

ORIENTASI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PEGADAIAN SYARIAH

Usep Deden Suherman

Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: usepds@uinsgd.ac.id

Abstract

Syariah Pawnshop Cinunuk certainly competes with other companies, especially conventional pawnshops. Thus the sharia pawnshop is strived to have quality resources. In an effort to develop the quality of human resources and seek professionalism to develop employee performance, Islamic pawnshop companies have conducted various programs, one of which is orientation. Considering the performance of employees is very influential on the sustainability of the company and enhance the competitiveness of the company, then orientation becomes one of the pawnshop's choices in an effort to improve the performance of its employees. The training program implemented by the company has been planned, directed and dynamically sought to develop competencies, skills, dedication and strong commitment from employees at the company in developing employee performance now and in the future. HR development can be viewed from two aspects, namely the quantity related to the number of HR, and the quality associated with the quality or level of good or bad things and quality. A huge quantity without being accompanied with good quality of human resources will become a burden for the company.

Keyords :

Employee Orientation, Development, Performance

Abstrak

Pegadaian Syariah Cinunuk tentunya bersaing dengan perusahaan lainnya terutama pegadaian konvensional. Dengan demikian maka pegadaian syariah diupayakan bisa mempunyai sumber daya yang bermutu. Dalam upaya mengembangkan mutu sumber daya manusia dan mengupayakan profesionalisme guna mengembangkan kinerja pegawai, perusahaan pegadaian syariah telah melakukan berbagai macam program, salah satunya orientasi. Mengingat kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan, maka orientasi menjadi salah satu pilihan pihak pegadaian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawainya. Program training dilaksanakan oleh perusahaan telah direncanakan, diarahkan dan bersifat dinamis diupayakan bisa mengembangkan kompetensi, skill, dedikasi dan komitmen yang kuat dari karyawan pada perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan pada saat sekarang maupun di masa depan. Pengembangan SDM bisa ditinjau dari dua segi, yaitu kuantitas yang berkaitan dengan jumlah SDM, dan kualitas yang berkaitan dengan mutu atau tingkat baik buruknya sesuatu dan kualitas. Jumlah SDM tanpa disertai dengan mutu SDM yang baik akan menjadi beban bagi perusahaan.

Kata kunci:

Orientasi, Pengembangan, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Pada era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini setiap organisasi berkompetisi dalam rangka memperoleh tujuannya. Selain berkompetisi di dalam negeri, organisasi juga diupayakan bisa berkompetisi di luar negeri. SDM adalah modal yang sangat penting bagi organisasi sebab mempunyai peran yaitu sebagai subjek pelaksana aturan dan aktivitas operasional untuk tujuan mewujudkan visi dan misi bagi organisasi.

Dalam rangka mengembangkan profesionalitas dan prestasi kerja secara kontinuitas, dilaksanakan program peningkatan mutu SDM secara profesional dan konsisten lewat sistem manajemen sumber daya manusia terpadu. Dengan demikian maka organisasi diupayakan membentuk SDM terampil, profesional dan ahli supaya bisa unggul dalam persaingan yang terjadi. Program orientasi yang diselenggarakan oleh organisasi ditujukan dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian seperti yang diharapkan pada era revolusi industri 4.0 sekarang ini. Program orientasi tersebut dilaksanakan secara profesional oleh organisasi supaya dapat membentuk SDM yang dapat berkompetisi dengan SDM lainnya yang dimiliki oleh perusahaan lainnya yang menjadi kompetitor.

Pegadaian syariah merupakan institusi keuangan yang memberikan pelayanan lalu lintas pembiayaan dan jasa gadai yang didasarkan prinsip syariah islam. Dalam usahanya, Pegadaian Syariah bukan hanya memberikan pelayanan produk yang berbasis gadai saja, akan tetapi pembiayaan lainnya yang juga dilaksanakan berdasar pada prinsip islam. Perusahaan pegadaian syariah cinunuk tentunya bersaing dengan perusahaan lainnya terutama pegadaian konvensional. Dengan demikian maka pegadaian syariah diupayakan bisa mempunyai SDM yang bermutu. Dalam rangka meningkatkan mutu SDM dan mengupayakan profesionalisme guna mengembangkan prestasi kerja karyawan, perusahaan pegadaian syariah telah melakukan berbagai macam program, salah satunya orientasi. Mengingat kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dan meningkatkan daya saing perusahaan, maka orientasi menjadi salah satu pilihan pihak pegadaian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawainya.

