 Maret 2024)

Selain itu peneliti juga bertanya terkait dengan bagaimana evaluasi pegawai yang bapak pekerjaan apakah sudah sesuai dengan output yang bapak inginkan. Berikut jawaban yang dikatakan oleh Muhammad Aslam sebagai berikut :

“Jadi pegadaian saat ini melakukan perekrutan itu tidak langsung pegawai tetap adapun penilaiannya melalui metode 360 itu dipakai antara karyawan dan atasan kemudian atasan dan bawahan kalau tidak sesuai dengan pencapaian bisa saja tidak diperpanjang kontraknya ataupun tidak dapat promosi jabatan, kami juga dibatasi dengan aturan ketika omsetnya dibawah target yang sudah ditetapkan maka akan ada evaluasi kinerja pegawai.” (Muhammad Aslam, Wawancara, 4 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti juga bertanya terkait dengan kebijakan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Berikut jawaban yang diberikan oleh Muhammad Aslam sebagai berikut :

“Sudah sesuai dan lebih dari ekspektasi dan itu juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan ketika kita bekerja lebih maka akan diberikan gaji lebih seperti bonus yang diterima setiap tahun itu bisa sampai delapan kali gaji pokok.” (Muhammad Aslam, Wawancara, 4 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti juga bertanya terkait dengan pendidikan, seberapa jauh pengaruh pendidikan untuk menunjang pengembangan Sumber Daya Manusia di perusahaan bapak. Berikut jawaban Muhammad Aslam sebagai berikut :

“Pendidikan sangat berpengaruh pada pengembangan karyawan. Selain itu pendidikan juga berpengaruh kepada karir setelah saya menyelesaikan S2 karir juga ngikut.” (Muhammad Aslam, Wawancara, 15 Mei 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya terkait dengan apakah pengalaman kerja berpengaruh pada kompetensi pengembangan karyawan dan seberapa jauh pengaruhnya. Berikut jawaban Muhammad Aslam sebagai berikut :

"Kalau pengalaman tentu sangat berpengaruh dalam proses pengembangan sumber daya manusia karena jam terbang tentang emasnya sudah tinggi dan itu salah satu yang menjadi pertimbangan juga." (Muhammad Aslam, Wawancara, 15 Mei 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya terkait dengan kegiatan pelatihan apa saja yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan SDM. Berikut jawaban Muhammad Aslam sebagai berikut :

"Jadi kami di Pegadaian itu sudah difasilitasi dengan salah satu provider studi ilmu disitu ada lembaga sertifikasi jadi kami tinggal memilih ada 150 studi ilmu yang bisa kita pelajari biasanya itu dipelajari sesuai dengan bidang atau posisi masing-masing pegawai diantaranya ada digital marketing itu sangat membantu untuk melakukan pemasaran." (Muhammad Aslam, Wawancara, 4 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya terkait dengan dari jumlah pegawai yang direkrut seberapa jauh pengaruhnya terhadap pencapaian perusahaan. Berikut jawaban yang disampaikan oleh Muhammad Aslam sebagai berikut :

"Ya sangat berpengaruh karena melalui seleksi dan pelatihan yang diberikan setelah bergabung dengan perusahaan khusus untuk di bagian marketing itu mereka pembagiannya berdasarkan mapping dan intensitasnya ketika disatu cabang sudah capai target bisa dibantu cabang lain untuk closingnya." (Muhammad Aslam, Wawancara, 4 Maret 2024)

Selanjutnya peneliti bertanya masalah yang dihadapi dalam pengembangan SDM selama bekerja di Pegadaian. Berikut jawaban yang disampaikan oleh Muhammad Aslam sebagai berikut:

"Yang namanya manusia tidak luput dari kesalahan namun semua itu bisa kita atasi dengan adanya WBS (Wash Blowing Sistem) ini bisa terdeteksi cepat kita juga saling menjaga sesama rekan kerja ketika ada yang melakukan kesalahan kami tegur dulu." (Muhammad Aslam, Wawancara, 4 Maret 2024)

Wawancara dengan praktisi bidang SDM

Peneliti melaksanakan wawancara dengan praktisi bidang SDM Ketua Bidang Sembilan Himpunan Pengusaha Muda Indonesia Sulawesi Selatan, yaitu Yuspratman. Beliau memulai karir di HIPMI PT sebagai Ketua Umum.

