

TUGAS AKHIR

**PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA
BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG**

Oleh :
ROSITA
NPM. 13110808



**Program Diploma III (Tiga) Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
1438 H / 2017 M**

TUGAS AKHIR

**PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) PADA BANK AMAN SYARIAH
SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md.)**

Oleh :

ROSITA

NPM.13110808

Pembimbing I : Dr. Mat Jalil, M.Hum.

Pembimbing II : Nizaruddin, S.Ag, MH

Jurusan D-III Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

METRO

1438 H / 2017 M

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : **PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA BANK
AMAN SYARIAH SEKAMPUNG KABUPATEN
LAMPUNG TIMUR**

Nama Mahasiswa : ROSITA
NPM : 13110808
Jurusan : Diploma III (D-III) Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI


Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, 05 Juli 2017

Pembimbing I


Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812199803 1 001

Pembimbing II


Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 19740302199903 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUS AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507 : Faksimili (0725) 47296
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: isainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B- /In.28/FEBI/PP.00/9/ /2017

Tugas akhir dengan judul : PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) PADA BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG, disusun oleh :
ROSITA, NPM : 13110808 Program Diploma III Perbankan Syariah (DIII PBS). Telah
diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari / tanggal
Selasa, 18 Juli 2017.

TIM PENGUJI

Ketua / Moderator : Dr. Mat Jauh, M.Hum.
Penguji I : Hermanita, S.E.MM
Penguji II : Rina El Maza, S.H.I., M.S.I,
Sekretaris : Sukma Sari Dewi Chan, M.Ud.



Mengetahui
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


NINGSIANA, M.Hum.
NIP. 197220923 200003 2 002

**PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) PADA BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG
ABSTRAK**

**Oleh :
ROSITA**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan berdasarkan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat. Kestabilan kondisi perbankan syariah dapat dilihat dari kesuksesan mengelola serta mengatur operasionalnya. Pendirian dan pengembangan perbankan syariah yang sangat mudah menyebabkan tidak sedikit perbankan syariah yang beroperasi secara maksimal. Peran direktur yaitu mengawasi ketidakstabilan operasional perbankan syariah itu sendiri sehingga berpengaruh pada produk-produk yang dipilih pada perbankan syariah tersebut.

Metode dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Jenis penelitian adalah penelitian lapangan dan sifat penelitian yang akan peneliti gunakan ini adalah penelitian bersifat deskriptif kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer adalah Sugiyanto selaku direktur, Miftahul Fajar dan Rena Prasesti selaku karyawan Bank Aman Syariah Sekampung dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan pihak-pihak yang diwawancarai adalah Sugiyanto selaku direktur, Miftahul Fajar dan Rena Prasesti selaku karyawan Bank Aman Syariah Sekampung dan metode dokumentasi untuk mengetahui job deskripsi karyawan Bank Aman Syariah Sekampung. Teknik analisa yang penulis gunakan metode analisis deskriptif. Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode yang cenderung menggunakan sistem berfikir untuk mengemukakan teori dan fakta-fakta nyata dari data yang ada.

Hasil dalam penelitian ini tentang peran direktur dalam meningkatkan SDM karyawan di Bank Aman Syarah adalah peran direktur sudah efektif menjalankan dan mengelola perusahaan serta bertanggung jawab pada Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung bahwasannya seorang direktur sudah melaksanakan sebagaimana fungsinya untuk meningkatkan semua aspek Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung khususnya peningkatan kualitas SDM yaitu memberikan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, merekrut calon karyawan sesuai jabatan yang dibutuhkan oleh Bank Aman Syariah Sekampung (BASS), mengikutsertakan karyawannya untuk mengikuti pelatihan dan mensejahterakan karyawan dengan tujuan memberikan *reward* kepada karyawan untuk lebih meningkatkan SDM sesuai dengan jabatannya serta yang paling mendasar adalah seorang direktur harus mempunyai strategi yang baik dalam menjalankan perusahaan.

ORISINILITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosita
NPM : 13110808
Program : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali, bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 19 Juni 2017



Rosita
NPM. 13110808

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ (الرعد : ١١)

Artinya : "...Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada dirinya sendiri..."¹

¹ Q. S Ar Ra'd (13) :250

PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas diucapkan selain rasa Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan ilmu kepada peneliti, saya persembahkan Tugas Akhir ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih saya yang tulus kepada :

1. Kedua orang yaitu Ibu Suhartati dan Bapak Juniadi yang selalu mendukung dalam setiap langkahku serta mendidik dengan penuh kasih sayang dan selalu berdoa untuk keberhasilanku .
2. Kakak-kakakku tersayang Andres Ardiansyah dan Dodi Kurniawan, SH yang selalu memberikan semangat, motivasi serta arahan dalam menempuh kesuksesanku.
3. Sahabat-sahabatku yang selalu menguatkan dan memberikan semangat untukku.
4. Almamater IAIN Metro

Terima kasih saya ucapkan atas keikhlasan dan ketulusannya dalam mencurahkan cinta, kasih sayang dan do'anya untuk saya. Terima kasih untuk perjuangan dan pengorbanan kalian semua. Semoga kita semua termasuk orang-orang yang dapat meraih kesuksesan dan kebahagiaan dunia akhirat

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum. Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam, yang telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna. Salah satu kesempurnaan-Nya adalah Dia karuniakan manusia pikiran dan kecerdasan. Salawat dan salam kita sanjungkan kepada pemimpin revolusioner umat Islam sedunia tiada lain yakni, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan umatnya yang selalu berpegang teguh hingga akhir zaman.

Peneliti menyadari bahwa Tugas Akhir ini mengalami halangan, rintangan dan ujian, namun pada akhirnya mendapatkan jalan kemudahan, tentunya tidak terlepas dari beberapa individu yang sepanjang penulisan Tugas Akhir ini banyak membantu dalam memberikan bimbingan dan masukan yang berharga kepada peneliti guna penyempurnaan Tugas Akhir ini.

Peneliti ingin mengungkapkan rasa hormat dan terima kasih tiada terhingga kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, Rektor IAIN Metro
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Zumaroh, S.E.I, M.E.Sy selaku ketua Jurusan Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah.
4. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum dan Bapak Nizaruddin, S.Ag, MH selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat

berharga serta mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta fasilitas selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Bapak Hi. Tonny Utomo, SE dan Sugiyanto, A.Md E.Sy selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian serta meluangkan waktunya kepada peneliti untuk memberikan bimbingan maupun pengarahan untuk meneliti.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Tugas Akhir ini sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dapat bermanfaat bagi banyak pihak guna memenuhi ilmu pengetahuan perbankan syariah.

Metro, 19 Juni 2017

Peneliti



Rosita

NPM. 13110808

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN ABSTRAK.....	v
HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Metodologi Penelitian.....	6
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	6
2. Sumber Data.....	8
3. Teknik Pengumpulan Data.....	9
4. Teknik Analisis Data.....	11
E. Sistematika Pembahasan.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Direktur.....	14
1. Pengertian Direktur.....	14
2. Syarat Menjadi Direktur.....	15
3. Fungsi Direktur.....	16
4. Peran Direktur.....	17
B. Sumber Daya Manusia.....	18
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	18
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	22
3. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	23
4. Indikator Meningkatkan Kualitas SDM.....	26
5. Cara Meningkatkan Kualitas SDM.....	27

C. Perbankan Syariah	29
1. Pengertian Perbankan Syariah	29
2. Tujuan dan Manfaat Bank Syariah	30
3. Prinsip Operasional Bank Syariah	31

BAB III PEMBAHASAN

A. Profil PT BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur	33
1. Sejarah Singkat PT BPRS Aman Syariah Sekampung	33
2. Visi dan Misi PT BPRS Aman Syariah Sekampung	34
3. Struktur Organisasi PT BPRS Aman Syariah Sekampung	35
4. Produk PT BPRS Aman Syariah Sekampung	39
5. Peran Direktur dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Bank Aman Syariah Sekampung	40

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi Bank Aman Syariah Sekampung 36

DAFTAR LAMPIRAN

- I. Surat Keterangan Bimbingan Tugas Akhir
- II. Surat Tugas
- III. Surat Izin Research
- IV. Alat Pengumpul Data (APD)
- V. Surat Keterangan Bebas Pustaka
- VI. Kartu Konsultasi Bimbingan Tugas Akhir
- VII. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) telah menunjukkan kinerja yang cukup besar dari aspek kuantitas, kontribusi dalam penyerapan tenaga kerja hingga dalam pendapatan domestik bruto, sehingga strategi pemberdayaan masyarakat melalui kelembagaan sosial ekonomi yang dapat menjangkau dan melayani lebih banyak unit usaha masyarakat yang tidak mungkin dijangkau langsung oleh perbankan umum maupun perbankan syariah.

Perbankan syari'ah sedang berkembang pada masyarakat khususnya layanan atau jasa perbankan syariah sering digunakan oleh masyarakat kecil yang membutuhkan dana untuk menjalankan suatu usaha (modal kerja), dimana perbankan syariah berperan sebagai mitra usaha dengan pembagian bagi-hasil. Perbankan syariah memiliki keunggulan, yaitu kemudahan dan fleksibilitas dalam mengajukan pembiayaan bagi-hasil atau *mudharabah*. Selain fungsi *social oriented*, perbankan syariah juga berfungsi menghasilkan keuntungan (*profit oriented*).

Perbankan syariah adalah segala sesuatu segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.¹

¹Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2014), h 32

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan berdasarkan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat.

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa, merupakan keharusan dalam usaha pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan potensi SDM dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sektor.²

Perbankan syariah belum mampu berfungsi secara optimal sebagai pembiayaan konsumen dikarenakan SDM masih belum memadai, dipengaruhi oleh berbagai sebab antara lain:

1. Manajemen perbankan syariah ditangani oleh orang-orang yang tidak profesional, profesional masih bermental individualis (*human eror*), tidak berorientasi kepada kepentingan bersama untuk kesejahteraan bersama.
2. Pembinaan dan pengawasan perbankan syariah lebih menekan pada keberadaannya, tidak kepada pemanfaatan modal usaha dan budaya usaha (*corporarate culture*).
3. Apabila perbankan syariah mulai mampu menghimpun modal dalam jumlah yang cukup besar, maka ada kecenderungan untuk korupsi, dengan memanfaatkan modal perbankan syariah untuk pribadi.³

Kestabilan kondisi perbankan syariah dapat dilihat dari kesuksesan mengelola serta mengatur operasionalnya. Pendirian dan pengembangan perbankan syariah yang sangat mudah menyebabkan tidak sedikit perbankan syariah yang beroperasi secara maksimal. Peran direktur yaitu mengawasi

²Ascarya, *Akad Dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.46

³Wawancara, Zainal (Selaku Marketing Bank Aman Syariah Sekampung), Pada Tanggal 20 Desember 2016, Pukul 09.00 WIB.

ketidakstabilan operasional perbankan syariah itu sendiri sehingga berpengaruh pada produk-produk yang dipilih pada perbankan syariah tersebut.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau perbankan harus berorientasikan pada kebutuhan dan tantangan yang muncul di masyarakat yaitu sebagai konsekuensi dari perubahan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mampu bersaing kinerja dengan perusahaan atau perbankan lainnya.