Metodologi

Pembahasan mengenai bagaimana peningkatan karyawan di pegadaian syariah menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan, sumber data dalam penelitian ini bersumber dari buku-buku yang dapat memperkuat penelitian ini. Data tersebut kemudian dikorelasikan dengan fakta dilapangan yaitu pada pelaksanaan pengembangan karyawan pegadaian syariah.

Metode deskriptif kualitatif, dipakai untuk menjelaskan mengenai orientasi dan pengembangan pada kinerja karyawan yang ada di pegadaian syariah. Metode kepustakaan pun dilaksanakan dengan mempelajari dan mengambil kutipan dari sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan dan keadaan perusahaan yang akan dibahas yaitu mengenai orientasi dan pengembangan pada kinerja karyawan di pegadaian syariah tersebut. Penelitian ini dimulai dengan mengkaji studi literatur, lalu melakukan identifikasi mengenai fenomena, merumuskan masalah yang dibahas, kemudian membatasi masalah yang akan dibahas. Setelah itu dilakukanlah pengumpulan data dari hasil wawancara, mendeskripsikan, kemudian menarik kesimpulan dari wawancara dan studi kepustakaan. Untuk memperoleh daya yang akurat, peneliti melakukan triangulasi data yaitu dengan mengambil 3 responden yang dianggap mewakili terhadap penelitian yang dilakukan. Dengan demikian maka wawancara dilakukan pada 3 orang pegawai pada pegadaian syariah yang terdiri dari 1 orang karyawan, 1 orang supervisor dan 1 orang manajer sehingga benar-benar mendapatkan daya yang akuntabel.

Hasil dan Pembahasan

Orientasi

Orientasi diartikan sebagai sebuah peninjauan dalam menentukan sikap (arah, tempat, dan sebagainya) yang tepat dan benar. Orientasi ialah sebuah homonim yang mempunyai arti ejaan yang sama tetapi maknanya yang berbeda. Orientasi memiliki makna kata benda, nama seseorang, tempat atau segala yang dapat dibendakan.

Orientasi karyawan adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi untuk memperkenalkan kegiatan yang harus dikerjakan, tempat pekerjaan yang baru, peran karyawan dalam kehidupan bersosial budaya terhadap lingkungan di tempat kerjanya,

nilai-nilai, keyakinan-keyakinan. Program ini sangat diperlukan untuk karyawan supaya paham dan fokus dalam pekerjaan yang yang baru.

Pengertian orientasi karyawan menurut para ahli ialah aktivitas yang menyediakan informasi latar belakang pada para pegawai baru yang diperlukan dalam rangka melaksanakan tugas secara puas, contohnya yaitu aturan perusahaan.¹ Manfaat orientasi karyawan baru;

Pertama. Memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan perusahaan. Dengan cara ini karyawan akan lebih paham dan mengetahui visi dan misi yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Apabila karyawan paham dan tahu dengan visi misi maka akan mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan tersebut. Karyawan juga akan diperkenalkan dengan lingkungan tempat dia bekerja agar merasa nyaman dan tidak asing ketika bekerja

Kedua. Menyampaikan informasi tentang pekerjaannya. Program ini sangat penting untuk karyawan baru mengetahui job description supaya karyawan tidak salah atau bingung dalam mengerjakan pekerjaan apalagi jika karyawan baru tersebut belum pernah mengambil sebelumnya. Program ini sangat membantu karyawan untuk semangat dan percaya diri ketika bekerja di perusahaan.

Ketiga. Mengenalkan karyawan baru dengan unitnya. Karyawan baru harus mengenal karyawan yang lama atautimnya yang terkait dalam pekerjaannya sehingga dapat bersosialisasi dengan baik dengan semua rekan barunya.

