



KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN SYARIAH CABANG METRO BOULEVARD CIKARANG

Dede Waqin¹, Dede Andriyana²

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam (STEBI) Global Mulia Cikarang^{1,2}
dedewaqin@globalmulia.ac.id¹, dedeandriyana@globalmulia.ac.id²

Abstrak

Performance is the result of employee work seen from the aspects of quality, quantity, working time, and cooperation to achieve the goals set by the organization or company. Employee performance will not produce maximum output or targets if it is not based on a high level of education and good experience. The higher the level of education, the higher the productivity and performance of the employee, as well as work experience, the more experienced the employee will occupy a higher position. The purpose of this study is to determine the effect of educational level on employee performance, to determine the effect of work experience on employee performance and to determine jointly the effect of education level and work experience on employee performance at PT Pegadaian Syariah Metro Boulevard Cikarang Branch. In this study the authors used the theory of educational level according to (Nurkholis, 2013) and work experience according to (Hermawan, 2017) and the theory of employee performance according to (Hendrayani, 2020). The method used in this study is a quantitative method by distributing questionnaires. Subjects in this study used a sample of 32 respondents. The sampling technique uses the census method or total sampling. Sources of data used in this study are primary data and secondary data. The data analysis method used in this study is the classical assumption test, hypothesis test, correlation test, multiple linear regression test and test the coefficient of determination using SPSS version 25 for windows. The results of the study showed that the variable level of education had an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah Metro Boulevard Cikarang Branch, this can be seen from the results of the t test on the education level variable showing that the t_{count} value is $2.977 > t_{table}$ is 2.042 . Work experience also turns out to have an effect on employee performance at PT Pegadaian Syariah Metro Boulevard Cikarang Branch, this can be seen from the results of the t test on the work experience variable showing that the t_{count} value is $2.142 > t_{table}$ is 2.042 . The results of the F test show that the F_{count} value is $25.919 > F_{table}$ ($25.919 > 3.32$), so it can be said that the variable Level of Education (X1) and Work Experience (X2) simultaneously or jointly affect Employee Performance (Y)

Keywords: Level of Education, Work Experience, and Employee Performance

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai tidak akan menghasilkan output atau target yang maksimal jika tidak dilandasi oleh tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman yang baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja pegawai, begitu juga dengan pengalaman kerja maka pegawai yang berpengalaman akan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Metro Boulevard Cabang Cikarang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori tingkat pendidikan menurut

(Nurkholis, 2013) dan pengalaman kerja menurut (Hermawan, 2017) dan teori kinerja karyawan menurut (Hendrayani, 2020). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Subyek dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau total sampling. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji korelasi, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Metro Boulevard Cabang Cikarang, hal ini terlihat dari hasil uji t pada variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,977 > t_{tabel}$ adalah $2,042$. Pengalaman kerja juga ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Metro Boulevard Cabang Cikarang, hal ini terlihat dari hasil uji t pada variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,142 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,042$. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah $25,919 > F_{tabel}$ ($25,919 > 3,32$), sehingga dapat dikatakan variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia (Fathoni, 2014). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer. Sumber daya manusia adalah “Aset Perusahaan/Organisasi” yang harus dipelihara dan dikembangkan dengan baik dan bijaksana. (MM., 2008). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena organisasi yang dapat terus maju tentunya bergantung kepada personil yang dapat mengelola organisasi tersebut dengan baik dan sebaliknya tidak sedikit organisasi yang harus karena tidak mampu mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menyadari bahwa pegawai dalam organisasi adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. (Wukir, 2013). Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2015).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. (Ketut Ady Wirawan, 2019)

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Maka dari itu usaha bisnis keberhasilan dalam suatu lembaga keuangan syariah non bank dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang diperhatikan untuk menunjang hasil kinerja karyawan yang optimal yaitu dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. (Ketut Ady Wirawan, 2019)

Faktor pertama, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. (Ketut Ady Wirawan, 2019). Pendidikan di Indonesia harus

sangat berperan serta positif dalam era globalisasi ini, kita tidak ingin menjadi obyek dan bulan-bulanan bangsa lain. Oleh sebab itu kita harus mempersiapkan diri sedini mungkin untuk menyongsong era tersebut. Salah satu alternatif adalah mempersiapkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan. Secara umum terbukti bahwa semakin berpendidikan seseorang maka tingkat pendapatannya semakin baik.