Peran direktur berpengaruh pada perkembangan dan kelancaran produk khususnya pada perbankan, jasa dan transaksi keuangan yang akan dilakukan oleh lembaga keuangan umum maupun syari'ah namun seorang direktur harus mengawasi atau melakukan monitoring terhadap pengelolaan lembaga keuangan khususnya syari'ah.

Fungsi utama dari direktur sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajemen
- b. Fungsi Representasi.⁴

Direktur mempunyai dua fungsi yaitu a) fungsi manajemen dalam melakukan tugas memimpin perusahaan, dan b) fungsi representasi mewakili perusahaan. Prinsip mewakili perusahaan diluar pengadilan menyebabkan perseroan sebagai badan hukum akan terikat dengan transaksi atau kontrak-kontrak yang dibuat oleh direktur atas nama dan untuk kepentingan perseroan.

⁴Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 62.

Wawancara yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa seorang direktur bertanggung jawab atas SDM yang dimiliki oleh karyawan namun pada kenyataannya seorang direktur kurang merespon positif terhadap SDM terhadap beberapa karyawan antara lain masih terdapat beberapa karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan kerja, melanjutkan jenjang pendidikannya bertujuan untuk menunjang SDM pada jabatan yang diterimanya.⁵

Paparan di atas dijelaskan bahwa terdapat kesenjangan antara fungsi direktur dan karyawan. Seorang direktur harus mampu memanajemen perusahaannya agar menjadi perusahaan yang berkualitas dengan cara memilih dan mempunyai karyawan yang profesional sesuai dengan jabatannya, bukan hanya menunggu karyawan untuk meminta surat permohonan untuk mengikuti pelatihan.

Tugas seorang direktur yaitu mengawasi, serta mengarahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan tujuan karyawan tidak melakukan kesalahan yang fatal. Sebagai direktur bertugas untuk memberikan pengarahan, pengetahuan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas dan profesional sumber daya manusia yang dimilikinya khususnya karyawan Bank Aman Syariah Sekampung yaitu dengan cara sebagian karyawan Bank Aman Syariah Sekampung harus mengikuti pelatihan serta seminar untuk meningkatkan SDM pada Bank Aman Syariah Sekampung.

⁵Wawancara, Firmansyah (Selaku Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung), Pada Tanggal 20 Desember 2016, Pukul 14.30 WIB.

Berdasarkan paparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Peran Direktur dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung”.

B. Rumusan Masalah

Latar belakang di atas dapat peneliti rumuskan permasalahannya yaitu “ Bagaimana peran direktur dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung” ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran direktur dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis, temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik dan keilmuan pada bidang Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dan dapat digunakan sebagai rujukan atau referensi bagi halayak akademisi tentang manajemen operasional perbankan syariah.
- b. Secara Praktis, penelitian ini dapat dijadikan alat pembanding (*comparasion*) bagi pihak perbankan syariah atau pihak yang terkait di dalamnya agar sistem manajemen operasional perbankan syariah dapat selalu stabil dan sehat.

D. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang berusaha untuk mengembangkan konsep, pemahaman, teori dari kondisi lapangan dan berbentuk deskripsi. Penelitian kualitatif ini suatu penelitian yang mendeskripsikannya melalui bahasa non-numerik dalam konteks dan paradigma alamiah.

Peneliti akan mengungkap fenomena atau kejadian dengan cara menjelaskan, memaparkan/menggambarkan dengan kata-kata secara jelas dan terperinci melalui bahasa yang tidak berwujud nomor/angka.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).⁶ Penelitian kualitatif adalah penelitian yang pemecahan masalahnya dengan menggunakan data empiris.⁷

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian lapangan, oleh karena itu penelitian juga meneliti kajian pustaka yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan literatur yang ada di perpustakaan yaitu dengan cara membaca, mencatat, memahami

⁶Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014), h.19

⁷Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, (Bandung: Refika Aditama, 2011) h.20

dan menghayati serta mempelajari isi kandungan dari berbagai sumber yang berupa buku, majalah dan dokumen lain yang dapat dijadikan literatur dengan pembahasan yang teliti. Selain itu peneliti harus mencari sumber informasi dari lapangan yaitu segala informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Sifat Penelitian

Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.⁸ Pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian lapangan yang pemecahan masalahnya menggunakan data dan analisis yang dilakukan oleh peneliti.

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mencari informasi atau mengetahui bagaimana situasi dan kejadian yang terjadi dalam rangka untuk mendapatkan data dan fakta terhadap persoalan yang sebenarnya. Penelitian ini peneliti akan membahas tentang peran direktur dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung.

⁸Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), h.54.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁹ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sumber data primer dan sekunder.

Sumber datanya diperoleh dari dua sumber yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁰

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah:

1. Hi. Tonny Utomo, SE selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung.
2. Sugiyanto selaku Manager Bank Aman Syariah Sekampung.
3. Miftakhul Fajar selaku Kasubbag. Marketing Bank Aman Syariah Sekampung.
4. Rena Prasesti selaku Teller Bank Aman Syariah Sekampung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.¹¹

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber lain yang tidak berkaitan secara

⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 172.

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 224.

¹¹*Ibid*

langsung dengan peneliti ini, buku-buku yang membahas tentang peran direktur dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM).

3. Teknik Pengumpulan Data

Peran direktur untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung, peneliti menggunakan beberapa metode ilmiah sebagai landasan untuk mencari pemecahan terhadap permasalahan tersebut. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dari terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹² Wawancara merupakan sebuah dialog tanya jawab antara dua orang atau lebih dimana yang satu sebagai pewawancara dan yang lain sebagai sumber informasi.

Secara fisik wawancara dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.
- 2) Wawancara tidak terstruktur yaitu dalam wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.¹³

¹²Lexy J. Moleong , *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005) h. 186

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian*, h.138

Penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci.¹⁴

Pewawancara telah mempersiapkan beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber yang hasilnya akan digunakan dalam menyelesaikan penelitian.

Pihak-pihak yang diwawancarai adalah sebagai berikut:

1. Hi. Tonny Utomo, SE selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung.
2. Sugiyanto selaku Manager Bank Aman Syariah Sekampung.
3. Miftakhul Fajar selaku Kasubbag. Marketing Bank Aman Syariah Sekampung.
4. Rena Prasesti selaku Teller Bank Aman Syariah Sekampung.

Wawancara akan peneliti gunakan untuk memperoleh informasi bagaimana peran direktur dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung dan tentang sejarahnya berdirinya Bank Aman Syariah Sekampung, metode ini digunakan sebagai metode utama.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa disebut dokumentasi, yaitu berupa barang-barang

¹⁴*Ibid.*

tertulis, seperti buku harian, majalah, dokumen, notulen rapat dan lain-lain.¹⁵

Metode dokumentasi ini digunakan dalam rangka untuk memperoleh data-data yang diperlukan yaitu sejarah berdiri, struktur organisasi, *job deskripsi* dan keadaan karyawan Bank Aman Syariah Sekampung.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisa merupakan suatu usaha untuk memproses data yang telah dikumpulkan oleh peneliti baik dengan alat pengumpul data yang berupa interview dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹⁶

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan harus menunggu selesainya pengumpulan data. Hasil wawancara dari berbagai sumber yang sudah terkumpul dipilih dan disederhanakan sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

Data terkumpul kemudian dipilah-dipilah dan disajikan, langkah selanjutnya adalah menarik kesimpulan dengan menggunakan metode Induktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang khusus menuju

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian*, h.240

¹⁶*Ibid.*

kepada hal-hal umum. Metode tersebut digunakan untuk menganalisa peran direktur dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM), yang selanjutnya digeneralisasikan menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika merupakan keseluruhan dari isi penelitian secara singkat yang terdiri dari empat Bab. Terdapat bab per bab, sub per sub dalam bab yang merupakan rangkaian untuk pembahasan dalam penelitian. Maka sistematika pembahasannya dalam penulisan tugas akhir ini sebagai berikut:

BAB I merupakan Pendahuluan; berisi tinjauan secara global tentang permasalahan yang dibahas dalam penulisan tugas akhir ini, serta dikemukakan pembahasan seperti: Latar Belakang Masalah, Pertanyaan Penelitian, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian, meliputi Jenis dan Sifat Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisa Data dan Sistematika Pembahasan.

BAB II tentang Kajian Teori: Bab ini menjelaskan secara rinci tentang kajian-kajian teori yang terdiri: *Pertama*, Peran Direktur meliputi Pengertian Direktur, Syarat Menjadi Direktur, Tugas Direktur dan Fungsi Direktur. *Kedua* Sumber Daya Manusia meliputi Pengertian Sumber Daya Manusia, Tujuan Sumber Daya Manusia, dan Fungsi Sumber Daya Manusia, *Ketiga*, Perbankan Syariah.

BAB III tentang Pembahasan Bab ini merupakan penjelasan tentang laporan secara singkat tentang hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan, yang terdiri dari: *Pertama*, Deskripsi Data meliputi Sejarah Berdiri,

Visi dan Misi, Struktur Organisasi, Job Diskripsi Karyawan, Produk Bank Aman Syariah Sekampung. *Kedua*, Pembahasan: Peran Direktur dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung.

BAB IV merupakan bab Penutup: yang membahas tentang kesimpulan dan dilengkapi dengan saran-saran.

BAB II LANDASAN TEORI

B. Direktur

1. Pengertian Direktur

Direktur merupakan pejabat yang di tunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memimpin perusahaannya sendiri atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perusahaannya. Direktur juga dapat disebut sebagai dewan manager, dewan gubernur, atau dewan eksekutif.¹⁷ Pendapat lain mengatakan bahwa pemimpin perusahaan bertanggung jawab penuh atas kemajuan dan kemunduran perusahaan pada perusahaan berbentuk dewan pimpinan yang disebut Direktur yang di ketuai oleh seorang Direktur Utama.¹⁸

Direktur utama disebut Presdir waib berasal dari pihak yang independen terhadap pemegang saham pengendali.¹⁹ Pengangkatan direktur meliputi pokok-pokok yang berkenaan dengan jumlah direktur, syarat pengangkatan, pembagian tugas, metode pemilihan, gaji dan tunjangan, penggantian dan pemberhentian direktur.²⁰

¹⁷Agus Sardjono, *Pengantar Hukum Dagang*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h. 25

¹⁸Zainal Asikin, *Hukum Dagang*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2010), h. 10

¹⁹Bambang Rianto Rustam, *Manajemen Resiko Perbankan Syariah di Indonesia* , (Jakarta : Salemba Empat, 2013), h. 404.