Tahapan dalam orientasi: *Pertama* perkenalan, yaitu mengenalkan karyawan baru, mulai dari cabang kerjanya sendiri sampai cabang kerja besarnya dan sampai cabang-cabang kerja yang lainnya akan memberi ketenangan dan membuat karyawan nyaman. *Kedua*, menjelaskan tujuan organisasi, yaitu penjelasan profil perusahaan, visi-misi perusahaan, *value*, budaya organisasi, dan struktur perusahaan tersebut, sehingga meningkatkan dorongan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. *Ketiga*, Sosialisasi kebijakan, yaitu sosialisasi mengenai aturan yang berlaku, dari aturan baik yang berhubungan dengan SDM, terkait dengan tempat dia bekerja, kode etik dan aturan organisasi. *Keempat*, Jalur komunikasi, membuka jalur komunikasi dapat memudahkan karyawan untuk menyuarakan aspirasinya ataupun pertanyaannya terkait dengan

¹ Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba. Empat,2015) hlm.146

perusahaan. Bisa melalui komunikasi rutin tatap muka ataupun jalur media komunikasi. *Kelima*. proses monitoring, monitoring dilakukan untuk membantu pegawai dalam mengembangkan prestasi kerjanya, apabila ada kekurangan bisa diungkapkan hal apa saja yang perlu dia laksanakan dalam rangka menghindari kekurangannya, sebaliknya jika karyawan itu memperoleh target, maka bisa dikembangkan lagi target untuk tugasnya.

Pengembangan

Pengembangan SDM, dapat dinjau dari dua segi, antara lain jumlah dan mutu. Quantity berkaitan dengan kuantitas SDM. Jumlah SDM jika tidak diimbangi oleh mutu SDM yang bagus bisa menjadikan beban bagi organisasi. Program development dilaksanakan melalui pengembangan mutu SDM melalui program pelatihan dan pendidikan. Yang diuraikan dari pengembangan SDM ialah mengenai *development practice* dan memerlukan kolaborasi dengan program Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka memperoleh output yang diharapkan. Pelatihan menolong pegawai dalam rangka memberi pemahaman mengenai pengetahuan praktis dan implementasinya, supaya mengembangkan skill, kecakapan dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam rangka memperoleh tujuan.

Pelaksanaan development itu pada dasarnya didasarkan pada cara yang sudah ditentukan dalam program pengembangan organisasi. Program pengembangan pun ditentukan oleh penanggung jawab pengembangan, yang biasa disebut manajer kepegawaian dan tim. Pada program pengembangan yang sudah ditentukan tujuan, proses, waktu serta metode pelaksanaannya. Agar lebih baik program ini disusun oleh manajer kepegawaian dan tim serta memperoleh rekomendasi, ide, maupun kritik yang sifatnya konstruktif agar lebih membangun untuk para Sumber Daya Manusia. Metode pengembangan pun harus didasarkan pada tujuan yang ingin diperoleh agar lebih jelas dalam pelaksanaannya.

Program development SDM organisasi diperlukan untuk menolong meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya pengembangan ini diharapkan perusahaan dapat berkembang sesuai dengan harapan, memulai dari merumuskan SDM dengan cara menganalisis, memforecast, dan menguraikan kebutuhan organisasional untuk SDM saat ini dan di masa depan; memberikan kapabilitas yang penting, yaitu

kapabilitas dalam membuat keputusan yang bermutu, nilai etika, skill teknis dan lain-lain; melaksanakan rencana suksesi, mengevaluasi keperluan pengembangan, melaksanakan rencana pengembangan operasional & individual, menentukan metode pengembangan di kantor & di luar kantor, sampai dengan mengevaluasi keberhasilan SDM.

Pengembangan SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengembangkan profesionalisme dan skill pegawai dalam hal melakukan tugas dan fungsinya secara maksimal. Pengembangan kecakapan ini dilakukan agar setiap usaha dari pimpinan untuk meningkatkan kompetensi tiap pegawai oleh sebab itu di dalam melakukan pekerjaannya bisa lebih efisien dan produktif. Oleh sebab itu perusahaan pun perlu terus melaksanakan pengembangan SDM, sebab investasi di dalam pengembangan SDM adalah pengeluaran yang berfungsi untuk melakukan perbaikan kapasitas produktif dari manusia. Karena adanya SDM yang baik akan mempunyai kekuatan bersaing dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber kesuksesan bersaing, seperti halnya teknologi produksi, proteksi pasar, akses pada sumber keuangan yang lebih bermanfaat.

