

TUGAS AKHIR

**ALUR PEREKRUTAN KARYAWAN DI BANK MUAMALAT
KCP BANDAR JAYA**

Oleh:
FEBRI HERMAWAN
NPM.1294958



Program Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah (PBS)

Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam

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

**ALUR PEREKRUTAN KARYAWAN DI BANK MUAMALAT
KCP BANDAR JAYA**

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

Oleh:
FEBRI HERMAWAN
NPM.1294958

Pembimbing I : Siti Zulaikha, S.Ag., MH
Pembimbing II : Azmi Siradjuddin, Lc, M.Hum

Program Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah (PBS)
Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

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

PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : ALUR PEREKRUTAN KARYAWAN DI BANK
MUAMALAT KCP BANDAR JAYA

Nama : FEBRI HERMAWAN

NPM : 1294958

Program Studi : D-III Perbankan Syariah

Jurusan : Syariah Dan Ekonomi Islam

MENYETUJUI

Untuk diujikankan dalam sidang ujian tugas akhir jurusan Syariah dan
Ekonomi Islam IAIN Metro.

Pembimbing I



Siti Zulaikha, S.Ag.,MH
NIP. 197220611 199803 2 001

Pembimbing II



Azmi Siradjuddin, Lc.M.Hum
NIP. 19810828 200912 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

No. B-392./In.28/FEBI/PP.00.9/...06.../2017

Tugas Akhir dengan Judul: ALUR PEREKRUTAN KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KCP BANDAR JAYA, disusun oleh Nama: Febri Hermawan, NPM. 1294958, Program : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah, telah diujikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Jum'at/19 Mei 2017, di Kampus II (E7.1.2).

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

Ketua/Moderator : Siti Zulaikha, S.Ag., MH.

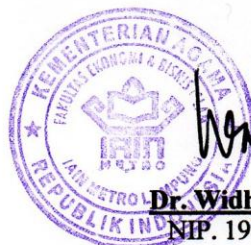
Penguji I : Drs. Dri Santoso, MH

Penguji II : H. Azmi Siradjuddin, Lc.M.Hum

Sekretaris : Dliyaul Haq, M.E.I

(.....) 
(.....) 
(.....) 
(.....) 


Dekan,




Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum

NIP. 19720923 200003 2 002

ALUR PEREKRUTAN KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KCP BANDAR JAYA

ABSTRAK

Oleh:
FEBRI HERMAWAN

Alur perekrutan karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia KCP Bandar Jaya yaitu pertama mengisi surat lamaran, pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang calon karyawan seperti, data pribadi, status pelamar, keahlian dan ketrampilan, riwayat pelamar, ke-dua menyelenggarakan ujian pada dasarnya terdapat tiga tes yang ditempuh para pelamar yaitu, tes psikologis, tes pengetahuan dan tes wawancara. Dan ke-tiga yaitu keputusan seleksi, langkah terakhir dalam proses seleksi iyalah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk apakah lamaran diterima atau ditolak. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap karyawan Bank Muamalat KCP Bandar Jaya selain itu juga mengamati dan mencatat data-data yang ada.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu terjun langsung guna mengadakan penelitian pada obyek yang dibahas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan metode berfikir induktif. Berfikir induktif adalah suatu cara berfikir yang berawal dari fakta-fakta yang khusus dan konkrit kemudian dari fakta atau peristiwa tersebut ditarik kesimpulan.

Dari hasil penelitian, alur perekrutan karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya melalui berbagai tahap yaitu penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, tes psikologis, tes pengetahuan, tes pelaksanaan pekerjaan, tes wawancara, dan keputusan penerimaan. Pelamar dapat membuat surat lamaran pekerjaan yang di tujukan ke Bank Muamalat KCP Bandar Jaya selanjutnya berbagai ujian diselenggarakan meliputi tes psikologi, tes pengetahuan, tes pelaksanaan pekerjaan dan tes wawancara kemudian langkah terakhir yaitu keputusan seleksi diterima atau ditolak masuk menjadi karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya. Apabila lamaran diterima maka harus siap di tempatkan di 11 kantor cabang pembantu lainnya.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FEBRI HERMAWAN
NPM : 1294958
Program Studi : D-III Perbankan Syariah
Jurusan : Syariah Dan Ekonomi Islam

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

Metro, 13 Februari 2017

Yang menyatakan



FEBRI HERMAWAN
1294958

MOTTO

وَأَنْتُمْ لَا تَأْتُونَ إِلَّا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An-Najm : 39)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karyakecilkuinikupersembahkankepada:

1. Orang tua tercinta Bapak Tugiman dan Ibu Puji Astuti yang telah merawat dan menjaga sejak kecil dengan kasih sayang yang sangat besar, serta memberikan dukungan material maupun spiritual dalam penyelesaian Tugas Akhirini.
2. Saudara laki-laki pertama Arik Budi Suwiknyo, yang selalu menjadi semangat peneliti.
3. Sahabat-sahabat karibku yang selalu memberikan keceriaan dan bantuan selama ini.
4. Almamater IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobil'alamin, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir dengan judul “ALUR PEREKRUTAN KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KCP BANDAR JAYA”.

Penulisan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan saran kepada penulis, oleh karena itu ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag, selaku ketua IAIN Metro.
2. Ibu Siti Zulaikha, S. Ag, MH, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Metro.
3. Ibu Zumaroh, M. E. Sy, selaku Ketua Program Studi D-III Perbankan Syariah IAIN Metro.
4. Ibu Siti Zulaikha, S.Ag.,MH selaku pembimbing I yang telah memberikan bantuan, perhatian, dan masukan yang bersifat membangun bagi kesempurnaan dalam menyusun Tugas Akhir ini.
5. Azmi Siradjuddin, Lc,M.Hum selaku pembimbing II yang telah memberikan bantuan, perhatian, dan masukan yang bersifat membangun bagi kesempurnaan dalam menyusun Tugas Akhir ini.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan IAIN Metro.

7. Pimpinan, karyawan dan karyawan Bank Muamalat KCP Bandar Jaya yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian serta memberikan data-data yang berkaitan dengan Tugas Akhir.

Kritik dan saran demi perbaikan Tugas Akhir ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Semoga hasil penelitian yang telah dilakukannya dapat bermanfaat bagi penembangan ilmu pengetahuan Perbankan Syariah.