²⁰M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 352.

Perusahaan atau perbankan pasti memiliki orang yang akan mengelola atau menjalankan usaha tersebut. Salah satu yang diberi kuasa untuk mengelola perusahaan adalah direktur. Direktur merupakan seorang yang dijadikan pemimpin perusahaan yang diberi kuasa oleh pengusaha untuk menjalankan perusahaan atas nama pengusaha. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia direktur merupakan pemimpin utama di perusahaan dan sebagainya.²¹

Direktur merupakan pejabat yang di tunjuk oleh menteri tenaga kerja untuk memimpin perusahaannya sendiri atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perusahaannya, direktur juga dapat disebut sebagai dewan manager, dewan gubernur, atau dewan eksekutif.

2. Syarat Menjadi Direktur

Direktur memiliki tanggung jawab atas kerugian di perusahaan yang disebabkan direktur tidak menjalankan kepengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Maka seorang direktur harus mempunyai syarat-syarat tertentu dalam menjadi seorang direktur agar mampu menjalankan roda perusahaan dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Pengangkatan direktur dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

²¹Safuan Alfandi, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Solo : Sendang Ilmu, 2002), h 134

- a. Diangkat oleh RUPS dengan suara terbanyak sebesar yang diatur dalam Anggaran Dasar perseroan.
- b. Diangkat oleh RUPS berdasarkan sistem penjabatan asalkan cara tersebut ditentukan dalam RUPS. Misalnya, setiap pemegang saham 20% (dua puluh persen) masing-masing mendapat jatah 1 (satu) orang direktur .
- c. Diangkat dengan cara mencantumkan dalam anggaran dasar. Dalam hal ini dilakukan terhadap direktur yang pertama kali.²²

Pengangkatan seorang direktur pada perusahaan atau perbankan tidak mudah, kriteria direktur harus sesuai dengan kriteria yang dibuat oleh perusahaan tersebut. Direktur harus memiliki jiwa kepemimpinan dan mampu memajemen perusahaan atau perbankan yang sedang dijalankan oleh direktur tersebut.

3. Fungsi Direktur

Pemimpin perusahaan adalah orang yang diberi kuasa oleh pengusaha untuk menjalankan perusahaan atas nama pengusaha. Pemimpin perusahaan berfungsi sebagai wakil pengusaha dan berkuasa dalam segala hal yang berkenaan dengan pengelolaan perusahaan yang dipimpinnya. Pemimpin perusahaan bertanggung jawab penuh atas kemajuan dan kemunduran perusahaan. Pada perusahaan berbentuk dewan pimpinan yang disebut direktur yang diketuai oleh seorang direktur utama.²³

Seorang direktur atau dewan direksi dalam jumlah direktur dalam suatu perusahaan (minimal satu), yang dapat dicalonkan sebagai direktur, dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan. Fungsi direktur pada perusahaan antara lain:

²²Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 54.

²³Zainal Asikin, *Hukum Dagang*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), h. 10

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.²⁴

Direktur (dalam jumlah jamak disebut Dewan Direktur) adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan. Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Penyebutan direktur dapat bermacam-macam, yaitu dewan manajer, dewan gubernur, atau dewan eksekutif.

4. Peran Direktur

Direktur sebagai pimpinan Devisi harus menjalankan tugas dan fungsinya serta bersama-sama dengan Presiden Direktur untuk menacapai tujuan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada anggaran dasar perusahaan dan seluruh Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham.

Peran direktur di perusahaan antara lain:

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan pada bidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan perlengkapan.
- c. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- d. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
- e. Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi.
- f. Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib, keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat, menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan

²⁴ Munir Fuady, *Perseroan Terbatas*, h.30

agenda, mengarahkan diskusi ke arah konsensus, menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.

- g. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- h. Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas.
- i. Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting.
- j. Menetapkan peraturan perusahaan, Merencanakan, menetapkan sistem operasional bank, Menetapkan strategi pencapaian visi dan misi Bank.
- k. Menetapkan strategi pencapaian tingkat kesehatan bank yang sehat dan wajar.
- l. Menetapkan kebijakan tentang ketentuan-ketentuan pelaksanaan operasional bank dengan pembagian tugas yang jelas.²⁵

Peran direktur sangat menentukan tujuan dari perusahaan, seorang direktur dikatakan sebagai pemimpin perusahaan, Direktur mempunyai peran yang sangat menentukan perusahaan yaitu dalam pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan. Direktur harus mempunyai nilai, dan kepribadian akan mempengaruhi visi, persepsi selektif, interpretasi, pilihan strategi dan akhirnya berpengaruh pada kinerja perusahaan.

C. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Eksistensi bangsa Indonesia ditengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan

²⁵ [https://id.wikipedia.org/wiki, Direktur](https://id.wikipedia.org/wiki/Direktur), Diakses tanggal 22 Juli 2017

penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pemantapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.²⁶

Sumber daya Manusia (SDM) adalah unsur paling penting, sebab manusia menjadi subjek penggerak organisasi.²⁷ Sumber daya manusia (insani) adalah *human capital* yang berperan lebih besar dari pada modal finansial, Sumber daya Insani merupakan faktor yang paling utama.²⁸ Pendapat lain mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.²⁹

Sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki manusia dan merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenar-benarnya.

²⁶Jimmly Ash-Shidiqie, *Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan* (Bandung: Mizan, 2002), h. 9.

²⁷Laksmi Dkk, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h.35.

²⁸Ika Yunia Fuzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Muqashid Al-Syari'ah*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2014), h. 276.

²⁹Malayu S. P. Hisabuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 244.

SDM di Indonesia tergolong sangat rendah, akibat dari sistem sentralisasi pemerintahan yang berlangsung 32 tahun. Rendahnya SDM ini berdampak negatif pada produktifitas, kreativitas, daya saing dan pentingnya mentalitas birokrasi.³⁰ Perusahaan dalam memilih dan menggunakan tenaga kerja yang baik, unggul dan profesional maka harus mempunyai hak dan kewajiban SDM sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan antara lain:

- a. Penduduk dan tenaga kerja.
- b. Kesempatan kerja.
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.
- d. Produktivitas tenaga kerja.
- e. Hubungan industrial.
- f. Kondisi lingkungan kerja.
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.³¹

Kualitas SDM yang profesional pada perusahaan harus memenuhi hak dan kewajiban untuk meningkatkan kualitas SDM pada perusahaan tersebut. Apabila hak dan kewajiban SDM pada perusahaan tidak diperhatikan dengan baik maka SDM mempunyai kualitas yang buruk sehingga akan berimbas disegala sektor yang miskin akan produktifitas dan kemampuan yang profesional manusia tersebut.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber

³⁰Toni Hartono, *Mekanisme Ekonomi, dalam Kontekas Ekonomi Indonesia*, (Bandung : Rosdakarya, 2006), h. 404.

³¹Undang-Undang RI No.13. Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta : Sinar Grafika, 2003), h.8

daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju, untuk meningkatkan kualitas SDM maka harus mempunyai arah dan tujuan yang jelas. Dalam meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan jumlah penduduk yang besar sebagai kekuatan pembangunan bangsa yaitu keharusan untuk membina, pengembangan dan pemanfaatan potensi SDM dengan meningkatkan pembangunan diberbagai sektor.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula.

Sumber daya manusia harus memiliki beberapa kompetensi yaitu :

- a. Kompetensi akademik, yaitu berkaitan dengan penguasaan dan kemampuan metode keilmuan dalam rangka penguasaan dan pengembangan ilmu dan teknologi.
- b. Kompetensi professional, yaitu berkaitan dengan wawasan, perilaku dan kemampuan penerepan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam realitas kehidupan masyarakat.
- c. Kompetensi dalam menghadapi perubahan, yaitu kemampuan untuk mengantisipasi, mengelola, dan memanfaatkan perubahan untuk mencapai keunggulan di masa depan.
- d. Kompetensi kecendikiaan, yaitu kemampuan untuk memberikan perhatian dan kepedulian yang nyata kepada sesama manusia atau kepedulian social.
- e. Kompetensi nilai-nilai dan sikap, yaitu kemampuan untuk selalu menempatkan segala persoalan dalam kerangka nilai-nilai pancasila, budaya bangsa, iman, taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.³²

³²Jimmy Ash-Shidiqie, *Sumber Daya*, h. 9.

SDM harus mempunyai kompetensi untuk menunjang pengembangan SDM itu sendiri adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas jasmani dan rohani yang dimiliki oleh individu masyarakat.

Suatu organisasi bisnis peran SDM sangat penting pada saat dihadapkan dengan penciptaan tenaga yang berkualitas, karena SDM memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas.³³ Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.³⁴

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

³³Irham Fahmi, *Manajemen Kerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 39

³⁴Malayu S. P. Hisabuan, *Manajemen Sumber*, h. 250.

Tujuan perencanaan sumber daya manusia, antara lain:

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan , seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- g. Untuk pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan. ³⁵

Tujuan perencanaan SDM yaitu manajemen meliputi salah satunya perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memilih karyawan atau calon karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang baik sehingga dapat menempatkan karyawan sesuai dengan SDM sesuai dengan ketentuan sehingga karyawan mampu ditempatkan sesuai dengan jabatannya.

3. Fungsi Sumber daya Manusia

Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi Manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

³⁵*Ibid*

- a. Analisis Jabatan
- b. Perencanaan Tenaga Kerja
- c. Rekrutmen dan seleksi
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan Karier
- f. Penilaian Prestasi Kerja
- g. Pemberian Kompensasi
- h. Integrasi dan Pemeliharaan
- i. Pemutusan Hubungan Kerja.³⁶

Pendapat lain mengatakan bahwa adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*Planning*)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
 - 3) Pengarahan (*Directing*)
 - 4) Pengendalian (*Controlling*)
- b. Fungsi Operasional
 - 1. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
 - 2. Pengembangan (*development*)
 - 3. Kompensasi (*compensation*)
 - 4. Pengintegrasian (*integration*)
 - 5. Pemeliharaan (*maintenance*)
 - 6. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*).³⁷

Pendapat lain mengatakan bahwa fungsi manajemen SDM meliputi:

- a. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

³⁶Kasmir, *Manajemen Perbankan*, h. 159.