Faktor selanjutnya adalah pengalaman bekerja. Pengalaman kerja dapat dilihat dari lawa waktu atau masa kerja karyawan dalam bekerja baik di perusahaan yang sebelumnya maupun perusahaan yang sekarang (dalam Riyadi, 2015). Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memberikan informasi tentang bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Bagian kekaryawanan dalam perusahaan akan lebih cenderung memilih calon pelamar yang sudah berpengalaman karena dipandang lebih mampu dan matang dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan nantinya. Mendapat pengalaman selama masa studi memungkinkan siswa dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang tempat kerja (dalam Wang et al., 2014) (Dewi, 2019). Seorang pegawai yang mempunyai pengalaman yang banyak dapat dengan cepat menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dalam pekerjaannya. (Aidiyah, 2015). Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga karyawan tersebut bisa bekerja dengan optimal. (Hana Maskhufatuz Zahro, 2018) Gibson, et all (1995:112) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Martyo (200;102) menyatakan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, pendidikan, sistem kompensasi dan aspek aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam (internal) dapat berupa kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju atau berkarir, perasaan telah diperlukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan serta pendidikan yang telah diterimanya. Sedangkan faktor dari luar (eksternal) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya. (Ahmad Guspul, 2017)

TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam bahasa Yunani berasal dari kata padigogik yaitu ilmu menuntun anak. Ihsan (2005 : 22) mengatakan tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama. Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajar, dan cara penyajian bahan pengajar. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. (Abdul Basyit, 2020)

Undang –undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (dalam Sutrisno, 2009:63) menyebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.

Tingkat pendidikan seseorang merupakan hal yang menjadi pembeda antara yang lain dan Allah SWT mengistimewakan bagi orang-orang yang berpendidikan/berilmu sebagaimana

firman-Nya dalam QS. Az-Zumar ayat 9, sebagai berikut: “*Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?*” *Sesungguhnya orang yang barakallah yang dapat menerima pelajaran.*”

Menurut pasal 13 ayat 1 Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Sehingga jelas bahwa, kita harus memahami dengan baik pengertian dan segala hal yang berkaitan dengan jalur pendidikan yang telah diakui oleh negara. (Zulkarnaen, 2020). Sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 11 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 dan kemudian diperjelas dengan keberadaan Pasal 1 ayat 6 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan, yang berbunyi Pendidikan Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang. (Hermawan, 2017)

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya dan seseorang yang sudah mempunyai pengalaman akan mendapatkan pekerjaan yang mudah ketimbang seseorang yang belum mempunyai pengalaman. (Abdul Basyit, 2020).

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:163), menyatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerja yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. (Riscy s. Ratulangi, 2016).

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014:208) dalam jurnal (Suwarno, 2019)

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam QS. At-Taubah ayat 105, Allah SWT, berfirman: (Hermawan, 2017)

Artinya: “*Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*” (Qs. At-Taubah ayat 105).

Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan yang begitu penting, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut

Waktu. Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. Frekuensi. Semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik. Jenis tugas. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. Penerapan. Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut. Hasil. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. (Hermawan, 2017)

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Dalam Sutrisno (2010:172), menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Hendrayani, 2020)