Metro, 13 Februari 2017
Peneliti



FEBRI HERMAWAN

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Petanyaan Peneliti	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Metode Penelitian	5
F. Sistematika	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Manajemen perbankan syariah	11
1. Pengertian Manajemen perbankan syariah	11
2. Produk-Produk Bank Syariah	13
B. Proses Penerimaan Karyawan	16
1. Rekrutmen	16
2. Seleksi	17
C. Tugas dan wewenang karyawan perbankan syariah	19
1. Direksi	20
2. Bidang <i>Marketing</i>	21
3. Bidang Operasional	22
4. <i>Account Officer</i> (A/O)	23
5. <i>Customer Service</i>	24
6. Kas Dan <i>Teller</i>	25
7. Bagian Keamanan Dan Urusan Rumah Tangga Kantor (Non Bank Staf)	25

BAB III PEMBAHASAN	28
A. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat KCP Bandar Jaya	28
B. Visi Dan Misi Bank Muamalat KCP Bandar Jaya	30
C. Struktur Organisasi Di Bank Muamalat Indonesia KCP Bandar Jaya	30
D. Alur Perekrutan Karyawan Di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya	32
E. Syarat Dan Ketentuan Yang Berlaku Dalam Perekrutan Karyawan Di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya	42
 BAB IV PENUTUP	 43
A. Simpulan	43
B. Saran	43
 DAFTAR PUSTAKA	 44
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel

Perangkat Organisasi PT Bank Muamalat Indonesia KCP Metro29

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan salah satu badan usaha lembaga keuangan yang bertujuan memberikan kredit, baik dengan alat pembayaran sendiri, dengan uang yang diperolehnya dari orang lain, dengan jalan mengedarkan alat-alat pembayaran baru berupa uang giral.¹ Sedangkan menurut Undang-undang perbankan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.² Perbankan Syariah itu sendiri adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank Islam atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadis Nabi SAW. Dengan kata lain, Bank Islam adalah usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam.³

Produk-produk yang ditawarkan pada perbankan syariah sangatlah beraneka ragam mulai dari produk penghimpunan dan penyaluran dana.

¹G.M. Velyn Stuart Dalam bukunya *Bank Poitic*

²Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 Perubahan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan).

³ Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syari'ah*, (Yogyakarta: Ekonisa, 2004), h. 1.

Dalam menghimpun dan menyalurkan dana ke masyarakat, pihak bank tentunya membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang ikut terlibat di dalam instansi bank sudah sewajarnya diambil dari orang-orang yang sudah berpengalaman dan memiliki kompetensi dibidangnya agar pelayanan nasabah dapat dilakukan secara optimal. Hal ini membuat banyak bank kadang menerima karyawan baru dengan cara seleksi sampai mereka akhirnya benar-benar mendapatkan sosok karyawan yang ideal dengan kriteria dari instansi.⁴

Melihat perkembangan di era globalisasi dewasa ini yang banyak menciptakan kaum intelektual, tentunya seleksi yang sangat ketat dalam merekrut sumber daya manusia untuk dijadikan karyawan haruslah memiliki strategi atau alur tersendiri. Alur dalam perekrutan karyawan biasanya digunakan untuk menyeleksi dan memilah sumber daya manusia yang mendaftar. Alur penerimaan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan dan keperluan perusahaan dalam menentukan karyawan yang akan ditempatkan dibidang atau difrofesi yang berbeda.

Dalam setiap pekerjaan dalam organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan, organisasi punmutlak perlu menambahkan keyakinan dalam diri para karyawannya bahwa dengan komitmen penuh pada organisasi, berbagai

⁴<http://ahli perbankan.com/pesan-sdm-dalam-bisnis-perbankan/> diakses pada tgl 15-09-2015

harapan, cita-cita dan kebutuhan karyawannya itu akan terwujud dan terpenuhi.⁵

Bank Muamalat Indonesia adalah bank pertama murni syariah di Indonesia, bukan hasil konversi dari bank konvensional.

Bank Muamalat adalah salah satu bentuk perusahaan swasta yang bergerak dibidang penghimpunan dan penyaluran dana ialah perusahaan yang mengharuskan menyeleksi tenaga kerja profesional guna untuk pelayanan nasabah, dapat dilakukan secara optimal. Bank Muamalat KCP Bandar Jaya yaitu perusahaan yang mencari tenaga kerja profesional mengharuskan pada tenaga kerja tertentu saja. Seperti *Manajer, Marketing, Back Office, Customer Service, kas dan teller*.⁶

Alur perekrutan karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia KCP Bandar Jaya yaitu, pertama mengisi surat lamaran, pada umumnya suatu formulir lamaran menggali informasi tentang calon karyawan seperti, data pribadi, status pelamar, keahlian dan ketrampilan, riwayat pelamar, ke-dua menyelenggarakan ujian pada dasarnya terdapat tiga tes yang ditempuh para pelamar yaitu, tes psikologis, tes pengetahuan dan tes wawancara. Dan ke-tiga yaitu keputusan seleksi, langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk apakah lamaran diterima atau ditolak.⁷

⁵Sonang p. siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996) h. 153

⁶*Ibid*, h. 119

⁷Wawancara dengan bapak Beni Oktavia

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti ingin melakukan penelitian tentang “ Alur Perekrutan Karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana alur perekrutan karyawan pada Bank Muamalat KCP Bandar Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui alur perekrutan karyawan pada Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.
2. Untuk mengetahui tenaga kerja yang profesional yang ideal dengan kriteria dari instansi Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya yang berkaitan dengan alur perekrutan karyawan pada perbankan yang di laksanakan oleh Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

2. Secara praktis

Peelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi kepada pembaca dan peneliti sendiri serta dapat membantu Lembaga Keuangan Syaiah (LKS) mengenai bagaimana alur perekrutan karyawan yang di laksanakan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu terjun langsung guna mengadakan penelitian pada obyek yang dibahas⁸. Sesuai dengan judul dan fokus permasalahan yang diambil, maka sifat penelitian ini adalah *deskriptif kualitatif*. Karena penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta yang ada, penelitian ini terfokus pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.