³⁷James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, Gramedia Grup, 1996), h.14

- c. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian, adalah kegiatan pengendalian semua karyawan, agar menanti peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan, adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan, adalah keinginan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan, merupakan fungsi SDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal.
- k. Pemberhentian, adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu pekerjaan.³⁸

Tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam

³⁸Malayu S. P. Hisabuan, *Manajemen Sumber*, h. 23.

pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akantetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat.

4. Indikator Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia yang rendah menyebabkan kendala yaitu keterbatasan kesempatan kerja dan sempitnya lapangan pekerjaan. Sementara lapangan pekerjaan tersedia untuk mereka yang cakap dan terampil sesuai dengan era industri sekarang ini. Peningkatan sumber daya manusia agar menjadi sumber daya manusia berkualitas. Usaha untuk mengarahkan, mengendalikan dan meningkatkan serta memanfaatkan sumber daya manusia menjadi pusat perhatian utama.

Kualitas sumber daya manusia adalah kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau

kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”. kualitas sumberdaya manusia adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan).³⁹

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Konsep normatif, adalah konsep mengenai apa yang seharusnya ada dalam kaitan dengan sumber daya manusia. Sikap dan tekad kemandirian ini penting dalam rangka meningkatkan kualitas SDM.
- b. Konsep teknis merupakan konsep yang perlu diadakan sesuai situasi dan kondisi tertentu bagi mengimplementasi dan konsep normatif. Konsep teknis akan memberi petunjuk mengenai apa yang perlu dilakukan dan kendala-kendala yang dihadapi. Peningkatan jumlah produksi barang dan jasa yang dibutuhkan bagi peningkatan taraf hidup kecerdasan dan kesejahteraan lahir batin dilakukan melalui peningkatan peran serta, efisiensi dan produktivitas.⁴⁰

Penjelasan tersebut dijelaskan bahwa indikator untuk meningkatkan kualitas sumber adalah melalui konsep normatif yaitu konsep dimana masyarakat yang mempunyai kebijaksanaan dan instrumen yang memberi keseimbangan peran antara individu dan kelompok. Sikap dan tekad kemandirian sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM. Kualitas SDM yang tinggi dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang profesional meliputi keterampilan termasuk keterampilan intelektual, sifat mengambil inisiatif dan kreatif, bertanggung jawab, hormat, dan lain-lain dapat diwujudkan maka kemandirian itu perlu

³⁹Laksmi Dkk, *Manajemen Perkantoran Modern*, h.67.

⁴⁰James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber*
h.42

berkembang. dan konsep teknis disesuaikan dengan situasi dan kondisi tertentu bagi mengimplementasi dan konsep normatif. Konsep teknis akan memberi petunjuk mengenai apa yang akan dilakukan dan kendala-kendala yang dihadapi. Peningkatan jumlah produksi barang dan jasa yang dibutuhkan bagi peningkatan taraf hidup kecerdasan dan kesejahteraan lahir batin dilakukan melalui peningkatan peran serta, efisiensi dan produktivitas.

5. Cara Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia perlu diperdayakan agar seluruh sumber daya manusia memiliki kualitas dan kompetensi pada suatu organisasi. Beberapa tahapan untuk meningkatkan sumber daya manusia mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Rekrutmen pegawai
- b. Seleksi pegawai
- c. Penempatan pegawai
- d. Pengembangan pegawai
- e. Pemeliharaan pegawai
- f. Pemanfaatan pegawai
- g. Pemberhentian pegawai.⁴¹

Beberapa tahapan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan SDM antara lain dengan cara 1) rekrutmen pegawai, merupakan proses untuk mencari tenaga kerja, dengan cara melamar pada suatu perusahaan (organisasi), 2) seleksi pegawai, merupakan kegiatan untuk memilih dan menentukan calon pegawai yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan,

⁴¹ Sedarmayanti, *Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan*, (Bandung: Mizan, 2002), h.42

serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam pekerjaan yang akan dilaksanakannya, 3) penempatan, merupakan proses pemberian tugas kepada mereka yang lulus seleksi dengan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan, 4) pengembangan pegawai, yaitu proses meningkatkan kemampuan pegawai baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai agar lebih berkualitas melalui pendidikan dan pelatihan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai, 5) pemeliharaan pegawai, merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja, 6) pemanfaatan pegawai yang didasarkan kepada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam rangka pencapaian program dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan, dan 7) pemberhentian pegawai, dilaksanakan dengan memperhatikan kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

C. Perbankan Syariah

1. Pengertian Perbankan Syariah

Undang-Undang Perbankan No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan menyatakan bahwa perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut

tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan keguatan usahanya.⁴²

Bank syariah merupakan salah satu industri jasa yang menawarkan produk sesuai kebutuhan syariah. Perbankan syariah adalah segala sesuatu segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.⁴³ Pendapat lain mengatakan bahwa bank syariah adalah bank yang menggunakan prinsip bagi hasil secara adil, berbeda dengan bank konvensional yang bersandarkan pada bunga.⁴⁴

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) bertugas sebagai perantara antara pihak yang memiliki kelebihan dana kepada pihak yang kekurangan dana, dimana segala kegiatan usahanya didasarkan pada syariah Islam.

2. Tujuan dan Manfaat Bank Syariah

Tujuan didirikannya bank syariah adalah untuk menciptakan suatu keadilan di bidang ekonomi dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi sehingga tidak terjadi kesenjangan yang besar antara

⁴² Undang-Undang Perbankan No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang Undang-Undang No 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h 9.

⁴³ Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2014), h 32

⁴⁴ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.7.

pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan dana.⁴⁵ Adapun keuntungan munculnya bank syariah diantaranya adalah bank syariah sebagai pelengkap bank konvensional, bank syariah dapat mengakomodasi kelompok masyarakat tertentu, meningkatkan mobilisasi dana masyarakat.⁴⁶

Tujuan utama perbankan dan keuangan Islam dari perspektif Islam mencakup:

- a. Penghapusan bunga dari semua transaksi keuangan dan pembaruan semua aktivitas bank agar sesuai dengan prinsip Islam.
- b. Distribusi pendapatan dan kekayaan yang wajar.
- c. Mencapai kemajuan pembangunan ekonomi.⁴⁷

Tujuan didirikannya bank syariah adalah untuk menciptakan keadilan dibidang ekonomi dengan investasi antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan modal tidak ada perbedaan. Perbedaan antara pemilik modal dan pihak yang membutuhkan yang terlihat jelas secara prinsip antara bank dengan sistem bunga dan bank dengan sistem syariah.

3. Prinsip Operasional Bank Syariah

Terdapat perbedaan antara perbankan syariah dan konvensional. Bank syariah dibentuk sebagai pengganti sistem perbankan berbasis riba.⁴⁸ Bank syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum

⁴⁵Ismail, *Perbankan Syariah*, h.32.

⁴⁶Sulhan, M. dan Ely S, *Manajemen Bank Konvensional dan Syariah*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 130.

⁴⁷Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan*, h. 18.

⁴⁸Ahmad Ifham, *Ini Lho Bank Syariah Memahami Bank Syariah dengan Mudah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015), h.11

Islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabahnya tersebut.

Jenis-jenis layanan bank syariah, yang dapat dibagi menjadi tiga sebagai berikut:

- a. Sistem Jual Beli
 - 1) *Ba'i Bitsaman Ajil*
 - 2) *Murobahah*
 - 3) *Ba'i As-Salam*
 - 4) *Jual beli Istisna*
 - 5) *Ijarah*.
- b. Sistem Bagi Hasil
 - 1) *Musyarakah*
 - 2) *Mudharabah*
- c. Sistem Jasa
 - 1) *Qord*
 - 2) *Al-Wakalah*
 - 3) *Al-Hawalah*
 - 4) *Rahn*
 - 5) *Kafalah*".⁴⁹

Pendapat lain mengatakan bahwa prinsip-prinsip dasar bank syariah adalah:

- a. Islam menempatkan fungsi uang semata-mata sebagai alat tukar dan bukan sebagai komoditas.
- b. Riba dalam segala bentuk dilarang.
- c. Tidak memperkenankan berbagai bentuk kegiatan yang mengandung unsur spekulasi dan perjudian termasuk di dalamnya aktivitas ekonomi yang diyakini akan mendatangkan kerugian bagi masyarakat.
- d. Harta harus berputar (diniagakan) sehingga tidak boleh hanya berpusat pada segelintir orang dan Allah sangat tidak menyukai orang yang menimbun harta sehingga tidak produktif.
- e. Bekerja dan mencari nafkah adalah ibadah dan wajib dilakukan sehingga tidak seorangpun tanpa bekerja.
- f. Berbagai bidang kehidupan termasuk dalam kegiatan ekonomi.

⁴⁹Kuntowijoyo, *Seputar Perkembangan Sejarah Umat Dalam Muslim Tanpa masjid*, (Bandung : Mizan, 2001) h. 168.

- g. Adanya kewajiban untuk melakukan pencatatan atas setiap transaksi.
- h. Zakat sebagai instrumen untuk pemenuhan kewajiban penyisihan harta yang merupakan hak orang lain yang memenuhi syarat untuk menerima.⁵⁰

Bank syariah merupakan bank yang berasaskan transaksi sesuai dengan ketentuan Islam, yang pada dasarnya untuk kemaslahatan anggotanya dalam berbagai produknya dan tidak membebankan anggotanya. Jenis-jenis layanan perbankan syari'ah merupakan lembaga yang menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana yang bisa dipilih dan dilakukan oleh anggota perbankan itu sendiri.

B. Peran Direktur dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Bank Aman Syariah

Direktur merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan, bertanggung jawab merekrut para pekerja, menggaji pekerja, mengatur jadwal kerja, mengatasi segala permasalahan pekerja dan mengurus semua tentang kebutuhan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya, memberikan perlindungan hak dan kewajiban pekerja perusahaan serta direktur memiliki tanggung jawab atas kerugian di perusahaan yang disebabkan direktur tidak menjalankan kepengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan perusahaan.

Direktur sebagai pemimpin perusahaan berfungsi sebagai wakil pengusaha dan berkuasa dalam segala hal yang berkenaan dengan pengelolaan perusahaan yang dipimpinnya.

⁵⁰ Mia Lasmi Wardiah, *Dasar-dasar*, h. 91.