Pegadaian Syariah

Pada saat sekarang ini Pegadaian Syariah sudah berbentuk sebagai sebuah lembaga. Ide pembentukan Pegadaian Syariah selain karena tuntutan idealisme juga dikarenakan keberhasilan kelebagaannya bank dan asuransi syariah. Setelah terbentuknya bank, BMT, BPR, dan asuransi syariah, maka Pegadaian Syariah mendapat perhatian oleh beberapa praktisi dan akademisi untuk dibentuk di bawah suatu lembaga sendiri. Keberadaan pegadaian Syariah atau *Rahn* lebih dikenal sebagai produk yang ditawarkan oleh bank syariah, di mana bank menawarkan kepada masyarakat bentuk penjaminan barang guna mendapatkan pembiayaan. (Asnaini, 2017)

Konsep operasi Pegadaian Islam mengacu pada sistem administrasi modern yaitu asas rasionalitas, efisiensi, dan efektivitas yang diselaraskan dengan nilai Islam. Fungsi Pegadaian Islam itu sendiri dijalankan oleh kantor-kantor Cabang Pegadaian Islam/Unit Layanan Gadaai Islam (ULGS) sebagai satu unit organisasi di bawah binaan Divisi Usaha lain Perum Pegadaian. ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolaannya dari usaha gadaai konvensional. Pegadaian Islam pertama kali berdiri di Jakarta dengan Unit Layanan Gadaai Islam (ULGS) Cabang Dewi Sartika di bulan Januari tahun 2003. Menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makasar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta ditahun yang sama hingga September 2003. Masih di tahun yang sama pula, empat Kantor Cabang Pegadaian di Aceh dikonversi menjadi Pegadaian Islam. (Heykal, 2010)

Produk-produk Pegadaian Syariah

Produk dan layanan jasa yang ditawarkan oleh Pegadaian Syariah kepada masyarakat berupa: (M. Habiburrahim, 2012):

Pemberian pinjaman atau pembiayaan atas dasar hukum gadai syariah.

Produk ini mensyaratkan pemberian pinjaman dengan penyerahan barang sebagai jaminan. Barang gadai harus berbentuk barang bergerak, oleh karena itu pemberian pinjaman sangat ditentukan oleh nilai dan jumlah dari barang yang digadaikan.

Jasa Taksiran. Disamping memberikan

Pinjaman kepada masyarakat, pegadaian syariah juga memberikan pelayanan berupa jasa penaksiran atas nilai suatu barang. Jasa yang ditaksir biasanya meliputi semua barang bergerak dan tidak bergerak. Jasa ini diberikan kepada mereka yang ingin mengetahui kualitas barang seperti emas, perak, dan berlian. Biaya yang dikenakan pada nasabah adalah berupa ongkos penaksiran barang.

Jasa titipan (*ijarah*).

Pegadaian Syariah juga menerima titipan barang dari masyarakat berupa surat-surat berharga seperti sertifikat tanah, ijasah, motor. Fasilitas ini diberikan bagi mereka yang ingin melakukan perjalanan jauh dalam waktu yang relatif lama atau karena penyimpanan dirumah dirasakan kurang aman. Atas jasa penitipan tersebut, gadai syariah memperoleh penerimaan dari pemilik barang berupa ongkos penitipan.

Penjualan logam mulia

Yaitu jasa penyediaan fasilitas berupa tempat penjualan emas eksekutif yang terjamin kualitas dan keasliannya. *Gold counter* ini semacam toko dengan emas galeri 24, di mana setiap pembelian emas di toko milik pegadaian syariah akan dilampirkan sertifikat jaminan. Hal ini dilakukan untuk memberikan layanan bagi masyarakat kelas menengah, yang masih peduli

dengan *image*. Dengan sertifikat tersebut masyarakat percaya dan yakin akan kualitas dan keaslian emas.