Hasil wawancara kepada key informan menjelaskan bahwa strategi pengembangan SDM sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan. Jangan memikirkan perusahaanmu hari ini akan tetapi kamu harus memikirkan bagaimana perusahaanmu diseratus tahun yang akan datang. Berikut pemaparan yang dikatakan oleh Yuspratman adalah sebagai berikut :

"Ada tiga hal penting sebenarnya yang harus kita pahami untuk pengembangan perusahaan, yaitu value, sistem, dan leadership. Ketika kita berbicara tentang strategi pengembangan SDM saya kira setiap perusahaan pasti memiliki strategi yang berbeda-beda dengan perusahaan yang lainnya. Ada teorinya itu yang mengatakan bahwa untuk pengembangan SDM itu diperlukan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Jadi kita harus berinvestasi kepada tim, kalau tim tidak bertumbuh otomatis perusahaan juga akan sulit untuk berkembang. Nah tujuan pengembangan SDM ini adalah mengoptimalkan potensi, tentu saja potensi individu atau tim setiap yang ada di perusahaan untuk berkembang mengambil opportunity yang ada diluar. Jadi kalau kita berbicara pengembangan setiap individu sesuai dengan kapasitasnya masing-masing nah kalau pengembangan bagaimana supaya dia bisa berkontribusi lebih kepada perusahaan. Jadi untuk pembagian lebih dalamnya nanti itu bisa dilihat setelah melakukan pendidikan atau pelatihan pasti akan ada satu orang yang dominan menonjol yang memiliki bakat lebih itulah yang bisa lebih dikembangkan lagi untuk memimpin tim di perusahaan karena dengan demikian dia juga berkesempatan untuk kembangkan karirnya sebab ketika karirnya meningkat dia juga bisa berkontribusi lebih untuk perusahaan nanti bisa diberikan apresiasi lebih berupa reward untuk hasil pencapaiannya supaya dia juga bangga dengan dirinya dan hasil kerjanya seimbang juga untuk kebutuhan perusahaan." (Yuspratman, Wawancara, 23 Maret 2024)

Hasil wawancara kepada key informan menjelaskan bahwa strategi sumber daya manusia kaitannya dengan tata kelola perusahaan itu sangat penting dalam menjalankan perusahaan.

"Tentunya yang pertama itu kita harus bertanggung jawab dalam menjalankan perusahaan transparansi tentunya. Transparan dalam hal-hal tertentu saja karena tidak semua bisa dibicarakan dengan pegawai kita seperti berdiskusi terkait cuti, jenjang karir, bagaimana perusahaan kedepannya yang membuat suasana yang nyaman." (Yuspratman, Wawancara, 21 juni 2024)

Selain dari pada itu yang tidak kalah pentingnya, Yuspratman mengatakan bahwa ada beberapa jenis strategi SDM diantaranya melalui Pendidikan pengembangan teknis dan etos kerja. Berikut penjelasan Yuspratman sebagai berikut :

"Nah selanjutnya bagaimana cara strategi SDM melalui pendidikan. Melalui pendidikan orang bisa terbentuk Bentuk strategi yang seperi apa karena ada orang yang dikembangkan untuk kemampuan teknis ada juga untuk perilaku dan etos kerjanya. Sebagai contoh, ada yang malas jadi rajin itu juga bagian dari strategi SDM dan ini juga yang perlu pengembangan kepemimpinan bagaimana dia bisa memotivasi dirinya sendiri untuk mencapai tujuan selain itu pendidikan juga berdampak pada pengembangan karir dan skill contoh mungkin yang berpendidikan lebih tinggi di tambah skil yang bagus jenjang karirnya akan lebih cepat." (Yuspratman, Wawancara, 23 Maret 2024)