Pegawai baru biasanya sudah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang diperlukan. Pegawai tersebut ialah produk dari sistem pendidikan yang memiliki pengalaman yang di dapat dari perusahaan lain. Jarang sekali, karyawan yang baru diterima belum memiliki skill yang penuh untuk melakukan pekerjaan mereka dan pegawai baru pun harus beradaptasi dengan orang-orang di dalamnya.² Secara umum tujuan program pelatihan dan pengembangan pegawai ada dua, meliputi: pertama, pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk menghindari ketimpangan kemampuan dan skill karyawan dengan meminta posisi. Kedua, program itu bisa mengembangkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam memperoleh target kerja yang sudah ditentukan.

Menurut tinjauan islam, pelatihan dan pendidikan mampu mengembangkan skill tenaga kerja. Tenaga kerja yang berpendidikan dan terlatih dapat bekerja lebih hati-hati dan teliti dibanding yang tidak mempunyai keterampilan. Hal ini terdapat dalam firman Allah SWT surat Al-Baqarah ayat 269 yang artinya :

² Hani, T. *Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (BPFE-Yogyakarta, 2014)hlm.68

“Allah menganugerahkan Al Hikmah (kepahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dia kehendaki. Dan barang siapa dianugerahi Al Hikmah itu, dia benar-benar telah dianugerahi Al Hukmah itu, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakal yang dapat mengambil pelajaran.”(Al Baqarah: 269). Dari surat ini, pelatihan dan pendidikan akan menjadi amalan dari sifat-sifat tersebut yang menyamai harta dan kekayaan yang berlimpah.

Kinerja Pegawai

Bernardin dan Russel menjelaskan kinerja yaitu: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode”*.³ Maksudnya kinerja merupakan catatan tentang output yang didapatkan dari fungsi pekerjaan ataupun aktivitas selama periode tertentu. Kinerja merupakan perolehan pekerjaan yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya sama dengan tanggung jawabnya yang dibebankan kepadanya.

Robbins menyatakan kinerja karyawan ialah fungsi yang menggambarkan hubungan antara kompetensi, dorongan dan kesempatan untuk menunjukkan kinerja organisasi.⁴ Mathis dan Jackson menjelaskan kinerja karyawan ialah faktor yang berpengaruh seberapa besar karyawan memberikan manfaat pada organisasi.⁵

Dengan demikian kinerja ialah pencapaian kerja yang diperoleh pegawai yang dinilai baik secara mutu maupun jumlah dalam rangka memperoleh tujuan organisasi. Sedangkan menurut Stoner kinerja adalah jumlah dan mutu pekerjaan yang diperoleh individu, kelompok atau organisasi.⁶ Pengertian diatas memperlihatkan hasil dari sikap yang dimulai dengan kriteria atau standar kualitas.

Banyaknya pengertian tentang kinerja menggambarkan bahwa pengertian kinerja belum memperoleh kesepakatan dari peneliti. Menurut Mitchell, kinerja dapat ditampakkan melalui : a) Kinerja dapat

² Bernardin & Russel. *Human Resources Mangement : An Experiental Approach Edition 5*, (New York: McGraw-Hill Inc, 2010). Hlm.243

⁴ Robbin, Stephen and Judge, Timothy. *Organizational Behavior* 13th edition, (Pearson International Edition,2009)hlm.629

⁵ Mathis, Robert L. and John H. Jackson. *Human Resources Management*, (Jakarta: Selembah empat,2006) hlm. 382

⁶ Stoner, James A.F. 2006, *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, (Jakarta : Erlangga,2006) hlm.231

menggambarkan perilaku yang serupa berlangsung sepanjang waktu (contohnya, rata-rata pukulan). b) Kinerja dapat menggambarkan perilaku yang beda yang digambarkan melalui tingkat konseptualisasi yang tinggi (contohnya, kehadiran). c) Kinerja dapat menggambarkan pendapatan yang tidak erat hubungannya dengan perilaku tertentu (contohnya, penjualan). d) Kinerja menggambarkan sifat-sifat global dari pada perilaku spesifik (contohnya ketegasan, keramah-ramahan). e) Kinerja diartikan dengan hasil perilaku kelompok, dibandingkan perilaku individu (contohnya, kemenangan permainan).