Dalam penelitian ini peneliti memaparkan data hasil penelitian di lapangan yakni alur perekrutan karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya yang terletak di Jl. Proklamator No. 138 A Bandar Jaya, Lampung Tengah, Lampung.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat di peroleh. Dikarenakan sumber data merupakan salah satu hal yang

⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Research I*, (Yogyakarta : Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM, 1981) h. 04

sangat membantu suatu keberhasilan penelitian. Sumber data penelitian di bagi menjadi dua yaitu:

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber aslinya.⁹

Data primer disebut juga data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya.¹⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pimpinan Bank Muamalat Bandar Jaya yaitu bapak Beni Oktavia dan karyawan Bank Muamalat Bandar Jaya yaitu ibu Sonia selaku *customer service*.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan primer.¹¹ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku penunjang seperti buku Manajemen Sumber Daya Manusia, buku-buku yang berkaitan tentang alur perekrutan karyawan seperti, kiat meningkatkan produktivitas kerja dan internet seperti, alur perekrutan karyawan yang ada di Bank Muamalat Bandar Jaya.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

⁹Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*,(Jakarta:PT Raja Granfindo, 2008), h.103

¹⁰Sumandi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*,(Jakarta:PT Raja Granfindo, 2008), h. 38

¹¹Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*,(Jakarta: PT Raja Granfindo Persada, 2003), h. 4

Interview atau wawancara adalah “suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan untuk memperoleh informasi”.¹² Menurut Beni Ahmad Saebani, “wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu”.¹³

Dalam penelitian ini untuk dapat mencapai apa yang diharapkan maka peneliti menggunakan *interview* bebas terpimpin untuk mewawancarai karyawan dan manajer PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Bandar Jaya yaitu bapak Beni Oktavia selaku *Sub Branch Manager* (SBM) dan karyawan Bank Muamalat Bandar Jaya yaitu ibu Sonia selaku *customer service*.

Bank Muamalat KCP Bandar Jaya yang terletak di Jl. Proklamator No. 138 A Bandar Jaya, Lampung Tengah, Lampung. Dimana peneliti menyiapkan pertanyaan secara garis besar mengenai hal-hal yang terkait dengan alur perekrutan Karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

b. Observasi

Metode Observasi disebut juga metode pengamatan, yaitu pengamatan langsung ke obyek yang diteliti dengan mencatat semua dengan sistematika data yang dibutuhkan.¹⁴ Dalam hal ini

¹² Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, (Jakarta : Bumi Aksara , 2006) h.113

¹³ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung:CV. Pustaka Setia,2008) h.190

¹⁴ Kartini kartono, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial*, bandung : CV, manadar maju, 1996, h. 23

peneliti mengamati dan mencatat data-data secara langsung ke Bank Muamalat KCP Bandar Jayayang terletak di Jl. Proklamator No. 138 A Bandar Jaya, Lampung Tengah, Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah Adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lalu.¹⁵ Dilakukan dengan membaca berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk mendapatkan dan melengkapi data-data secara teoritis yang erat hubungannya dengan hal-hal yang sedang diteliti melalui buku, diktat dan catatan kuliah.

4. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah “Proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan diinterpretasikan”.¹⁶ Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dari Bank Muamalat KCP Bandar Jaya akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Penelitian kualitatif didasarkan pada deskripsi yang jelas dan detail, karena menjawab pertanyaan apa, mengapa, dan bagaimana serta data yang diperoleh dari penelitian ini berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka.¹⁷ Penelitian kualitatif bersifat induktif, dalam penelitian

¹⁵ *Ibid* h. 123

¹⁶ Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta : LP3ES, 1995), h. 263

¹⁷ Muhamad, *Op. Cit.*, h. 40

kualitatif data bersifat khusus digunakan untuk membangun konsep, wawasan dan pengertian baru yang bersifat lebih umum.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan metode berfikir induktif. Berfikir induktif adalah suatu cara berfikir yang berawal dari fakta-fakta yang khusus dan konkrit kemudian dari fakta atau peristiwa tersebut ditarik kesimpulan.

Dalam penerapannya, teknik ini digunakan untuk menganalisis data tentang beberapa fakta konkrit yang berupa Pelaksanaan alur perekrutan karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya dalam menjaring tenaga kerja yang profesional.

F. Sistematika

Secara teknis penulisan Tugas Akhir (TA) ini di bagi atas beberapa bab dan masing-masing bab terdiri dari sub bab, dimana antara bagian yang satu dengan yang lainnya saling berhubungan yaitu

BAB I Pendahuluan

Berisikan uraian yang menurut tentang segala yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian dan yang menjadi dasar dari permasalahan, yang terdiri atas latar belakang masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini, peneliti menjelaskan mengenai sumber data yang digunakan sebagai referensi dalam alur perekrutan karyawan, tugas dan wewenang karyawan perbankan syariah.

BAB III Pembahasan

Desain dan perancangan memuat data-data yang diperlukan dalam perancangan suatu sistem. Dalam bab ini berisikan penjelasan tentang, sejarah berdirinya Bank Muamalat KCP Bandar Jaya, Visi Misi Bank Muamalat KCP Bandar Jaya, struktur organisasi Bank Muamalat Bandar Jaya, syarat dan ketentuan yang berlaku dalam perekrutan karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

BAB IV Penutup

Berisikan tentang kesimpulan dan saran yang penulis berkaitan dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Perbankan Syariah

1. Pengertian Manajemen Perbankan Syariah

Secara istilah, “manajemen” pada umumnya di asumsikan dengan konsep ekonomi. Dalam pengertian ini, manajemen menyangkut baik sosial hubungan vertikal mau pun horizontal dalam suatu proses produksi atau penyediaan jasa dalam suatu perusahaan dan usaha bisnis. Dalam konteks ini, manajemen adalah suatu keahlian atau ketrampilan untuk mencapai suatu tujuan produksi barang dan jasa yang dimiliki oleh perusahaan atau manajer. Dalam konsep manajemen terdapat asumsi yang implisit bahwa dalam mencapai tujuan, seseorang pengusaha dan manajer mempergunakan, berkomunikasi atau bekerjasama dengan orang lain.¹⁸

Menejemen perbankan dalam kajian dengan kebijaksanaan deregulasi mengarah pada menejemen aset, manajemen liabilitas, dan menejemen bank berorientasi pelayanan dan keunggulan produk. Sebagai organisasi bisnis yang memerlukan aset, bank sangat berkepentingan untuk memahami menejemen dalam mengelola aset-aset yang dimilikinya sedemikian rupa.

¹⁸Muhammad, *Bank Syariah*,(yogyakarta:Graha Ilmu,2005) h. 16

Menejemen aset (asset manajement) berkaitan dengan bagaimana menggunakan, mengalirkan dan mengalokasikan aset yang dimiliki suatu bank sehingga lebih menguntungkan.