Selanjutnya Yuspratman juga mengatakan bahwa ada beberapa opsi strategi SDM selain dari training leader juga berperan sebagai salah satu faktor strategi perusahaan. Berikut penejelasan yang disampaikan Yuspratman sebagai berikut :

"Jadi begini strategi SDM itu tidak hanya semata-mata pada training karena training hanya salah satu opsi untuk pengembangan teknis baik itu training online atau offline. Selanjutnya sebagai seorang leader bisa juga kita yang pergi untuk belajar kemudian apa yang kita dapatkan pada saat pendidikan itu yang didiskusikan kepada tim, kita sharing mengajak tim untuk belajar bersama. Kemudian pasti ada SOP di perusahaan jadi kita harus menjadi contoh yang baik juga dalam menjalankan SOP yang ada di perusahaan supaya tim bisa tertular dengan apa yang kita perbuat, contohnya seperti disiplin. Karena tujuan pelatihan itu adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selanjutnya juga bisa melakukan rotasi kerja atau dirolling yang tadinya mungkin di cabang A bisa dipindahkan ke cabang B seperti itu. Kemudian konseling jadi karyawan yang baru misalnya setelah training dibantu oleh yang sudah senior untuk lebih cepat paham terkait dengan pekerjaannya, saya kira seperti itu." (Yuspratman, Wawancara, 23 Maret 2024)

Selanjutnya Yuspratman juga mengatakan bahwa strategi sumber daya manusia kaitannya dengan kompetensi. Berikut pemaparan yang disampaikan oleh informan sebagai berikut :

"Untuk kompetensi itu sendiri atinya bahwa kemampuan atau skil yang dimiliki oleh karyawan ataupun pimpinan dari sebuah perusahaan ketika kita berbicara kompetensi di bidang usaha jadi ketika mau melihat kekuatan dari perusahaan tersebut lihat saja siapa yang ada di dalamnya." (Yuspratman, Wawancara 23 Maret 2024)

PEMBAHASAN

Peneliti mengadakan wawancara dengan Manajer PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, kepala cabang PT Pegadaian Borong, praktisi dibidang SDM. Terdapat penelitian ini, sebagaimana telah disampaikan pada bab IV mengenai metode penelitian diatas, melakukan pengumpulan data dengan metode wawancara. Metode wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pertemuan dengan seseorang atau lebih informan dalam rangka menggali informasi sesuai topik yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu, strategi sumber daya manusia.

Analisis Hasil Wawancara

Dalam penelahan atas hasil wawancara ini, adapun pembahasan sesuai dengan tema pokok yang ditanyakan pada saat wawancara yaitu, strategi pengembangan sumber daya manusia.

Strategi Sumber Daya Manusia Berkaitan dengan Budaya Organisasi pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara, penelitian ini menemukan beberapa sudut pandang informan mengenai strategi sumber daya manusia pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, yaitu strategi sumber daya manusia pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri dimulai dari budaya organisasi. Berdasarkan informasi dari informan eksper bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai sementara dari informan pegadaian dalam operasionalnya penerapan budaya organisasi itu melakukan diskusi dengan karyawan melalui morning breafing jadi setiap pagi sebelum memulai aktivitas kerja dilakukan terlebih dahulu morning breafing untuk mengingatkan kembali tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga sharing and learning, forum grup diskusi ini bertujuan untuk melakukan diskusi terkait dengan pekerjaan bisa melalui whatsapp grup selain itu role play dilakukan untuk mengulang kembali apa yang sudah di pelajari sebelumnya untuk memperlancar pekerjaan.