Menurut Prawirosentono faktor yang berpengaruh pada kinerja:⁷

- a) Efektivitas dan efisiensi, yang mana jika tujuan dapat tercapai, kita bisa berkata aktivitas itu efektif namun jika dampak yang tidak dicari aktivitas menilai yang utama dari output yang diharapkan sehingga merasa puas walaupun efektif disebut tidak efisien. Sebaliknya, jika dampak yang dicari tidak penting maka aktivitas itu efisien.
- b) Otoritas yaitu sifat dari komunikasi atau perintah pada organisasi formal yang dipunyai anggota organisasi pada anggota lainnya dalam rangka melaksanakan kegiatan kerja sesuai dengan pencapaiannya.
- c) Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang ada, berkaitan dalam menghormati perjanjian kerja pada institusi tempatnya bekerja.
- d) Inisiatif, adalah berhubungan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membuat gagasan dalam rangka merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan institusi. Di samping unsur internal pekerja, faktor budaya organisasi berpengaruh besar pada kualitas kinerja pegawai.⁸

Dimensi kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russell (2010:226) ialah diantaranya sebagai berikut:⁹

- a) Kualitas output ialah sejauhmana output pelaksanaan aktivitas mendekati tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau mengerjakan aktivitas melalui cara yang sesuai dengan tujuan yang ditentukan.
- 2) Jumlah output ialah keseluruhan jumlah yang diperoleh dari segala aktivitas yang telah dikerjakan.
- 3) Ketepatan waktu ialah sejauhmana kegiatan dapat dikerjakan dalam waktu secepat mungkin sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Keefektifan biaya ialah sejauhmana pemakaian sumber

⁷ Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. (BPFE: Yogyakarta,2008) hlm.54

⁸ Usep Deden Suherman, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja, Adliya, Vol. 11, No. 2, 2017, hlm. 243-256

⁹ Bernardin & Russel. *Human Resources Mangement : An Experiential Approach Edition 5. Hlm. 226*

organisasi yang meliputi SDM, keuangan, teknologi, material yang dioptimalkan untuk memperoleh sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan. 5) Kebutuhan untuk pengawasan ialah sejauhmana pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan tanpa diawasi dengan ketat yang ditujukan untuk mencegah segala tindakan atau perilaku yang tidak diharapkan. 6) Dampak hubungan pribadi ialah sejauhmana pegawai dapat bekerjasama dengan rekan kerja dan bawahan yang menunjukkan pula perasaan harga diri dan nama baik

Orientasi dan Pengembangan Kinerja Pegawai di Pegadaian Syariah

Orientasi dan pengembangan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Adanya orientasi dan pengembangan di pegadaian syariah ini bertujuan untuk memperkenalkan para karyawan dengan lingkungan dan segala macam aktivitas yang ada di pegadaian syariah ini serta agar mendapatkan tenaga kerja yang baik dari segala hal. Sumber daya manusia yang ada dan menempati suatu jabatan di kantor tersebut belum tentu memiliki skill yang cocok maka diperlukannya orientasi serta pengembangan lagi bagi sumber daya manusia yang bekerja di kantor tersebut. Karyawan perlu menambah kemampuan yang mereka perlukan. Saat ini dengan adanya ilmu teknologi yang semakin berkembang, pasti akan mempengaruhi pada suatu instansi. Untuk membantu agar tidak tertinggal maka orientasi dan pengembangan sangat diperlukan akan hal ini. Hasil dari orientasi dapat mengefisienkan waktu karena para pegawai sudah mengetahui masing-masing dari pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaannya, baik dari segi keakraban dengan para pegawai, maupun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Serta agar membuat pegawai di pegadaian syariah tersebut lebih memahami dengan tujuan dari perusahaan tersebut, dan agar para pegawai lebih bisa bertanggung jawab dengan tugas dari masing-masing pihak. Kemudian dalam pengembangan pun pegawai akan lebih bisa meningkatkan keahliannya agar dapat mengikuti dengan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu, agar pegawai dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi jika pegawai tersebut mempunyai kualitas yang baik.

Pegadaian Syariah ini berada di JL. Raya Cinunuk No. 169 Bandung, Jawa Barat. Pegadaian syariah ini memberikan pelayanan gadai syariah, arrum, emasku, mulia, MPO (pembelian dan pembayaran

tagihan telepon, listrik, air, tiket, internet, TV berbayar, pembayaran iuran BPJS, dll).