Manajemen liabilitas merupakan sisi lain dari manajemen, menejemen aset (liabilitas). Manajemen likuiditas adalah kemampuan Bank untuk memenuhi kemungkinan ditariknya deposito atau simpanan oleh deposan atau penitip, Bank dikatakan *likuid* apabila Bank tersebut dapat memenuhi kewajibannya, baik penarikan uang dari penitip dana maupun dari para peminjam dana, bank terpaksa melakukan inovasi untuk mengakomodasi arus keluar.

Manajemen beroperasi pada pelanggan mengarah pada bagaimana menjalin hubungan dengan konsumen dengan fokus, 1) menetapkan keputusan konsumen sebagai prioritas puncak, 2) meningkatkan komunikasi dan pengetahuan konsumen, 3) memperkuat dukungan dan pelayanan dan hubungan yang erat, dan 4) mengimplikasikan falsafah yang berorientasi pada konsumen. Untuk mencapai kepuasan konsumen yang tinggi. Manajemen harus membangun budaya organisasi yang bisa memahami kebutuhan konsumen.¹⁹

Bank syariah yaitu suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan

¹⁹*Ibid*, h. 18

hubungan Islam. Selain itu, Bank syariah bisa disebut *islamic banking* atau *interest free of banking*, yaitu suatu sistem perbankan dalam pelaksanaan operasional tidak menggunakan sistem bunga (riba), spekulasi (maisir), dan ketidakpastian atau ketidakjelasan (gharar).²⁰

2. Produk-produk bank syariah

Produk-produk bank syariah antara lain:

1. *Al-wadiah* atau dikenal dengan nama titipan atau simpanan merupakan titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik perseorangan maupun berbanan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja apabila penitip menghendaki.
2. *Al-musarakah* adalah akad kerja sama antara dua belah pihak atau lebih untuk melakukan usaha tertentu. Masing-masing pihak membarikan dana atau amal dengan kesepakatan bahwa keuntungan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.
3. *Al- mudharabah* adalah akad kerja sama antara dua pihak, yaitu pihak pertama menyediakan seluruh modal (*shahibul maal*) dan pihak kedua menjadi pengelola (*mudharib*). Keuntungan dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Apabila rugi, kerugian tersebut ditanggung pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat dari kelalaian. Apabila kerugian diakibatkan kelalaian pengelola, pengelola yang bertanggung jawab.

²⁰Zainudin Ali, *Hukum Perbankan Syariah*,(Jakarta:Sinar Grafika,2008) h. 01

4. *Bai Al-Murabahah* merupakan kegiatan jual beli pada harga pokok dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Dalam hal ini penjual harus terlebih dahulu memberitahukan harga pokok yang ia beli ditambah keuntungan yang diinginkan.
5. *Bai As-Salam* artinya pembelian barang yang diserahkan kemudian hari, sedangkan pembayaran dilakukan di muka. Prinsip yang harus dianut adalah harus diketahui terlebih dahulu jenis, kualitas dan jumlah barang dan hukum awal pembayaran harus dalam bentuk utang.
6. *Bai Al-Istishna* merupakan bentuk khusus dari akad *Bai As-Salam*. Oleh karena itu, keuntungan *Bai Al-Istishna* adalah kontrak penjualan antara pembeli dan produsen (pembuat barang). Kedua belah pihak harus saling menyetujui atau sepakat lebih dahulu tentang harga dan sistem pembayaran. Kesepakatan harga dapat dilakukan secara tawar-menawar dan sistem pembayaran dapat dilakukan dimuka atau secara ansuran per bulan atau dibelakang.
7. *Al-Ijarah* (Leasing) adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu. Dalam praktiknya, kegiatan ini dilakukan oleh perusahaan leasing, baik untuk kegiatan *operating lease* maupun *financial lease*.
8. *Al-Wakalah* (Amanat) artinya penyerahan atau pendelegasian atau pemberian mandat dari satu pihak kepada pihak lain. Mandat ini

harus dilakukan sesuai dengan yang telah disepakati oleh pemberi mandat.

9. Al-Kafalah (Garansi) merupakan jaminan yang diberikan penanggung kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dapat pula diartikan sebagai pengalihan tanggung jawab dari satu pihak kepada pihak lain. Dalam dunia perbankan, Al-Kafalah dapat dilakukan dalam hal pembiayaan dengan jaminan seseorang.
10. Al-Hawalah merupakan pengalihan utang dari orang yang barutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dengan kata lain, pemindahan beban utang dari satu pihak kepada pihak lain. Dalam dunia keuangan atau perbankan dikenal dengan kegiatan anjak piutang atau factoring.
11. Ar-Rahn merupakan kegiatan menahan salah satu harta milik peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya.kegiatan seperti ini dilakukan seperti jaminan atau gadai.²¹

B. Proses Penerimaan Karyawan

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat

²¹Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*,(Bandung:CV Pustaka Setia,2013)
h.36

dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja (karyawan).²²

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.²³

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.²⁴

b. Tujuan Rekrutmen

²² Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:PT Bumi Aksara,2013) h 102

²³Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusi*,(Jakarta:Kencana Perdana Media Grup, 2009) h.45

²⁴Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*,(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2004) h.158

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau kualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

c. Prinsip-prinsip Rekrutmen

- Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
- Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.²⁵

2. Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Proses seleksi merupakan serangkaian tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.²⁶

²⁵*Ibid* h.161

²⁶Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*,(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2004) h. 169

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan.²⁷

Tujuan dari tahapan seleksi adalah untuk mencari calon karyawan yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan.²⁸

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pengertian seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sdm yang digunakan untuk memutuskan pelamar diterima atau tidak pada sebuah perusahaan

b. Proses Seleksi

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilakukan oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik. Dalam proses seleksi itu dipakai berbagai macam jenis dalam mengevaluasi persyaratan dan terutama untuk testing. Ada dua konsep penting yang harus diperhatikan untuk peralatan seleksi, yaitu *reliabilitas* dan *validitas*. *Reliabilitas* (dapat dipercaya) berhubungan dengan

²⁷*Ibid*, h. 170

²⁸Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta:Kencana Perdana Media Grup, 2009) h. 53

konsistensi pengukuran yang digunakan sepanjang waktu dan juga pertimbangan ukuran beberapa banyak kesalahan yang terlihat dalam pengukuran yang terjadi sekarang. Ada banyak sumber kesalahan dalam pengukuran pada waktu wawancara misalnya karena terlalu membandingkan dengan kandidat lainnya yang sangat superior. Yang dimaksud dengan *validitas* adalah skor yang diberikan pada waktu tes atau wawancara sesuai dengan kinerja pekerjaan yang nyata.²⁹

C. Tugas dan Wewenang Karyawan Perbankan Syariah

Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.³⁰

Dalam sebuah perusahaan perbankan pada umumnya tugas dan wewenang karyawan dibagi berdasarkan keahlian dan kompetensi karyawan itu sendiri seperti direksi, bidang *marketing*, bidang operasional, *Account Officer (A/O)*, customer service, kas dan *teller*, bagian keamanan dan urusan rumah tangga kantor (Non bank staf) seperti *Security*, *office boy*, *Driver*.