Berkaitan dengan apa yang disampaikan informan eksper terkait dengan strategi sumber daya manusia berhubungan budaya organisasi dengan nilai itu sangat berkesesuaian berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Indrasari terkait dengan budaya organisasi yang menghasilkan nilai membangun budaya kerja melalui morning breafing sebagaimana yang diungkapkan oleh Milner dalam asas tujuan budaya organisasi memberikan motivasi kepada karyawan itu bisa dilakukan pada saat morning seperti mengingatkan kembali tentang visi dan misi perusahaan, mengarahkan tim tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan, memberikan informasi kepada seluruh anggota team, memupuk kedekatan antara atasan dan bawahan, dan membiasakan disiplin agar selalu tepat waktu. Selanjutnya sharing and learning berbagi dan belajar berkaitan apa yang disampaikan oleh Deal dan Kennedy yang menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak, perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak, para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi, adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan, semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi, para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya. Berdiskusi melalui grup disampaikan oleh Miller bahwa kebersamaan cita-cita, memikir, dan merasakan, yang dinyatakan dalam musyawarah untuk mufakat bisa juga dilakukan melalui forum grup diskusi dimana pegawai diberikan ruang untuk mengeluarkan pendapatnya melalui pesan media, kemudian role play metode bermain peran untuk melatih keterampilan yang didapatkan pada saat pembelajaran sehingga bisa menambah nilai untuk karyawan.

Strategi Sumber Daya Manusia Berkaitan dengan Tata Kelola pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara, penelitian ini menemukan beberapa sudut pandang informan mengenai strategi sumber daya manusia berkaitan dengan tata kelola pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, yaitu berdasarkan informasi dari informan eksper bahwa untuk mencapai tata kelola yang baik tentunya dimulai dari tanggung jawab bahwa kita harus sadar terhadap tugas dan tanggung jawab kita masing masing yang pertama itu kita harus bertanggung jawab dalam menjalankan perusahaan, kemudian transparansi tentunya transparan dalam hal-hal tertentu saja karena tidak semua bisa dibicarakan dengan pegawai kita seperti berdiskusi terkait cuti, jenjang karir terkait seperti apa jenjang karir karyawan kedepannya ketika bertahan di perusahaan ini, bagaimana perusahaan kedepannya yang membuat suasana yang nyaman lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan secara fisik lingkungan kerja yang mengutamakan kenyamanan memiliki fasilitas yang memadai seperti ruangan kerja yang luas dan nyaman serta peralatan kerja yang lengkap.

Sebagaimana yang disampaikan oleh informan ekspert bahwa strategi sumber daya manusia berhubungan dengan tata kelola adalah Lebih banyak berinteraksi dengan karyawan kita juga memberikan pelatihan untuk karyawan untuk membantu mereka mencapai kesuksesannya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga diperlukan supaya karyawan lebih efektif pada saat bekerja.

Disesuaikan apa yang diungkapkan oleh ahli (Siswanto, 2006:24) juga mengatakan dalam kutipannya bahwa Governance kerap diterjemahkan sebagai pengaturan. Adapun dalam konteks GCG, governance disebut tata kelola perusahaan. Tata kelola (governance) sebagai suatu sistem pengendalian internal perusahaan yang memiliki tujuan utama mengelola resiko yang signifikan guna memenuhi tujuan bisnisnya melalui pengamanan aset perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dalam jangka panjang. Arief Lembaga Corporate Governance di Malaysia, yaitu Finance Committee on Corporate Governance (GCCG) mendefinisikan corporate governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis serta aktivitas perusahaan kearah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, dan sebagainya telah diartikan oleh berbagai pihak dalam manajemen. Meskipun pada kenyataannya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna. Tata kelola lingkungan kantor yang bersih dan nyaman sebagai landasan utama untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.