Berdasarkan hasil penelitian, di pegadaian syariah tersebut terdapat tugas penyuluhan yang mana biasanya pegawai tersebut mencari agen untuk mau bergabung dengan pegadaian syariah ini. Banyak orang yang tertarik untuk menjadi agen di pegadaian tersebut. Melihat minat tersebut, pihak pegadaian pun melakukan orientasi dan pengembangan lagi terhadap para agen tersebut. Tugas agen disini yaitu bisa memasarkan produk syariah, melayani pemberian pinjaman pada produk rahn ataupun menerima pembayaran dari nasabah dengan didukung dengan teknologi informasi. Agen pegadaian ini menginduk pada salah satu cabang unit pegadaian syariah. Nantinya pihak cabang melakukan orientasi dan pengembangan terhadap agen tersebut. Dalam menjadi agen nantinya akan dijelaskan bagaimana prosedur-prosedur yang harus dijalani. Jika dalam masa orientasi agen tersebut bekerja dengan baik maka perusahaan pegadaian pun tetap melanjutkan kerjasama dengan agen tersebut. Selain itu dari perusahaan pegadaian syariahnya pun akan melakukan pengembangan agar kinerja agen tersebut berkembang dan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan pegadaian syariah tersebut.

Begitu pula dengan karyawan yang memang benar-benar bekerja di kantor tersebut. Pihak kantor melakukan orientasi serta pengembangan terhadap para karyawan setelah mereka diterima bekerja, yang nantinya mereka akan paham tugas dari masing-masing jabatan serta akan lebih memudahkan nantinya jika suatu saat karyawan tersebut pindah posisi/jabatan. Biasanya akan ada sosialisasi kepada para karyawan terlebih dahulu kemudian meninjau apa saja yang sudah dikerjakan oleh para karyawan, dan terus melakukan perbaikan lagi. Kemudian nantinya para karyawan ini dibina mengenai budaya organisasi yang ada di kantor tersebut. Orientasi dan pengembangan ini harus rata untuk dilakukan oleh semua para karyawan, terlebih karyawan yang masih kurang dari segi persyaratan terhadap kemampuannya. Nantinya diharapkan ada hasil yang maksimal dari diadakannya orientasi dan pengembangan terhadap karyawan ini untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja di kantor tersebut.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai "implementasi Orientasi dan Pengembangan Pegawai dalam peningkatan Kinerja Pegawai di Pegadaian Syariah" maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari orientasi dapat mengefisienkan waktu karena para pegawai sudah mengetahui masing-masing dari pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaannya, baik dari segi keakraban dengan para pegawai, maupun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Serta agar membuat pegawai di pegadaian syariah tersebut lebih memahami dengan tujuan dari perusahaan tersebut, dan supaya karyawan lebih dapat memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan dari masing-masing pihak. Kemudian dalam pengembangan pun pegawai akan lebih bisa meningkatkan keahliannya agar dapat mengikuti dengan pekerjaan yang minada di perusahaan tersebut. Selain itu, agar pegawai dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi jika pegawai tersebut mempunyai kualitas yang baik.

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka rekomendasi dari penelitian ini ialah: *Pertama*, pihak pegadaian syariah dapat mengembangkan lagi kegiatan orientasi terhadap para pegawai agar para pegawai dapat menjalankan tugas dengan baik dan mengerti dari masing-masing tugasnya. *Kedua*, pihak pegadaian syariah terus melakukan pengembangan agar para pegawai mempunyai keahlian yang lebih. *Ketiga* pihak pegadaian syariah terus memantau pekerjaan dari setiap agen di pegadaian syariah tersebut, agar berdampak baik bagi perusahaan pegadaian syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel, *Human Resources Mangement : An Experiential Approach Edition 5*, New York: McGraw-Hill Inc, 2010.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Hani, T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta. 2014.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2006,

Prawirosentono, Suyadi, *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*, BPFE: Yogyakarta, 2008.

Robbin, Stephen and Judge, Timothy, *Organizational Behavior 13th edition*, Pearson International Edition, 2009.

Stoner, James A.F., *Manajemen*, Terjemahan: Antarikso, Jakarta : Erlangga, 2006.

Usep Deden Suherman, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja, Adliya, Vol. 11, No. 2, 2017.