Tugas dan tanggung jawab direktur utama adalah :

- a. Mewakili direksi atas nama perseroan.
- b. Memimpin dan mengelola perseroan sehingga tercapai tujuan perseroan.
- c. Bertanggung jawab terhadap oprasional perseroan khususnya dalam hubungan dengan pihak ekstern perusahaan.
- d. Bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).⁵¹

Tanggung jawab direktur timbul apabila direktur yang memiliki kewenangan atau direktur yang menerima kewajiban untuk melaksanakan pengurusan perseroan tersebut mulai menggunakan kewenangannya tersebut. Kewenangan atau kewajiban direktur tersebut dilaksanakan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan, idealnya kewenangan itu dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya dan sebaliknya tanggung jawab harus diberikan sesuai dengan wewenang yang ada.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan gerakan *human investment* adalah upaya pemberdayaan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia. Penyiapan SDM yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun hal karakter, sikap moral, dan penghayatan serta pengamalan ajaran agama.

Kualitas SDM yang profesional pada perusahaan harus memenuhi hak dan kewajiban untuk meningkatkan kualitas SDM pada perusahaan tersebut. Apabila hak dan kewajiban SDM pada perusahaan tidak diperhatikan dengan baik maka SDM mempunyai kualitas yang buruk sehingga akan berimbas

⁵¹Mia Lasmi Wardiah, *Dasar-dasar Perbankan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2013), h. 121.

disegala sektor yang miskin akan produktifitas dan kemampuan yang profesional manusia tersebut.

Peran direktur dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada Bank Aman Syariah Sekampung maka peneliti melakukan wawancara kepada Direktur, Manager, Kasubbag dan Teller Bank Aman Syariah Sekampung.

Peneliti melakukan wawancara kepada direktur Bank Aman Syariah Sekampung (BASS) sebagai berikut:

Peran direktur yaitu untuk menjalankan dan mengelola perusahaan serta bertanggung jawab atas kerugian di perusahaan yang disebabkan direktur tidak menjalankan kepengurusan perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan perusahaan. Memilih seorang direktur harus sesuai dengan kinerja, loyalitasnya terhadap pekerjaan yang lakukan dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang sudah dilakukan.⁵²

Pengawasan yang yang direktur lakukan yaitu pengawasan kinerja karyawan antara lain administrasi, mengelola data, marketing khususnya dalam pembiayaan dan perekrutmen karyawan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan disesuaikan dengan jenjang pendidikan. Sumber daya manusia (SDM) di Bank Aman Syariah Sekampung sudah sesuai namun masih perlu pelatihan bagi karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan profesional karyawan dan penyesuaian jenjang

⁵² Wawancara kepada Hi. Tonny Utomo, SE Selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 13 Maret 2017 Pukul 09.00 WIB

pendidikan yang harus ditempuh oleh karyawan lama agar sesuai dengan jenjang pendidikan yang diperlukan oleh Bank Aman Syariah Sekampung.⁵³

Tugas dan tanggung jawab sebagai direktur akan berjalan dengan baik hal ini didukung oleh SDM karyawan yang profesional. Hal tersebut yang mendasari bahwa seorang direktur harus mencari atau merekrut calon karyawan sesuai jabatan yang dibutuhkan oleh Bank Aman Syariah Sekampung. Seorang direktur untuk meningkatkan SDM di Bank Aman Syariah Sekampung tentunya mempunyai kendala dalam meningkatkan SDM karyawan, ketika terdapat pelatihan maka tidak semua karyawan mengikuti pelatihan tersebut. Seorang direktur harus memilih dan mendelegasikan karyawan yang sesuai dengan jenis pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tertentu untuk meningkatkan SDM karyawan.⁵⁴

Pengawasan yang dilakukan oleh direktur dalam meningkatkan karyawan masih terdapat beberapa ketentuan yang belum terpenuhi dalam melakukan pengawasan dalam meningkatkan SDM maka hal yang perlu dilakukan dan mencari solusi adalah dalam pengawasan diperlukan arahan dan bimbingan kepada bawahan atau karyawan untuk lebih profesional dalam pekerjaannya.

Wawancara yang peneliti lakukan kepada seorang direktur dijelaskan bahwa seorang direktur mempunyai peran yang sangat menentukan bagi

⁵³ Wawancara kepada Hi. Tonny Utomo, SE selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 13 Maret 2017 Pukul 09.30 WIB

⁵⁴ Wawancara kepada Hi. Tonny Utomo, SE selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 13 Maret 2017 Pukul 10.00 WIB

perusahaan. Direktur harus mempunyai strategi yang baik dalam menjalankan perusahaan, memiliki karyawan yang SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan direktur harus mempunyai tanggung jawab atas segala kegiatan dan apabila perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan oleh faktor keputusan dari direktur maka seorang direktur harus mencari solusi dan menyelesaikannya tanpa perusahaan mengalami kerugian material.

Manajemen pada hakekatnya merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan.⁵⁵

Direktur dalam mengawasi kinerja karyawan dalam meningkatkan SDM karyawan tersebut hal yang harus dilakukan oleh seorang direktur adalah memberi pengawasan terhadap karyawan, pelatihan, mengarahkan karyawan dan apabila perlu diadakan evaluasi, seorang direktur harus mengevaluasi karyawan untuk mengetahui SDM karyawan secara keseluruhan.

Seorang manajer Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung harus mampu untuk mendayagunakan SDM karyawan dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan mencapai tujuannya. Seorang direktur mampu menghadapi

⁵⁵ Wawancara kepada Hi. Tonny Utomo, SE Selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 13 Maret 2017 Pukul 10.40 WIB

berbagai persoalan di Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung, harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah, dan mengambil keputusan yang memuaskan *stakeholders* BAS Sekampung. Memberikan peluang kepada karyawan untuk meningkatkan SDM karyawan.⁵⁶

Mendorong keterlibatan seluruh karyawan dalam setiap kegiatan di Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung. Seorang direktur berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas. Pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang memiliki SDM kurang yang perlu dilakukan oleh seorang manager adalah memberikan pengarahan dan membimbing kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga secara tidak langsung karyawan tersebut memiliki SDM yang cukup baik.⁵⁷

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat dipahami bahwa peran direktur sangat penting dalam meningkatkan SDM karyawan untuk mampu bersaing secara global dan mempunyai kompetensi yang unggul serta profesional sehingga perbankan yang dikelola dapat berkembang dan mampu bersaing dengan perbankan lainnya.

Peneliti mengadakan wawancara kepada Sugiyanto, A.Md E.Sy selaku manager Bank Aman Syariah Sekampung (BASS) sebagai berikut:

⁵⁶ Wawancara kepada Hi. Tonny Utomo, SE Selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 13 Maret 2017 Pukul 11.00 WIB

⁵⁷ Wawancara kepada Hi. Tonny Utomo, SE Selaku Direktur Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 13 Maret 2017 Pukul 11.20 WIB

Wawancara yang peneliti lakukan dijelaskan bahwa manager juga memiliki peran merencanakan (*planning*), mengorganisasi (*organizing*), melaksanakan (*actuating*) mengawasi (*controlling*), dan menilai (*evaluating*). Salah satu tugas yang harus dilakukan manager terkait dengan SDM karyawan adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan SDM para karyawan.⁵⁸

Direktur mengawasi kinerja karyawannya untuk mengetahui keprofesionalan dan sumber daya Manusia yang mampu berkompetensi sehingga dapat memajukan perbankan yang dikelola. Hal ini disebabkan bahwa apabila SDM karyawan kurang memadai maka akan berimbas pada pengelolaan perbankan tersebut akibatnya akan bangkrut dan tidak mampu beroperasi kembali.⁵⁹

Bank Aman Syariah mengadakan karyawan apabila jabatan pada Bank Aman Syariah tidak ada yang menjabat oleh karena itu agar tujuan dari Bank Aman Syariah Sekampung dalam perbankan maka agar pekerjaan sesuai jabatan berjalan sinergi dengan hasil maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan jabatannya.

Kriterian untuk calon karyawan adalah:

1. Sehat jasmani dan rohani
2. Jenjang Pendidikan S1 perbankan

⁵⁸ Wawancara kepada Sugiyanto, A.Md E.Sy Selaku Maneger Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 14 Maret 2017 Pukul 09.20 WIB

⁵⁹ Wawancara kepada Sugiyanto, A.Md E.Sy Selaku Maneger Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 14 Maret 2017 Pukul 09.55 WIB

3. Mampu bekerja profesional
4. Mampu bekerja dalam team.⁶⁰

Pada awal berdiri Bank Aman Syariah Sekampung masih memiliki karyawan yang tidak sesuai dengan jabatannya, namun seorang manajer dan direktur mengarahkan untuk menempuh pendidikan selanjutnya yang disesuaikan oleh jabatan yang diampunya. Apabila calon karyawan tersebut sesuai dengan kriteria yang dicari oleh Bank Aman Syariah Sekampung maka karyawan tersebut dapat diterima menjadi karyawan Bank Aman Syariah Sekampung.⁶¹

Kenyataannya seorang manager mengetahui karyawan yang mempunyai SDM yang kurang memadai atau tidak professional adalah member teguran secara lisan kepada karyawan apabila tidak merubah dan berusaha untuk lebih baik lagi maka manager berhasil dalam mengawasi karyawan sesuai dengan SDM yang diharapkan oleh pihak perbankan.⁶²

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa peran manager sangat membantu direktur dalam meningkatkan SDM karyawan. Seorang manager perlu mengadakan evaluasi terhadap seluruh karyawan guna mengetahui SDM karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung (BASS).