Gadai Syariah (*rahn*)

Transaksi hukum gadai dalam fikih Islam disebut *ar-rahn*. *Ar-rahn* adalah suatu jenis perjanjian untuk menahan suatu barang sebagai tanggungan utang. Pengertian *ar-rahn* dalam bahasa arab adalah *ats-tsubut wa ad-dawam*, yang berarti “tetap” dan “kekal”, seperti dalam kalimat *maun rahin*, yang berarti air yang tenang

Menurut Muhammad Syafi'i Antonio gadai syariah (*rahn*) adalah salah satu harta milik nasabah (*rahin*) sebagai barang jaminan (*marhun*) atas utang/pinjaman (*marhun bih*) yang diterimanya. *Marhun* tersebut memiliki nilai ekonomis. Dengan demikian, pihak yang menahan atau menerima gadai (*murtahin*) memperoleh jaminan untuk dapat mengambil kembali seluruh atau sebagian piutangnya. (Ali, 2016)

ARRUM (*Ar-rahn* untuk Usaha Milik Kecil)

ARRUM *Ar-rahn* Untuk Usaha Milik Kecil adalah skim pinjaman dengan sistem syariah bagi para pengusaha mikro dan kecil untuk keperluan pengembangan usaha dengan sistem pengambilan secara angsuran, menggunakan jaminan BPKB mobil/motor. (M. Habiburrahim, 2012)

MULIA (Murabahah Logam Mulia untuk Investasi Abadi)

Logam mulia atau emas, menurut Dewan Syariah Indonesia Majelis Ulama Indonesia investasi atau menabung diperbolehkan atau halal selagi emas tersebut ada wujudnya bukan berupa emas fiktif, jelas spesifikasinya dan bisa diserahkan, baik saat pembelian maupun saat penyetoran.

Dasar Hukum Gadai Syariah

Dasar hukum yang menjadi landasan gadai syariah adalah ayat-ayat Al-Quran, hadis Nabi Muhammad saw., *ijma'* dan fatwa MUI. Hal ini dimaksud, diungkapkan sebagai berikut Qs Al-Quran Surat Al-Baqarah (2) ayat 283 yang digunakan sebagai dasar dalam membangun konsep gadai adalah sebagai berikut: “*Jika kamu dalam perjalanan (dan bermua'malah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). Akan tetapi, jika sebagai kamu mempercayai sebagian yang lain, maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (utangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan, maka sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.* (Ali, 2016)

Hadis Nabi Muhammad saw, Rujukan dalam membuat rumusan gadai syariah adalah Nabi Muhammad saw. Hadis dari Anas bin Malik ra. yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi: *Telah meriwayatkan kepada kami Nashr Ali Al-Jahdhami, ayahku telah meriwayatkan kepadaku, meriwayatkan kepada kami Hisyam bin Qatadah dari Anas berkata: Sungguh Rasulullah saw. Menggadaikan baju besinya kepada seorang Yahudi di Madinah dan menukarkannya dengan gandum untuk keluarganya.* (HR. Ibnu Majah). (Ali, 2016)

Ijma' Ulama. Jumhur Ulama menyepakati kebolehan status hukum gadai. Hal dimaksud, berdasarkan pada kisah Nabi Muhammad saw. yang menggadaikan baju besinya untuk mendapatkan makanan dari orang Yahudi. Para ulama juga mengambil indikasi dari contoh Nabi Muhammad saw. tersebut, ketika beliau beralih dari yang biasanya bertransaksi kepada para sahabat yang kaya kepada seorang Yahudi, bahwa hal ini tidak lebih sebagai sikap Nabi Muhammad saw. yang tidak mau memberatkan para sahabat yang biasanya enggan mengambil ganti ataupun harga yang diberikan oleh Nabi Muhammad saw. kepada mereka. (Ali, 2016)

Fatwa Dewan Syariah Nasional. Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) menjadi salah satu rujukan yang berkenaan gadai syariah, diantaranya Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 25/DSN-MUI/III/2002, tentang

Rahn dan Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No: 26/DSN-MUI/III/2002 tentang *Rahn Emas*. (Ali, 2016)

Rukun Gadai

Dalam fiqih empat mazhab (*fiqh al-madzahib al-arba'ah*) diungkapkan rukun gadai ada dua sebagai berikut.:

Pertama, Aqid (Orang yang Berakad), *Aqid* adalah orang yang melakukan akad yang meliputi 2 (dua) arah, yaitu (a) *Rahin* (orang yang menggadaikan barangnya), dan (b) *Murtahin* (orang yang berpiutang dan menerima barang gadai), atau penerima gadai. Hal dimaksud, didasari oleh *shighat*, yaitu ucapan berupa *ijab qabul* (serta-terima antara penggadai dengan penerima gadai). (Ali, 2016). Kedua, *Ma'qud 'alaih* (Barang yang Diakadkan), *Ma'qud 'alaih* 2 (dua) hal, yaitu (a) *Marhun* (barang yang digadaikan dan (b) *Marhun bihi (dain)*, atau utang yang karenanya diadakan akad *rahn*. Namun demikian, ulama fiqih berbeda pendapat mengenai masuknya *shighat* sebagai rukun dari terjadinya *rahn*. Ulama mazhab Hanafi berpendapat bahwa *shighat* tidak termasuk sebagai rukun *rahn*, melainkan *ijab* (pernyataan menyerahkan barang sebagai agunan bagi pemilik barang) dan *qabul* (pernyataan kesediaan dan memberi utang, dan menerima barang agunan tersebut. (Ali, 2016)

Syarat-syarat Gadai

Selain rukun yang harus terpenuhi dalam transaksi gadai, maka dipersyaratkan juga syarat. Syarat-syarat gadai dimaksud, terdiri atas : (a) *shighat*, (b) pihak-pihak yang berakad cakap menurut hukum, (c) utang (*marhun bih*), dan (d) *marhun*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019).

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Penelitian ini mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung oleh responden karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang. Menurut tujuan bidangnya bahwa penelitian ini termasuk kedalam Penelitian ekonomi, mengenai ekonomi Sumber Daya Manusia atau Insani. (Sugiono, 2013).

Sumber data. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti, baik perorangan maupun organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner observasi, dan dokumentasi terhadap karyawan PT. Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang. (Abdurrahman Misno BP, 2017)Data Sekunder

Data sekunder adalah yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan.

oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Data sekunder berasal dari sumber data internal dan data eksternal. Data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal melalui data-data perusahaan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang.

Sedangkan data eksternal adalah data yang menggambarkan situasi serta kondisi yang ada diluar organisasi. Data eksternal didapat melalui sumber-sumber di luar perusahaan yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, majalah dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. (Abdurrahman Misno BP, 2017)

Data Sekunder

Data sekunder adalah yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Data sekunder berasal dari sumber data internal dan data eksternal. Data internal adalah data yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu organisasi secara internal melalui data-data perusahaan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang. Sedangkan data eksternal adalah data yang menggambarkan situasi serta kondisi yang ada diluar organisasi. Data eksternal didapat melalui sumber-sumber di luar perusahaan yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, majalah dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. (Abdurrahman Misno BP, 2017)

Populasi

Menurut Cooper, Donald, R; Schindler, Pamela S; 2003 menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang teliti. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019)

Adapun yang dimaksud dengan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang adalah berjumlah 32 Karyawan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji, yaitu karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang. (Septarina, 2017)

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam studi kasus penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan bekerja di PT Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019)

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam pengambilan sampel ini. Peneliti menggunakan teknik sensus atau sampling total. Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Jumlah populasi atau sampel dalam penelitian ini adalah 32 responden. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting dan berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. (Abdurrahman Misno BP, 2017)

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata. Hubungan nyata ini lazim dibaca dan dipaparkan dengan bersandar kepada variabel. Adapun hubungan nyata lazim dibaca dengan memperhatikan data tentang variabel ini. Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan (X_1),

Pengalaman Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. (Septarina, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel Tingkat Pendidikan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar $2,977 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,042$. Selain itu nilai signifikansi $0,006 <$ $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat pendidikan seseorang merupakan hal yang menjadi pembeda antara yang lain dan Allah SWT mengistimewakan bagi orang-orang yang berpendidikan/berilmu sebagaimana firman-Nya dalam QS. Az-Zumar ayat 9, sebagai berikut: (Hermawan, 2017) Artinya:

“(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.”