Adapun tugas dan wewenang yang dilakukan oleh bagian-bagian karyawan pada perbankan syariah, di antaranya adalah sebagai berikut:

²⁹Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004) h. 172

³⁰<http://mazmuiz.blogspot.com/2016/2/pengertiankaryawan.html> diunduh pada 22 februari 2015

1. Direksi

Direksi bertugas dalam memimpin dan mengawasi kegiatan Bank Syariah sehari-hari, sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris dalam RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

Tugas dan tanggung jawab :

- (a). Menyusun dan mengusulkan rencana anggaran perusahaan dan rencana kerja untuk tahun buku yang disetujui oleh Dewan Komisaris.
- (b). Mengajukan neraca dan laporan rugi-laba tahunan serta laporan-laporan berkala lainnya kepada Dewan Komisaris untuk mendapatkan penilaiannya.
- (c). Memberi persetujuan atas penggunaan formulir-formulir dan dokumen-dokumen lainnya dalam transaksi perseroan.
- (d). Bertanggung jawab atas pengeluaran duplikat surat saham, tanda penerimaan keuntungan, talon yang hilang serta mengumumkan di surat kabar resmi yang terbit ditempat kedudukan perseroan.³¹

2. Bidang *Marketing*

³¹ Muhammad, *System dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, (Yogyakarta: Uli Press, 2000) h. 45

Fungsi bidang *Marketing* adalah sebagai aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu Direksi dalam menangani tugas-tugas khususnya yang menyangkut bidang *Marketing* dan pembiayaan (kredit).³²

Tugas dan tanggung jawab :

- (a). Melakukan monitoring, evaluasi, review terhadap kualitas porto folio pembiayaan (kredit) yang telah diberikan dalam rangka pengamanan atas setiap pembiayaan (kredit) yang telah diberikan.
- (b). Aktif menyampaikan pendapat, saran, opini kepada direksi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan bidang *Marketing* dan pembiayaan (kredit).
- (c). Melayani, menerima tamu (calon nasabah atau nasabah) secara aktif yang memerlukan pelayanan jasa perbankan.
- (d). Memelihara dan membina hubungan baik dengan pihak nasabah serta antar/intern unit kerja yang ada di bawah lingkungan perusahaan.
- (e) Menyusun strategi-planning dan selaku *Marketing/solisitras* nasabah baik dalam rangka penghimpunan sumber dana maupun alokasi pemberian pembiayaan secara efektif dan terarah.

³²*Ibid.* h. 47

- (f) Berkewajiban untuk meningkatkan mutu pelayanan perbankan terhadap nasabah maupun calon nasabah.
- (g). Berkewajiban untuk meningkatkan pengetahuan dn ketrampilan untuk membantu tuas sehari-hari.³³

3. Bidang operasional

fungsi bidang operasional sebagai aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam melakukan tugas-tugas di bidang operasional bank. Fungsi tersebut meliputi aspek-aspek *kuantitatif* dan *kualitatif* secara efisien dan efektif dalam rangka pelaksanaan dan pengamanan pelayanan jasa-jasa perbankan berdasarkan sistem dan prosedur operasional perusahaan yang telah ditetapkan.

Tugas dan tanggung jawab :

- (a). Melakukan monitoring, evaluasi, review dan kondisi terhadap pelaksanaan di bidang operasional.
- (b). Melakukan supervisi terhadap setiap pelayanan dan pengamanan jasa-jasa perbankan dari setiap unit/bagian yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- (c). Aktif memberikan saran, pendapat, kepada direksi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan tugasnya sehari-hari termasuk mengusulkan produk-produk perbankan yang diperlukan nasabah.³⁴

³³*Ibid.* h. 48

4. *Account Officer (A/O)*

A/O atau pembina pembiayaan bertugas memproses calon debitur atau permohonan pembiayaan sehingga menjadi debitur. Selanjutnya membina debitur tersebut agar memenuhi kesanggupannya terutama dalam pembayaran kembali pinjamannya. Juga menyelesaikan kasus atau masalah debitur yang mungkin terjadi.³⁵

Tugas dan tanggung jawab :

(a). membuat struktur dana dan alokasi dari dana mobilisasi tersebut untuk memenuhi permohonan pembiayaan yang masuk.

(b). memproses calon debitur yang masuk

(c). membina debitur agar lancar pengembalian pembiayaan serta mengurangi resiko (menekan resiko) atas pembiayaan yang diberikan.³⁶

5. *Customer Service*

Menerima calon nasabah yang datang langsung kepada bank untuk mendapatkan layanan jasa perbankan dan menyampaikan kepada *account officer*.³⁷

³⁴*Ibid.* h 49

³⁵*Ibid.* h.51

³⁶*Ibid.* h. 56

³⁷*Ibid.*h. 171

Tugas dan tanggung jawab :

- (a). Memberikan pelayanan dan penjelasan tentang produk dan informasi lainnya yang diperlukan, seperti pembukuan dan penutupan rekening;
- (b). Meregistrasi data nasabah, menginput data nasabah *funding* pada program atau sistem;
- (c). Membuat laporan bulanan sesuai intruksi operasi;
- (d). Melakukan tugas-tugas yang diberikan kepala bagian atau direksi;
- (e). Bertanggung jawab kepala bagian operasional atau direksi;³⁸

6. Kas dan *Teller*

Kas dan *Teller* selaku kuasa bank untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang. Tugas dan tanggung jawab :

- (a). mengatur dan memelihara saldo/posisi uang kas yang ada dalam tempat kasanah bank
- (b). Transaksi keuangan tunai: setoran dan pembiayaan.
- (c). Membuat laporan kas harian.³⁹

³⁸ [http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas dan wewenang Perbankan Syariah.html](http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas%20dan%20wewenang%20Perbankan%20Syariah.html)
diunduh pada 16 september 2015

³⁹ Muhammad, *System dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, (Yogyakarta:Uli Press, 2000) h. 56

7. Bagian Keamanan dan Urusan Rumah Tangga Kantor (Non Dank Staf)

Bagian keamanan dan urusan rumah tangga bertugas mengamankan kekayaan kantor serta pemeliharannya, dan urusan rumah tangga lainnya.⁴⁰