Strategi Sumber Daya Manusia Berkaitan dengan Pendidikan pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara, penelitian ini menemukan beberapa sudut pandang informan mengenai strategi sumber daya manusia berkaitan dengan pendidikan pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, yaitu berdasarkan informasi dari informan eksper bahwa untuk mencapai tata kelola yang baik tentunya melalui pendidikan. Nah selanjutnya bagaimana cara strategi sumber daya manusia melalui pendidikan. Melalui pendidikan orang bisa terbentuk. Bentuk strategi yang seperi apa karena ada orang yang dikembangkan untuk kemampuan teknis ada juga untuk perilaku dan etos kerjanya. Sebagai contoh, ada yang malas jadi rajin itu juga bagian dari strategi sumber daya manusia dan ini juga yang perlu pengembangan kepemimpinan bagaimana dia bisa memotivasi dirinya sendiri untuk mencapai tujuan selain itu pendidikan juga berdampak pada pengembangan karir dan skill contoh mungkin yang berpendidikan lebih tinggi di tambah keterampilan yang bagus jenjang karirnya akan lebih cepat.

Berdasarkan informasi dari informan eksper dari Pegadaian bahwa strategi sumber daya manusia berkaitan dengan pendidikan yaitu untuk mencapai tata kelola yang baik tentunya melalui pendidikan. Selanjutnya bagaimana cara strategi SDM melalui pendidikan. Pendidikan sangat berpengaruh pada pengembangan karyawan. Selain itu pendidikan juga berpengaruh kepada karir setelah saya menyelesaikan S2 karir juga ngikut inilah yang disampaikan oleh informan kami bahwa setelah menyelesaikan pendidikannya, karirnya juga ikut naik selain itu dengan adanya pendidikan karyawan juga mampu untuk berinovasi berkaitan dengan apa yang disampaikan oleh Kusuma bahwa pendidikan merupakan hal yang penting dalam menunjang karir pengetahuan yang diperoleh secara formal berakibat pada setiap individu yaitu memiliki pola pikir, perilaku, dan akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya.

Strategi Sumber Daya Manusia Berkaitan dengan Kompetensi pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara, penelitian ini menemukan beberapa sudut pandang informan mengenai strategi sumber daya manusia berkaitan dengan Kompetensi pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, yakni sebagai berikut:

Berdasarkan informasi dari informan eksper bahwa untuk mencapai tata kelola yang baik tentunya melalui kompetensi. Nah selanjutnya bagaimana cara strategi sumber daya manusia



berkaitan dengan kompetensi. Untuk kompetensi itu sendiri artinya bahwa kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan ataupun pimpinan dari sebuah perusahaan ketika kita berbicara kompetensi di bidang usaha jadi ketika mau melihat kekuatan dari perusahaan tersebut lihat saja siapa yang ada di dalamnya. Jadi Yuspratman mengatakan bahwa kemajuan perusahaan ditentukan oleh orang yang ada di dalam perusahaan tersebut apakah berkompeten atau tidak di bidangnya baik itu karyawan maupun pimpinan yang ada pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan informasi dari informan eksper dari pegadaian bahwa strategi sumber daya manusia berkaitan dengan kompetensi. Disampaikan oleh informan bahwa pengalaman tentu sangat berpengaruh pada kompetensi karyawan karena jam terbang tentang emasnya sudah tinggi dan itu salah satu yang menjadi pertimbangan juga. Jadi ketika jam terbang itu sudah tinggi tentu akan menghasilkan pengalaman yang banyak juga banyak pembelajaran yang didapatkan mempelajari secara khusus bagaimanakah aktivitas dalam proses mengerjakan pekerjaan tersebut.

Strategi Sumber Daya Manusia berkaitan dengan Pelatihan pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri

Berdasarkan hasil wawancara, penelitian ini menemukan beberapa sudut pandang informan mengenai strategi sumber daya manusia berkaitan dengan pelatihan pada PT Gadai Syariah Indonesia Mandiri, yaitu berdasarkan informasi dari informan eksper bahwa untuk mencapai sumber daya manusia yang unggul tentunya melalui pelatihan.