Berdasarkan ayat di atas, dijelaskan pada tafsir Al-Maraghi bahwa Allah SWT menegaskan tentang tidak ada kesamaan diantara keduanya (orang yang berilmu dengan orang yang tidak berilmu) serta memperingatkan tentang keutamaan ilmu dan betapa mulianya beramal. (melakukan pekerjaan) berdasarkan ilmu. Orang-orang yang berakal dan berpikiran sehat akan mudah mengambil pelajaran, dan orang-orang yang seperti itu akan memiliki akal pikiran sehat serta iman yang kuat.

Menurut teori Muttaqin (2013), yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Soekidjo (2003) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mifta Septarina yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ketut Ady Wirawan, 2019)

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel Pengalaman Kerja bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar $2,142 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,042$ dengan signifikansi $0,041 <$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam QS. At-Taubah ayat 105, Allah SWT, berfirman: (Hermawan, 2017) Artinya: *“Dan Katakanlah:*

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Qs. At-Taubah ayat 105).

Ayat di atas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rasul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti akhirat akan diinformasikan dan memperlihatkan secara transparan apa

adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, sikap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan memberikan atau dilaporkan apa adanya. Pentingnya bekerja dalam pencapaian prestasi juga dapat bermanfaat pada saat beralih ke tempat kerja lain. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat dengan mudah beradaptasi dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Menurut teori dari Robbins dan Timothy (2008:68) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sejalan dengan pendapat di atas, Alwi (2001:717) menyatakan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. c (Ketut Ady Wirawan, 2019)

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,919 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,919 > 3,32$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang. Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Usman(2011:489), bahwa semakin tinggi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja maka akan semakin tinggi Kinerjanya yang ditampilkan Karyawan. Lebih dipertegas lagi oleh Yuniarsih dan Suwanto (2008:161), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. (Ketut Ady Wirawan, 2019).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,641 atau sama dengan 64,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan variabel Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,1%, sedangkan sisanya ($100\% - 64,1\% = 35,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Metro Boulevard Cikarang yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil uji t variabel Tingkat Pendidikan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar $2,977 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,042$. Selain itu nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t variabel Pengalaman Kerja bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar $2,142 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,042$ dengan signifikansi $0,041 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji F variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,919 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,919 > 3,32$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,641 atau sama dengan 64,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan variabel

Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Misno BP, M. A. (2017). *Metode Penelitian Muamalah Kualitatif dan Kuantitatif Approaches*. Bogor: Pustaka Amma Alamia.
- Abdul Basyit, B. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 12-20.
- Ahmad Guspul, S. S. (2017). Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal PPKM I (2017)* 74-89, 74-89.
- Aidiyah, M. (2015). Pengaruh TIngkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.
- Ali, H. Z. (2016). *Hukum Gadai Syariah*. Jakarta: SINAR GRAFIKA.
- Asnaini, H. Y. (2017). *Lembaga Keuangan Syariah Teori dan Prakteknya Di Indonesia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Dewi, N. L. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Latihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan . *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No.7
- Fathoni, A. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Hana Maskhufatuz Zahro, B. S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas pita Plastik Bapak Alumnir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah*
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makasar. *Jurnal Economix Volume 8 Nomor 1 Juni 2020*
- Hermawan, M. A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada.
- Heykal, N. H. (2010). *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial ISSN 1907-9990 | E-ISSN 2528-7175 | Volume 12 Nomer 1 (2018)
- Ketut Ady Wirawan, I. W. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- M. Habiburrahim, Y. R. (2012). *Mengenal Pegadaian Syariah (Prinsip-Prinsip Dasar Menjalankan Usaha Pegadaian Syariah)*. Jakarta Timur: Kuwais.
- MM., D. J. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: CV. Lentera Printing.
- Septarina, M. (2017). Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadain Syariah Cabang Simpang Patal Palembang.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&G*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
Wukir, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta:

Multi Presindo