- (a). Security bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuk nasabah ke kantor, *menful* (mengeluarkan dan memasukan uang dari khasanah bersama *teller* dan penjabat bank), mengawal penyetoran uang ke Bank Indonesia, serta membantu *customer service* dalam penjualan *shar-e*;
- (b). Office boy bertugas memelihara kebersihan kantor dan membantu kegiatan kru yang lain;
- (c). Driver bertugas dalam bagian transportasi dan memelihara kendaraan;⁴¹

⁴⁰*Ibid.* h. 52

⁴¹[http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas dan wewenang Perbankan Syariah.html](http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas%20dan%20wewenang%20Perbankan%20Syariah.html) diunduh pada 16 september 2015

BAB III

PEMBAHASAN

A. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat KCP Bandar Jaya

Bank Muamalat Indonesia KCP Bandar Jaya didirikan pada tanggal 15 November 2010 yang berlokasi di Jl. Proklamator No. 138 A Bandar Jaya, Lampung Tengah, Lampung. Telp. : (0725)527400 Fax.: (0725) 529394

Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Bandar Jaya terafiliasi pada Kantor Cabang Wilayah Lampung beserta 11 Kantor Cabang Pembantu lainnya, diantaranya: KCP Pringsewu, KCP Bandar Lampung, KCP Z.A. Pagar Alam, KCP Kotabumi, KCP Unit II Tulang Bawang, KCP Panjang, KCP Teluk Betuk, KCP Kemiling, KCP Liwa Lampung Barat, KCP Metro, KCP Al Kautsar, dan 1 Kantor Kas Antasari.⁴²

Pada tanggal 19-22 Agustus 1990 diadakan Lokakarya Ulama tentang Bunga Bank dan Perbankan di Cisarua, Bogor. Berdasarkan hasil lokarya tersebut kemudian dibahas lebih mendalam pada Musyawarah Nasional IV Majelis Ulama Indonesia (MUNAS IV MUI) yang berlangsung di Jakarta, pada tanggal 22-25 Agustus 1990 yang kemudian merekomendasikan untuk dibentuknya sebuah lembaga keuangan syariah dengan membentuk sebuah

⁴² Dokumentasi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Bandar Jaya dikutip pada hari rabu tanggal 21 Oktober 2015

kelompok kerja. Pada akhirnya, permintaan yang ada dari sebagian kalangan masyarakat tersebut dijawab oleh pemerintah RI dengan sebuah respon positif pada tahun 1991, yaitu dengan didirikannya PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk.⁴³

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, juga pendirian Bank Muamalat menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan.⁴⁴

Bank Muamalat memberikan layanan lebih dari 2,5 juta nasabah melalui 275 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP diseluruh Indonesia, 39.000 jaringan ATM Bersama dan BCA Prima, serta 95.000 merchant debit. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank Syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia.⁴⁵

⁴³ BankMuamalatIndonesia, "ProfilMuamalat", dalam <http://www.muamalatbank.com/home/about/profile> diakses pada 22 Oktober 2015

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*

B. Visi dan Misi Bank Muamalat KCP Bandar Jaya

Visi dan Misi yang dicanangkan oleh Bank Muamalat KCP Bandar Jaya, sebagai berikut:

1. Visi:

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar nasional.

2. Misi:

Menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi *stakeholder*.⁴⁶

C. Struktur Organisasi di Bank Muamalat Indonesia KCP Bandar Jaya

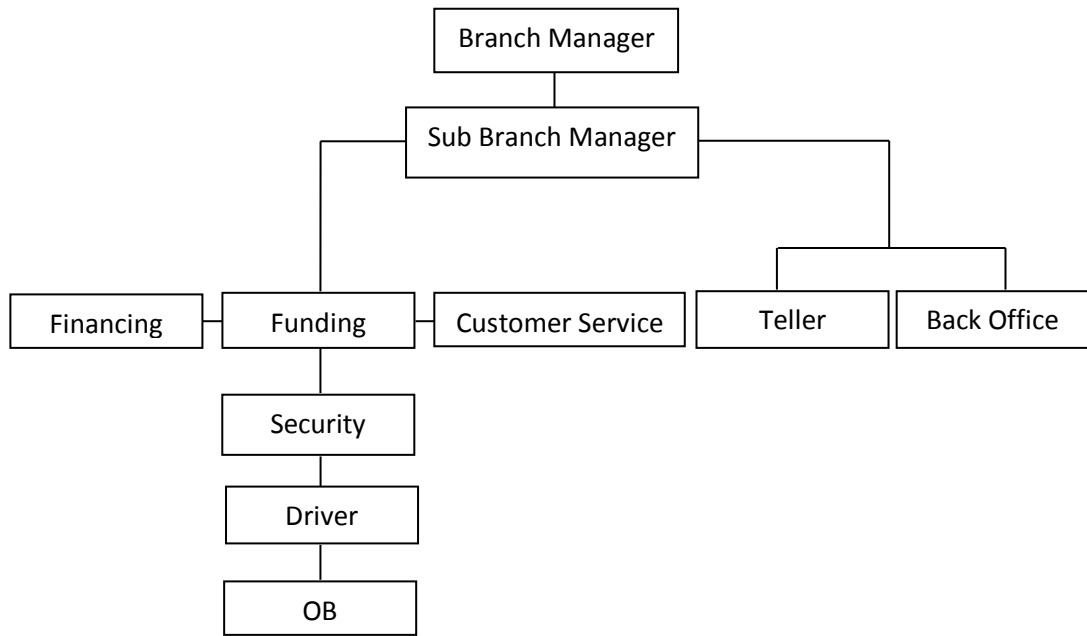
Struktur organisasi merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk memudahkan pembagian wewenang serta tanggung jawab anggota organisasi, juga untuk menjelaskan masing-masing tugas (*jobs descriptions*) dari tiap-tiap anggota organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara lengkap struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia KCP dapat dilihat pada gambar dibawah ini.⁴⁷

⁴⁶ Dokumentasi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Bandar Jaya dikutip pada hari jumat tanggal 23 Oktober 2015.

⁴⁷ *Ibid.*

Berikut perangkat organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.