⁶⁰ Wawancara kepada Sugiyanto, A.Md E.Sy selaku Maneger Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 14 Maret 2017 Pukul 10.20 WIB

⁶¹ Wawancara kepada Miftakhul Fajar selaku Kasubbag Marketing Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 15 Maret 2017 Pukul 08.00 WIB

⁶² Wawancara kepada Miftakhul Fajar selaku Kasubbag Marketing Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 15 Maret 2017 Pukul 08.30 WIB

Wawancara kepada Miftahul Fajar selaku Ka. Subbag Bank Aman Syariah (BASS) bahwa dalam mencari atau merekrut karyawan maka diperlukan kualifikasi atau kriteria yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan oleh Bank Aman Syariah Sekampung untuk menunjang kualitas Bank Aman Syariah Sekampung.⁶³

Kriterian untuk calon karyawan adalah:

1. Sehat jasmani dan rohani
2. Jenjang Pendidikan S1 perbankan
3. Mampu bekerja profesional
4. Mampu bekerja dalam team.⁶⁴

Terdapat beberapa karyawan yang jabatannya tidak sesuai dengan jenjang pendidikan namun untuk menunjang kinerja sesuai dengan jabatan yang di ampunya maka direktur memerintahkan karyawan tersebut untuk menempuh pendidikan atau melanjutkan pendidikan guna menyesuaikan dengan jabatan yang di ampunya.⁶⁵

Merekrut, menyeleksi dan mengevaluasi karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung. Apabila terdapat karyawan yang kurang professional dalam kinerjanya maka kasubbag marketing memberikan teguran berupa lisan

⁶³ Wawancara kepada Miftakhul Fajar Selaku Kasubbag Marketing Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 15 Maret 2017 Pukul 09.10 WIB

⁶⁴ Wawancara kepada Miftakhul Fajar Selaku Kasubbag Marketing Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 15 Maret 2017 Pukul 10.20 WIB

⁶⁵ Wawancara kepada Miftakhul Fajar Selaku Kasubbag Marketing Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 15 Maret 2017 Pukul 10.50 WIB

dan tulisan kepada karyawan tersebut agar untuk meningkatkan kinerjanya dalam pekerjaan di Bank Aman Syariah Sekampung.⁶⁶

Wawancara yang peneliti lakukan dapat dipahami bahwa selain Direktur dan Manager, Kasubbag Marketing juga mempunyai peran yang baik dalam merekrut, menyeleksi dan mengevaluasi karyawan agar mempunyai SDM yang memadai dan mampu berkompetensi secara global dengan perbankan lainnya.

Peneliti melakukan wawan cara untuk mendukung keberhasilan dalam penelitian yaitu wawancara dengan saudari rena Prasesti selaku teller bank Aman Syariah Sekampung, sebagai berikut:

Pendidikan yang saya tempuh Strata Satu (S.1) Jurusan Ekonomi Syariah. Seluruh karyawan selalu diawasi oleh direktur dan manager dalam menjalankan kegiatan di Bank Aman Syariah tujuannya untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan apakah profersional sesuai dengan SDM karywan itu sendiri agar visi, misi dan tujuan dari Bank Aman Syariah Sekampung tercapai. Masih terdapat karyawan yang belum mengikuti pelatihan untuk menunjang kariernya hal ini menghambat kinerja karyawan dapat dikatakan SDM karyawan tersebut kurang. Maka diperlukan pelatihan untuk karyawan untuk meningkatkan SDM karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung.⁶⁷

Wawancara yang peneliti lakukan untuk mengetahui tentang peran direktur dalam meningkatkan SDM karyawan di Bank Aman Syarah dapat

⁶⁶ Wawancara kepada Miftakhul Fajar Selaku Kasubbag Marketing Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 15 Maret 2017 Pukul 11.20 WIB

⁶⁷ Wawancara kepada Rena Prasesti Selaku Teller Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 16 Maret 2017 Pukul 13.35 WIB

dipahami bahwa terdapat beberapa tugas dan wewenang direktur pada Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung bahwasannya:

1. Seorang direktur harus mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan
2. Seorang direktur harus mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
3. Seorang direktur harus sudah merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
4. Seorang direktur harus mempunyai jiwa pemimpin yang mampu memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
5. Seorang direktur menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi.
6. Seorang direktur mampu memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib, keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat, menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan agenda, mengarahkan diskusi ke arah konsensus, menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan
7. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
8. Seorang direktur berani mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting.

9. Menetapkan peraturan perusahaan, merencanakan, menetapkan sistem operasional bank, Menetapkan strategi pencapaian visi dan misi Bank,
10. Menetapkan strategi pencapaian tingkat kesehatan bank yang sehat dan wajar, Menetapkan kebijakan tentang ketentuan-ketentuan pelaksanaan
11. Operasional bank dengan pembagian tugas yang jelas.⁶⁸

Teller diharuskan mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bidang perbankan sehingga dapat mempermudah permasalahan yang ada pada teller. Seorang direktur mempunyai tanggung jawab yang besar atas keberhasilan, manajemen perusahaan perbankan khususnya Bank Aman Syariah Sekampung. Dari beberapa pegawai di Bank Aman Syariah Sekampung masih terdapat beberapa karyawan yang belum mengikuti pelatihan untuk menunjang kinerjanya. Namun karyawan tersebut akan diperintahkan untuk mengikuti pelatihan tersebut.⁶⁹

Peran direktur dalam mengelola perbankan yang diiringi dengan SDM karyawan baik maka secara tidak langsung visi, misi dan tujuan akan tercapai dengan baik dan perbankan tersebut bersaing dengan perbankan yang lainnya khususnya Bank Aman Syariah Sekampung.

Peran dan tugas tanggung jawab seorang direktur sudah baik maka SDM karyawan baik namun masih terdapat karyawan yang memiliki SDM kurang profesional hal ini dikarenakan mempunyai latar belakang berbeda dengan karyawan lain. Namun seorang direktur tidak boleh membedakan

⁶⁸ Wawancara kepada Rena Prasesti Selaku Teller Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 16 Maret 2017 Pukul 14.30 WIB

⁶⁹ Wawancara kepada Rena Prasesti Selaku Teller Bank Aman Syariah Sekampung, Pada Tanggal 16 Maret 2017 Pukul 15.20 WIB

karyawan satu dengan karyawan lainnya. Seluruh karyawan harus diperlakukan sama tidak boleh membedakan antara satu dengan yang lainnya.

Direktur sebagai anggota Direksi merupakan bentuk perwakilan organik, bukan kuasa dalam arti sempit. Direktur tidak dapat bertindak secara pribadi untuk kepentingan perbankan khususnya Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung artinya, segala tindakan direktur harus berlandaskan ketentuan dari anggaran dasar atau peraturan perundang-undangan. Direktur tidak dapat menunjuk pihak ketiga maupun direktur lain untuk mewakili dirinya (dengan surat kuasa sekalipun), kecuali sudah ditetapkan secara tegas dalam anggaran dasarnya.

Direktur mempunyai tujuan yang baik untuk bekerja maksimal membangun dan menumbuhkembangkan Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung untuk itu dilakukanlah bermacam cara untuk membuat karyawan bertahan dan berkontribusi secara terus menerus. Seorang Direktur perlu meningkatkan kualitas SDM yang bertujuan untuk pertumbuhan jenjang karir karyawan individu menjadi profesional pada setiap jabatannya. Peran direktur sangat efektif untuk meningkatkan kualitas SDM pada Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Profil PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung Lampung Timur

1. Sejarah Singkat PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung

PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur didirikan berdasarkan Rapat Calon Pemegang Saham pada tanggal 17 Maret 2012 oleh 17 orang calon pemegang saham PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Mendapatkan badan hukum PT berdasarkan Akta Pendirian PT BPRS Aman Syariah Lampung Timur No. 15 tanggal 11 Februari 2014 oleh Notaris Abadi Riyantini, Sarjana Hukum dan pengesahan Badan Hukum PT dari Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor: AHU-10.01982.PENDIRIAN-PT.2014 tanggal 13 Februari 2014 serta Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor : S-2/PB.1/2014 tentang Pemberian Izin Prinsip Pendirian PT BPRS Aman Syariah pada tanggal 28 Januari 2014 dan Mulai beroperasi pada tanggal 30 Desember 2014 berdasarkan Surat Otoritas Jasa Keuangan Nomor :S-237/PB.131/2014 tentang Pemberian Izin Usaha pada tanggal 30 Desember 2014. Dalam operasioanalnya PT.BPRS Aman Syariah Lampung Timur dikelola oleh Direksi dan jajaran karyawan dan diawasi oleh Dewan Komisaris.

PT BPRS Aman Syariah merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan BPRS merupakan singakatan

dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sedangkan Aman Syariah merupakan nama dari badan usaha tersebut. PT BPRS Aman Syariah merupakan badan usaha dalam bidang perbankan syariah yaitu mengenai pembiayaan dan simpanan pola syariah.⁷⁰

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung Lampung Timur merupakan badan usaha dalam bidang perbankan syariah yang mengelola pembiayaan dan simpanan pola syariah dan mulai beroperasi sejak tanggal 30 Desember 2014.

2. Visi dan Misi PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung

Tujuan Pendirian PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di wilayah Lampung dan sekitarnya melalui:

- a. Pemberian pelayanan jasa perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, Islami dengan prinsip bank yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
- c. Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepas uang (rentenir).

⁷⁰ Dokumen PT BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Dikutip pada tanggal 14 Maret 2017.

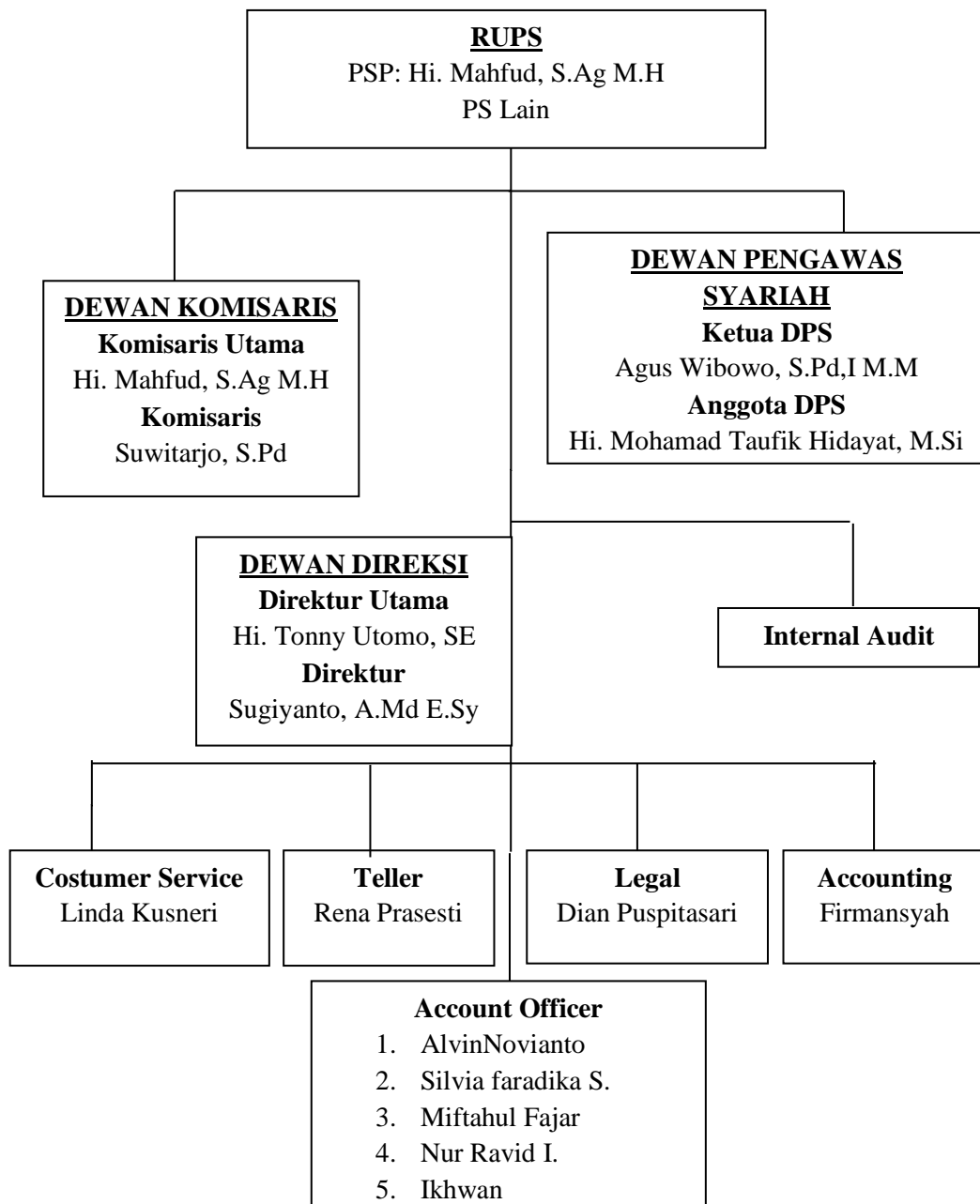
- d. Terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan BPR Syariah sebagai pelaksana amaliah, maupun di antara nasabah BPR Syariah.
- e. Mendidik masyarakat untuk memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, namun lebih menekankan kepada usaha.
- f. Mengupayakan terlaksananya syariah Islam dalam bermuamalah khususnya di bidang transaksi perbankan.
- g. Mengembangkan sistem ekonomi Islam dengan menjalin kemitraan dengan lembaga syariah lainnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang makmur dalam keadilan.⁷¹