Berdasarkan informasi dari informan eksper dari pegadaian bahwa strategi sumber daya manusia berkaitan dengan pelatihan. Jadi kami di Pegadaian itu sudah difasilitasi dengan salah satu provider studi ilmu disitu ada lembaga sertifikasi jadi kami tinggal memilih ada 150 studi ilmu yang bisa kita pelajari biasanya itu dipelajari sesuai dengan bidang atau posisi masing-masing pegawai diantaranya ada digital marketing itu sangat membantu untuk melakukan pemasaran. Hasil penelitian terkait dengan strategi fungsional sumber daya manusia berhubungan dengan budaya kerja melalui morning briefing. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Liong (2013: 10) yang menyatakan bahwa briefing adalah suatu pengarahan atau proses membahas yang ada didepan. Briefing adalah komunikasi tatap muka yang paling efektif dan cepat untuk menjalankan tugas sehari-hari untuk menyatukan persepsi dan arah kerja tim.

Selanjutnya hasil penelitian terkait dengan strategi fungsional sumber daya manusia berhubungan dengan budaya kerja yaitu melalui pendampingan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Shuuler dan Jackson (1997), sementara direktur eksekutif General Electric, Jack Welch, mengatakan, tanpa orang-orang yang tepat, strategi perusahaan tidak akan dapat diterapkan. Para direktur eksekutif dari berbagai perusahaan, mulai dari perusahaan multinasional yang paling besar sampai dengan perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa masalah sumber daya insani sangat menentukan keberhasilan mereka saat ini, dan akan tetap penting pada masa mendatang. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan jika kita mendengar bahwa Bill Gates, direktur eksekutif Microsoft, mengatakan hal paling penting yang dikerjakan adalah merekrut orang-orang yang cerdas. Howard Schultz, direktur eksekutif Starbucks, mengatakan pekerjaanlah orang yang lebih cerdas dari anda dan kemudian biarkan mereka bekerja sendiri. Berkaitan dengan hasil penelitian melalui pendampingan karyawan memang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan apalagi karyawan yang baru tentu butuh pendampingan terlebih dahulu untuk menjalankan sop perusahaan sebelum dilepas.

Selanjutnya hasil penelitian terkait dengan strategi fungsional sumber daya manusia berhubungan dengan pendidikan yaitu melalui inovasi. Hasil penelitian kami didukung oleh teori Subandiyah 1992. Berbicara mengenai inovasi (pembaharuan) mengingatkan pada dua istilah yaitu invention dan discovery. Invention adalah penemuan sesuatu yang benar-benar baru, artinya merupakan hasil karya manusia. Sedangkan discovery adalah penemuan sesuatu benda yang sebenarnya telah ada sebelumnya. Dengan demikian, inovasi dapat diartikan usaha

menemukan benda yang baru dengan jalan melakukan kegiatan (usaha) invention dan discovery. Inovasi adalah penemuan yang dapat berupa sesuatu ide, barang, kejadian, metode yang diamati sebagai sesuatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) (Ibrahim, 1989). Inovasi dapat berupa hasil dari invention atau discovery. Inovasi dilakukan dengan tujuan tertentu atau untuk memecahkan masalah.