Kantor Cabang Pembantu Bandar Jaya:



❖ Sumber data: Dokumentasi Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

Perangkat Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Bandar

Jaya:

No	Jabatan	Nama
1	Sub Branch Manager	Beni Oktavia
2	Marketing Funding	Niken
3	Marketing Financing	Diah
4	Back Office	Ruli
5	Teller	Bayu Nia
6	Customer servis	Sonia
7	Security	Siswanto Tino Riko
8	Office Boy	Martin
9	Driver	Yusuf Dwi Huda

❖ Sumber data: Olah data.

D. Alur Perekrutan Karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya dilakukan secara terbuka tetapi tidak pada periode tertentu, tetapi ketika ada divisi yang sedang membutuhkan karyawan baru atau ketika ada karyawan yang resign dari pekerjaannya. Media yang dilakukanpun hanya dengan menyeleksi surat lamaran pekerjaan yang setiap hari masuk, untuk rekrutmen di Kantor Cabang Untuk rekrutmen pada posisi *Back Officedan* Unit Bisnis PT. Bank Muamalat KCP Bandar Jaya. melakukan rekrutmen internal yakni dengan merekrut karyawan yang telah ada yang biasanya diambil dari karyawan *front liner*. Rekrutmen eksternal dilakukan untuk posisi jabatan-jabatan di *front liner* seperti *teller & customer service*. Adapun kualifikasi dalam pengajuan lamaran di PT. Bank Muamalat KCP Bandar Jaya, sebagai berikut⁴⁸

1. WNI
2. Pria/Wanita
3. Belum menikah, usia maksimal 27 Tahun
4. Memiliki penampilan menarik
5. Tinggi badan : Pria min 170cm
: Wanita min 160cm

⁴⁸Wawancara dengan Beni Oktavi selaku Sub Branch Manager ada tanggal 5 desember 2016

6. Membuat Surat Lamaran

7. Photo 4x6 berwarna

8. *Fresh Graduate* atau berpengalaman

9. IPK Perguruan Tinggi Negeri: min 2,85

Perguruan Tinggi Swasta: min 3,00

10. Ijazah

11. Sertifikat-sertifikat

Jika ditemukan lamaran yang tidak memenuhi syarat, maka berkas lamaran tersebut dinyatakan gugur.

Proses seleksi karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Bandar Jaya keseluruhan melalui 7 tahapan, yaitu:

- a. Penerimaan surat lamaran
- b. Penyelenggaraan ujian
- c. Tes psikologis
- d. Tes pengetahuan
- e. Tes pelaksanaan pekerjaan
- f. Tes wawancara
- g. Keputusan penerimaan

Adapun alur rekrutmen di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya tersebut, dilakukan secara terbuka yang terdiri dari :

- a). Pelamar langsung

Pelamar menunjukkan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan ke

organisasi. Pelamar langsung ini sering dikenal dengan istilah “*applications at the gate*”. Artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak ada lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.⁴⁹

b). Lamaran Tertulis

Para pelamar yang menunjukkan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan tulisan mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat berkelakuan baik dari institusi pemerintahan yang berwenang, fotocopy ijazah dan piagam yang dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya.⁵⁰

c). Lamaran Berdasarkan Orang Dalam

Para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya suatu lowongan di berbagai suatu pekerjaan pada organisasi di mana mereka berkarya. Karena mereka adalah “orang dalam” pengetahuan mereka tentang suatu lowongan yang tersedia dapat dikatakan lengkap yang mencakup berbagai hal, seperti:⁵¹

1. Sifat pekerjaan yang harus dilakukan

⁴⁹ Wawancara dengan Sonia, bagian customer service Bank Muamalat KCP Bandar Jaya pada tanggal 25 oktober 2015

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.*

2. Persyaratan pendidikan dan pelatihan
3. Pengalaman kerja,
4. Status dalam hierarki organisasi,

b. Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik visual seperti media cetak, surat kabar, majalah, dan yang bersifat baik audio seperti radio maupun yang bersifat audio-visual seperti televisi dan sebagainya.

Suatu iklan rekrutmen biasanya berisikan berbagai jenis informasi seperti jenis lowongan, jumlah lowongan, jenis kelamin, pendidikan, kegiatan dan alamat organisasi pencari tenaga kerja.⁵²

c. Folmulir Lamaran

Folmulir lamaran yang sifatnya khas karena disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sendiri, pengamatan menunjukkan bahwa terdapat kesamaan pada berbagai format yang dikenakan sekarang ini. Artinya, jenis informasi yang tertuang dalam folmulir lampiran pada dasarnya sama.

⁵²*ibid.*

Suatu formulir lamaran mengenai informasi tentang empat hal, yaitu:

1. Data Pribadi

Permintaan kepada pelamar untuk memberikan data selengkapnya mungkin mengenai dirinya dapat dikatakan merupakan hal yang lumrah dilakukan. Data pribadi itu biasanya mencakup berbagai hal seperti nama lengkap, alamat tempat tinggal, tempat tanggal lahir, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, suku, daerah asal, kondisi fisik, penyakit yang pernah diderita, siapa yang dapat di hubungi dalam hal keamanan darurat.

Perlu dikatakan bahwa permintaan tentang data pribadi itu dimaksudkan untuk mempermudah pengenalan diri pelamar dan ada kaitannya dengan pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan kepadanya apabila lamarannya diterima.

2. Status Pelamar

Status pelamar ialah apakah yang bersangkutan bekerja atau tidak. Dengan kata lain formulir lamaran juga menanyakan berbagai hal seperti tujuan pelamar, waktu kapan pelamar dapat mulai bekerja apabila lamarannya diterima, jenis pekerjaan atau jabatan yang dilamar, kesediaan ditempatkan pada posisi yang berbeda dari luar lamaran, jumlah imbalan yang diharapkan, jadwal jam kerja yang

asseptabel bagi yang bersangkutan serta kesediaan untuk ditempatkan di lokasi lain yang tidak sama dengan kondisi sekarang.

3. Keahlian dan Ketrampilan

Tingkat pendidikanlah alat pengukur kemampuan yang paling dikenali, informasi tentang latar belakang pendidikan seseorang selalu terdapat didalam folmulir lamaran. Berbagai jenis informasi yang digali didalam bagian ini mencakup antara lain:

- a. Tingkat pendidikan tertinggi yang dicapai;
- b. Nama-nama dan alamat-alamat sekolah yang pernah dimasuki;
- c. Pelatihan yang pernah diikuti;
- d. Keahlian atau ketrampilan khusus yang dimiliki;
- e. Informasi lain yang ada kaitannya dengan pengetahuan dan ketrampilan pelamar;

4. Riwayat pengalaman

Hampir semua lamaran mengandung pertanyaan yang menyangkut pengalaman pelamar yang bersangkutan. Bagi pencari tenaga kerja, jawaban terhadap berbagai pertanyaan pada bagian ini memberi petunjuk apakah pelamar adalah seseorang yang dapat diharapkan meniti karir diorganisasi yang bersangkutan ataukah senang berpindah-pindah pekerjaan. Guna memperoleh gambaran

seakurat mungkin tentang kecenderungan tindakan pelamar, didalam bagian ini hal-hal yang ditanyakan mencakup nama dan alamat organisasi yang memperkerjakan sekarang, lamanya yang bersangkutan bekerja di organisasi tersebut, jabatannya, gaji permulaan dan gaji terakhirnya.