Tujuan pendirian PT. BPRS Aman Syariah Sekampung yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat tingkat bawah hingga atas di wilayah sekampung dan sekitarnya, melalui membuka lowongan pekerjaan bagi masyarakat, memberikan pelayanan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam berguna untuk menghindari masyarakat dari renternir serta menciptakan ekonomi syariah.

⁷¹ *Ibid.*,

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung

Gambar 1.
Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syari'ah
Sekampung Lampung Timur



Sumber: Data Intern Pt Bprs Aman Syari'ah Sekampung Lampung Timur 2016⁷²

⁷² Dokumentasi: Data Intern PT Bprs Aman Syari'ah 2017

Struktur organisasi diatas dapat dijelaskan beberapa jenis pekerjaan dari pimpinan dan karyawan, sebagai berikut.⁷³

a. RUPS

Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan (RUPS) merupakan bagian tertinggi dan memiliki hak istimewa diantara bagian-bagian Perseroan lainnya.

b. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah adalah lembaga keuangan syariah yang bertugas mengawasi pelaksanaan keputusan DSN di lembaga keuangan syariah.

c. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertugas dalam pengawasan intern Bank dan memberikan arahan dalam pelaksanaan tugas Direksi agar tetap mengikuti kebijakan perseroan dan ketentuan yang berlaku.

d. Dewan Direksi

Dewan Direksi bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan Bank sehari-hari sesuai dengan kebijakan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris dalam RUPS.

e. Internal Audit

Internal Audit bertugas membantu Direktur dan Dewan Komisaris untuk melakukan pengawasan atas kegiatan operasional Perseroan.

⁷³ Dokumentasi: Data Intern PT Bprs Aman Syari'ah 2017

f. *Customer service*

Customer service bertugas memberikan penjelasan tentang produk yang terdapat di Bank serta melayani nasabah yang memiliki keluhan dan memberikan solusi atas masalah yang berkaitan dengan Bank.

g. *Teller*

Teller bertugas melayani nasabah untuk melakukan transaksi tabungan, penarikan maupun transfer.

h. *Legal officer*

Legal Officer bertugas mengurus semua dokumentasi, perizinan, serta permasalahan hukum yang terjadi dalam Bank.

i. *Account Officer*

Bagian *Account Officer* sebagai bagian yang memasarkan produk Bank untuk mencari nasabah yang terdiri dari:

- 1) *Financing*, bertugas memberikan pembiayaan kepada calon nasabah.
- 2) *Funding*, bertugas sebagai memasarkan produk penghimpun dana dan investasi dana guna meningkatkan pendapatan Bank.⁷⁴

PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung Lampung Timur memiliki struktur organisasi dari pemimpin dan karyawan yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Pengawas

⁷⁴ *Ibid.*,

Syariah, Dewan Komisaris, Dewan Direksi, Internal Audit, *Customer Service, Teller, Legal Officer, Dan Account Officer*. Khusus untuk *Account Officer* memiliki dua jenis yaitu *Account Officer Financing* dan *Account Officer Funding*.

4. Produk - Produk di PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung

- a. Produk *Funding* di BPRS Aman Syariah
 - 1) Tabungan *Wadiah*
 - 2) Tabungan *Mudharabah*
 - 3) Deposito *Mudharabah*
- b. Produk *Financing* di Bank Aman Syariah Syariah Sekampung Lampung Timur
 - 1) *Murabahah* (Jual Beli)
 - 2) *Mudharabah* (Bagi Hasil)
 - 3) *Musyarakah* (Bagi Hasil)
 - 4) *Al-Ijarah*
 - 5) *Hiwalah*⁷⁵

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Aman Syari'ah Sekampung Lampung Timur memiliki 3 Produk *Funding* yaitu: tabungan *wadiah*, tabungan *mudharabah* dan deposito *mudharabah*. Sedangkan dalam produk *Financing*, PT. BPRS Aman Syari'ah memiliki 5 produk yaitu: *murabahah*, *mudharabah*, *musyarakah*, *al-ijarah* dan *hiwalah*.

⁷⁵ Brosur produk PT BPRS Aman Syariah Sekampung Lampung Timur. Dikutip pada tanggal 14 Maret 2017

BAB IV

PENUTUP

F. Kesimpulan

Peran direktur sudah efektif menjalankan dan mengelola perusahaan serta bertanggung jawab pada Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung bahwasannya seorang direktur sudah melaksanakan sebagaimana fungsinya untuk meningkatkan semua aspek Bank Aman Syariah (BAS) Sekampung khususnya peningkatan kualitas SDM yaitu memberikan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, merekrut calon karyawan sesuai jabatan yang dibutuhkan oleh Bank Aman Syariah Sekampung (BASS), mengikutsertakan karyawannya untuk mengikuti pelatihan dan mensejahterakan karyawan dengan tujuan memberikan *reward* kepada karyawan untuk lebih meningkatkan SDM sesuai dengan jabatannya serta yang paling mendasar adalah seorang direktur harus mempunyai strategi yang baik dalam menjalankan perusahaan.

G. Saran

Meskipun dirasa cukup baik peran direktur dalam meningkatkan SDM Bank Aman Syariah Sekampung, namun masih terdapat kelemahan yang harus diminimalisir. Setelah peneliti melaksanakan penelitian, menganalisis dan menyimpulkan, maka saran peneliti adalah :

1. Direktur harus sering melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Lebih meningkatkan professional dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
3. Direktur harus memberikan evaluasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sardjono, *Pengantar Hukum Dagang*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014
- Ahmad Ifham, *Ini Lho Bank Syariah Memahami Bank Syariah dengan Mudah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015.
- Ascarya, *Akad Dan Produk Bank Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Bambang Rianto Rustam, *Manajemen Resiko Perbankan Syariah di Indonesia*, Jakarta : Salemba Empat, 2013.
- Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Gunawan Widjaya, *Hak Individu dan Kolektif Para Pemegang Saham*, Jakarta : Forum Sahabat, 2008
- Ika Yunia Fuzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Muqashid Al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2015.
- Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2014.
- James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks, Gramedia Grup, 1996.
- Jimmly Ash-Shidiqie, *Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan* Bandung: Mizan, 2002.
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung : Pustaka Setia, 2013.
- Kuntowijoyo, *Seputar Perkembangan Sejarah Umat Dalam Muslim Tanpa masjid*, Bandung : Mizan, 2001.

- Laksmi Dkk, *Manajemen Perkantoran Modern*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Lexy J. Moleong , *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Malayu S. P. Hisabuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Mia Lasmi Wardiah, *Dasar-dasar Perbankan*, Bandung : Pustaka Setia, 2013.
- Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Safuan Alfandi, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Solo : Sendang Ilmu, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sulhan, M. dan Ely S, *Manajemen Bank Konvensional dan Syariah*, Malang: UIN-Malang Press, 2008.
- Toni Hartono, *Mekanisme Ekonomi, dalam Kontekas Ekonomi Indonesia*, Bandung : Rosdakarya, 2006.
- Undang-Undang Perbankan No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang Undang-Undang No 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Undang-Undang RI No.13. Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta : Sinar Grafika, 2003.

Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014.

Zainal Asikin, *Hukum Dagang*, Jakarta, Rajawali Pers, 2010.

Memphis, 2014, *pengertian direktur*, Serial Online, URL: <http://www.wikipedia.org>, diakses tanggal 03 Nopember 2016.



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

Nomor : Sti.06/J-SY/PP.00.9/0610/2016
 Lampiran : -
 Perihal : **Pembimbing Tugas Akhir**

Metro, 29 April 2016

Kepada Yth:
 1. Dr. Mat Jalil, M.Hum
 2. Nizarudin, S.Ag. MH
 di -
 Metro

Assalamu'alaikum wr.wb.