Selanjutnya hasil penelitian terkait dengan strategi fungsional sumber daya manusia berhubungan dengan kompetensi yaitu melalui jam terbang. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Berkaitan dengan hasil penelitian terkait dengan strategi sumber daya manusia kaitannya dengan kompetensi yaitu semakin tinggi jam terbang seseorang maka akan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian terkait dengan strategi fungsional sumber daya manusia berhubungan dengan pelatihan melalui lembaga sertifikasi. Hasil penelitian ini didukung oleh teori BNSP (<https://hrdspot.com/blog/progran-pelatihan-sertifikasi-profesi>). Sertifikasi profesi bertujuan untuk memastikan kompetensi seorang profesional. Perannya cukup penting baik individu maupun organisasi. Sertifikasi profesi bertujuan untuk memastikan kompetensi seseorang yang telah didapatkan melalui pembelajaran, pelatihan maupun pengalaman kerja. Sertifikasi biasanya diberikan oleh organisasi atau asosiasi profesi yang mengetahui dengan pasti suatu kompetensi profesional dalam bidang tertentu. Sertifikasi profesi yang diberikan organisasi atau profesi memberikan jaminan bahwa orang yang menyandang telah mendapat standar kompetensi tertentu.

REFERENSI

- Adhari, I. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan : Qiara Media.
- Ansory, H. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Arief, S. 2009. Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya. Jakarta : Rajawali Press.
- Assauri, Sofjan. 2016. Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep dan Strategi. Jakarta: CV Rajawali.
- Bray & Rue. 2015. Human Resource Management. New York : McGraw Hill.
- Budiarti, Isnir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta : Pustaka Fahima.
- David, F. 2011. Manajemen Startegi – Konsep Edisi 13. Jakarta : Salemba Empat
- Deal & Kennedy, A.A. 1982. Organizational Culture The Rites and Rituals of Organization life. Addicson : Wesley.
- Donni, Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta : Bandung.
- Effendy, Onong. 2015. Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung : PT Citra Aditia Bakti.
- Emron, Yohny, Imas. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fuad, Anis & Spto. Panduan Praktis Penelitian Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Goldstein & Gressner. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Gomes, F. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gunawan, R. 2021. GRC (Good Governance, Risk Management, and Compliance) Konsep & Penerapannya. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Buku Seru.
- Handoko, T. 2019. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasbullah. 2017. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. Depok : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indonesia. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Iskandar, Wiryokusumo dalam afriniliasari. 2014. Teori Pengembangan. Surabaya.
- Joshi, Manhoman. 2017. Human Resource Management. United Kingdom : Bookboon.
- Kadek Suryani & Jhon. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif. Bandung : Alfabet.
- Kamil. 2010. Model Pendidikan dan Pelatihan. Bandung : Alfabeta.
- Kilmann, dkk. 1988. Mendapatkan Kontrol Budaya Perusahaan. San Fransisco : Penerbit Josey Bass.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Muhammad. 2008. Manajemen Strategik Edisi 3. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Palinggi. 2018. Manajemen Strategik. Jakarta : Salemba Empat.
- Rangkuti, Freddy. 2017. Analisis SWOT. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Reksahadiprodjo. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, & Deddy. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Samsudin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Saroso, S. 2017. Penelitian Kualitatif. Jakarta : Indeks.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2006. Pengembangan dan Pelatihan, Suatu Pendekatan Menejemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Kappa Sigma.
- Sattar. 2019. Buku Ajar Pengantar Bisnis. Yogyakarta : Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Schuler, Randall. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21. Erlangga : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia : Jakarta.
- Siswanto. 2006. Pengantar Manajemen. Jakarta : BumiAksara.
- Sudaryono. 2017. Budaya dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Sudjana, HD. 2007. Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi. Falah Production. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- Sumanto. 2014. Teori dan Aplikasi Metode Penelitian. Yogyakarta : CAPS.
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Terry, Rue. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : PT Bumi Aksara.



- Thompson & Strickland. 2010. *Crafting & Executing Strategy*. New York : McGraw Hill.
- Tisnawati, Sule. 2008. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Persari, Heriyanto, dan Yuliani. 2018. *Implementasi Strategi Pengembangan Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Price, Alan. 2011. *Human Resource Management*. USA.
- Wheelen & Hunger. 2008. *Strategic Management and Business Policy*. New York: Pearson.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok : PT Raja Grafin.
- Yoyo, Agus, & Nunung. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok. PT Rajagrafindo.