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Tugas Akhir, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Rosita
 NPM : 13110808
 Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
 Prodi : D3-Perbankan Syariah (D3-PBS)
 Judul : Peran Direktur Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Bank Aman Syariah Sekampung

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Out Line sampai selesai Tugas Akhir:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Tugas Akhir setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Tugas Akhir, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Tugas Akhir maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013.
4. Banyaknya halaman Tugas Akhir antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Ketua Jurusan,

 Siti Zulaikha, S.Ag., MH
 NIP. 197206111998032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
 Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0939/In.28/R/TL.01/02/2017

Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Menugaskan Kepada Saudara:


Nama : ROSITA
 NPM : 13110808
 Semester : 8 (Delapan)
 Jurusan : Perbankan Syariah (D-III)

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
 Pada Tanggal : 17 Februari 2017

Mengetahui,
 Pejabat Setempat


Sugiyanto
 Direktur



an. Rektor
 Wakil Rektor Bidang Akademik,

Husnul Fatarib, Ph.D
 NIP 197401041999031004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jalan Ki. Hajar Dewanlara Kampus 15 A Iningmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47298;
Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

Nomor : 0940/In.28/R/TL.00/02/2017
Lampiran : -
Perihal : IZIN RESEARCH

Kepada Yth.,
MANAGER BANK AMAN SYARIAH
SEKAMPUNG
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0939/In.28/R/TL.01/02/2017, tanggal 17 Februari 2017 atas nama saudara:

Nama : ROSITA
NPM : 13110808
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Perbankan Syariah (D-III)

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 17 Februari 2017
Wakil Rektor
Wakil Rektor Bidang Akademik.
Husni Fatarib, Ph.D
NIP. 187401041999031004





PT. BPR SYARIAH
BANK AMAN SYARIAH



Jl. Raya Desa Sumbergede Kec. Sekampung Kab. Lampung Timur Telp. 0725 5 100 000

Lampung Timur, 01 Maret 2017

No : 0426/BAS/III/2017
 Lamp : -

Kepada Yth.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
 Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 di.

Kota Metro

Perihal : Pemberian Izin Research

Assalamu'alaikum wr. wb.

Sehubungan dengan surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Nomor : 0939/In.28/R/TL.01/02/2017 tanggal 17 Februari 2017 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama : ROSITA

NPM : 13110808

Semester : 8 (Tujuh)

Program Studi : Perbankan Syari'ah (D-III) (D3-PBS)

Demikian surat balasan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

PT. BPRS Aman Syariah



ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
PERAN DIREKTUR DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) PADA BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG

PEDOMAN WAWANCRA

A. Wawancara Kepada Direktur Bank Aman Syariah Sekampung

1. Bagaimana peran direktur di Bank Aman Syariah?
2. Bagaimana pengawasan anda terhadap karyawan?
3. Menurut anda, bagaimana Sumber daya manusia di Bank Aman Syariah Sekampung?
4. Apakah anda melakukan rekrutmen kepada calon karyawan sesuai jabatan yang dibutuhkan ?
5. Ketika anda meningkatkan sumber daya manusia di Bank Aman Syariah Sekampung, kendala apa yang anda alami dan bagaimana solusinya ?
6. Dalam melakukan pengawasan terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan, apa yang anda lakukan ?

B. Wawancara Kepada Manager Bank Aman Syariah Sekampung

1. Bagaimana tugas anda sebagai manager?
 2. Menurut anda, bagaimana direktur mengawasi kinerja karyawan?
 3. Bagaimana cara meningkatkan SDM karyawan?
 4. Apa yang dilakukan seorang manager dalam meningkatkan SDM karyawan agar lebih profesional?
 5. Apa yang dilakukan seorang manager ketika terdapat beberapa karyawan yang SDM kurang profesional?
-

C. Wawancara Kepada Kasubbag. Marketing Bank Aman Syariah Sekampung

1. Kapan Bank Aman Syariah Sekampung merekrut calon karyawan?
2. Apa saja kriteria calon karyawan Bank Aman Syariah Sekampung?
3. Apakah terdapat karyawan yang jabatannya tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuhnya?
4. Bagaimana tugas anda dalam menerima calon karyawan di Bank Aman Syariah Sekampung?
5. Apabila terdapat karyawan yang kurang profesional, bagaimana solusinya?

D. Wawancara Kepada Teller Bank Aman Syariah Sekampung

1. Apakah Pendidikan terakhir anda?
2. Jurusan apa yang anda tempuh di pendidikan terakhir?
3. Apakah direktur dan manager selalu mengawasi kinerja karyawan di Bank Aman Syariah?
4. Apakah anda pernah mengikuti pelatihan?
5. Apakah ada karyawan yang belum mengikuti pelatihan?
6. Menurut anda, apa tindakan yang dilakukan seorang direktur terhadap karyawan yang masih mempunyai SDM kurang profesional?

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Sejarah Berdirinya Bank Aman Syariah Sekampung Kabupaten Lampung Timur.
2. Visi dan Misi Bank Aman Syariah Sekampung Kabupaten Lampung Timur.
3. Stuktur organisasi Bank Aman Syariah Sekampung Kabupaten Lampung Timur.
4. Produk Bank Aman Syariah Sekampung Kabupaten Lampung Timur.
5. Data Karyawan Bank Aman Syariah Sekampung Kabupaten Lampung Timur.

Metro, 06 Februari 2017

Penulis



Rosita

NPM. 13110808

Mengetahui

Pembimbing I



Dr. Mat Jali, M.Hum

NIP. 19620812199803 1 001

Pembimbing II



Nizaruddin, S.Ag, MH

NIP. 19740302199903 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Ilirngulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimil (0725) 47296; Website: www.pustaka.metrouniv.ac.id; e-mail: pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P.290/n.28/S/OT.01/02/2017**

Yang bertandatangan di bawah ini, a.n. Rektor Wakil Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : ROSITA
NPM : 13110808
Fakultas / Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / D3 Perbankan Syariah
Semester : VIII (Delapan)

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2016 / 2017 dengan nomor anggota 13110808.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperfunya.

Metro, 16 Februari 2017
a.n. Rektor,
Wakil Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Husnul Fatah, Ph.D.
NIP. 19740101 199903 1 004

 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	
	No. Revisi	
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	


FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

NPM : 13110808


Semester/TA : VII/2016

NO	Hari/Tgl	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1	11-01-2016	✓	all out line	

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs.

Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812199803 1 001


Rosita
NPM. 13110808



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulye Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507
Fax: (0725) 47296 Email: staimmetro@yahoo.com
Website: www.staimmetro.co.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
NPM : 13110808 Semester/TA : VIII/2017

NO	Hari/Tgl	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
5	Rabu 05/2017 6 ⁷	✓	Abstrak di buat tiga paragraf	☑
		✓	Kata yang tidak di awal paragraf	☑
		✓	Kata pengantar tidak di akhir materi	☑
		✓	Apd di aplikasi di bab IV	☑
		✓	Acc untuk di ykt	☑

Dosen Pembimbing,

Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812199803 1 001


Mahasiswa Ybs.

Rosita
NPM. 13110808

 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	
	No. Revisi	
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita **Jurusan/Prodi** : Perbankan Syariah
NPM : 13110808 **Semester/TA** : VII/2016

NO	Hari/Tgl	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
2	28-11-2016		Acc Outline	

Dosen Pembimbing,

Nizaruddin, S.Ag, MH
 NIP. 19740302199903 1 001


Mahasiswa Ybs.


Rosita
 NPM. 13110808

 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGRI STAIN JURAI SIWO METRO Jl. Ki Hajar Dewantara, Kata Metro Telp. 0725-41507	No. Dokumen	
	No. Revisi	
	Tgl. Berlaku	
	Halaman	

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita **Jurusan/Prodi** : Perbankan Syariah
NPM : 13110808 **Semester/TA** : VII/2016

NO	Hari/Tgl	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
3.	28-11-2016		1. halaman pertama - 1937 H = 1938 H 2. BAB I - Penulisan * kesesuaian * di kalangan * muharabah - halaman 2 * sumber * catatan kaki - halaman 3 * ketikan yang kurang dan kesalahan dalam pengetikan. * catatan kaki diganti menjadi awalan dengan... - halaman 4 * berdasarkan keciprasuak diganti menjadi merujuk - halaman 7 * nama karyawan diganti CS/ teller	

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs.

Nizaruddin, S.Ag, MH
 NIP. 19740302199903 1 001


Rosita
 NPM. 13110808



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507
Fax. (0725) 47296 Email: staimetro@yahoo.com
Website: www.staimetro.co.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
NPM : 13110808 Semester/TA : VIII/2017

NO	Hari/Tgl	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
7	6/02/17		Perbaiki APP sesuai cakupan	
8	7/02/17		Ace APP	

Dosen Pembimbing,

Nizaruddin, S. Ag. MH
NIP. 19740302199903 1 001

Mahasiswa Ybs.

Rosita
NPM. 13110808



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507
Fax. (0725) 47296 Email: stainmetro@yahoo.com
Website: www.stainmetro.co.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
NPM : 13110808 Semester/TA : VIII/2017

NO	Hari/Tgl	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
9	Senin 06/12 16		- Lampirakan kab I & II	

Dosen Pembimbing,

Nizaruddin, S.Ag. MH
NIP. 19740302199903 1 001

Mahasiswa Ybs.

Rosita
NPM. 13110808



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507
Fax. (0725) 47296 Email: statimetro@yahoo.com
Website: www.statimetro.co.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
NPM : 13110808 Semester/TA : VIII/2017

NO	Hari/Tgl	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
10	Jelasa 07/17 10c		<ul style="list-style-type: none"> - budget dari awal sampai Akhir - kesimpulan di awal dan pertanya 	

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs.

Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 19740302199903 1 001

Rosita
NPM, 13110808





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A. Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507
Fax. (0725) 47296 Email: staimetro@yahoo.com
Website: www.staimetro.co.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

NPM : 13110808 Semester/TA : VIII/2017

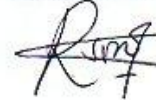
NO	Hari/Tgl	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
11	Kamis 05/11/17		<ul style="list-style-type: none"> - Bab IV di perbaiki - APL harus terjawab semua pada perusahaan. <p>Ace bab IV</p>	 

Dosen Pembimbing,



Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 19740302199903 1 001

Mahasiswa Ybs.



Rosita
NPM. 13110808




**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**

Jl. Ki. Haji Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507
Fax. (0725) 47296 Email: stainmetro@yahoo.com
Website: www.stainmetro.co.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Rosita Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
NPM : 13110808 Semester/TA : VIII/2017

NO	Hari/Tgl	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
12	Rabu 05/17 167		Aca ke Pembimbing I	

Dosen Pembimbing,


Nizaruddin, S.Ag, MH
NIP. 19740302199903 1 001

Mahasiswa Ybs.


Rosita
NPM. 13110808

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rosita, dilahirkan di Tanjung Karang Bandar Lampung pada tanggal 06 Agustus 1995, anak ketiga dari lima bersaudara pasangan suami isrti Bapak Jumiadi dan Ibu Suhartati. Peneliti menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri 6 Metro Pusat lulus pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan pada Sekolah Menengah Pertama di SMP Kartikatama Metro Lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan pada Sekolah Menengah Atas di SMA Kartikatama Metro dan selesai pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2013 melanjutkan pada pendidikan Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro pada Jurusan Syariah Program Studi D-III Perbankan Syariah.