2. Proses Seleksi Pegawai

Langkah-langkah yang ditempuh pegawai Bank Muamalat KCP Bandar Jaya:

a. Penerimaan Surat Lamaran

Langkah pertama ini merupakan langkah yang penting, oleh karena itu, kedua belah pihak perlu menempuhnya dengan hati-hati. Guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor yang dipandang relevan.

Syarat surat lamaran yaitu Ijazah, riwayat hidup, domisili atau keberadaan status yang bersangkutan, surat lamaran, strifikat keahlian misalnya: komputer, pas foto, fotocopy identitas (KTP, Sim, dan lain-lain), pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, surat keterangan kesehatan dari dokter, akte kelahiran.⁵³

b. Penyelenggaraan ujian

⁵³ Wawancara dengan Beni Oktavi selaku Sub Branch Manager ada tanggal 25 oktober 2015

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.⁵⁴

Ada empat tes yang akan ditempuh oleh para pelamar Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

1. Tes Psikologis

Tes Psikologis tersebut dimaksudkan untuk mengukur berbagai faktor kepribadian dan diperuntukkan bagi upaya mencocokkan kepribadian pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya, seperti Pimpinan Cabang Pembantu (sub brach manager), *Marketing* penghimpun dana (*funding*), *Marketing* pembiayaan (*financing*), *Back Office*, *Customer Service*, Kas dan *Teller*.⁵⁵

2. Tes Pengetahuan

Sebaaimana halnya dengan tes Psikologis, dewasa ini terdapat beranekaragaman tes yang dimaksudkan untuk mengukur pengetahuan pelamar berbagai hal. Seperti, tes yang mengukur pengetahuan seseorang tentang teori dan praktek kepemimpinan,

⁵⁴*Ibid.*

⁵⁵*Ibid.*

tes yang mengukur kemampuan atau pemahaman seseorang tentang ruang, waktu, angka-angka dan pemahaman tentang Islam.⁵⁶

3. Tes Pelaksanaan Pekerjaan

Bagi mereka yang diproyeksikan untuk melaksanakan berbagai kegiatan di lapangan seperti *marketing* diselenggarakan berbagai jenis tes kemampuan berbicara yang baik dan sopan untuk menggait para calon nasabah. Tes yang mengukur kemampuan menghitung angka-angka diperuntukan calon teler yang mengukur kemampuan seseorang calon juru tulis mengingat angka-angka, nama dan menghitung berbagai transaksi yang ada di perbankan syariah. Bahkan tes yang mengukur kemampuan seseorang menghadapi situasi nyata dalam pekerjaan seperti mengambil keputusan dan memecahkan masalah yang di peruntukan bagi mereka yang menduduki jabatan manajer.⁵⁷

4. Tes wawancara

Wawancara sebagai alat seleksi sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting. Penggunaannya pun paling sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar. Jika

⁵⁷ *Ibid.*

dilaksanakan dengan baik, lima manfaat yang dapat dipetik dari wawancara.

- a. Kesan kuat tentang akseptabilitas untuk bekerja pada organisasi;
- b. Perolehan jabatan yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya;
- c. Perolehan bahan bandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan para pelamar lain untuk pekerjaan yang sama;
- d. Pengenalan pelamar dengan pewawancara lebih baik;
- e. Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperolehnya;⁵⁸

3. Keputusan Seleksi

Langkah terakhir pada proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapa pun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, tentu kedua hal tersebut di atas penting mendapatkan perhatian. Pertama hal ini merupakan tindakan yang sangat etis sekaligus merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif suatu organisasi apabila para pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberitahukan tentang penolakan

⁵⁸*ibid.*

tersebut. Penekanan ini sangat penting karena praktik yang terjadi ialah bahwa yang diberitahukan terlebih dahulu berupa panggilan adalah mereka yang lamarannya diterima.⁵⁹

Jika lamaran tersebut diterima maka calon nasabah harus siap ditempatkan di 11 Kantor Cabang Pembantu lainnya, diantaranya: KCP Pringsewu, KCP Bandar Jaya, KCP Z.A. Pagar Alam, KCP Kotabumi, KCP Unit II Tulang Bawang, KCP Panjang, KCP Teluk Betuk, KCP Kemiling, KCP Liwa Lampung Barat, KCP Metro, KCP Al Kautsar, dan 1 Kantor Kas Antasari.⁶⁰

E. Syarat dan Ketentuan yang Berlaku Dalam Perekrutan Karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

Syarat dan ketentuan yang berlaku yaitu melengkapi semua persyaratan yang ada seperti, Ijazah, riwayat hidup, domisili atau keberadaan status yang bersangkutan, surat lamaran. Sertifikat keahlian misalnya: komputer, pas foto, fotocopy identitas (KTP, SIM, dan lain-lain), pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, surat keterangan kesehatan dari dokter, akte kelahiran. Seleksi secara tertulis terdiri dari tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat dan tes presentasi. Seleksi yang tidak tertulis terdiri dari, tes wawancara.

⁵⁹*Ibid.*

⁶⁰*Ibid.*

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

1. Ada tiga tahapan alur perekrutan karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Lampung yaitu: 1) Mencari informasi apakah di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya mencari tenaga kerja, melalui media, baik visual seperti media cetak, surat kabar, majalah, dan yang bersifat baik audio seperti radio maupun yang bersifat audio-visual seperti televisi, internet dan sebagainya, 2) melengkapi syarat surat lamaran yaitu Ijazah, riwayat hidup, domisili atau keberadaan status yang bersangkutan, surat lamaran, strifikat keahlian misalnya: komputer, pas foto, fotocopy identitas (KTP, Sim, dan lain-lain), pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, surat keterangan kesehatan dari dokter, 3) mengikuti tes terdapat empat jenis tes: tes psikologis, tes pengetahuan, tes pelaksanaan pekerjaan dan tes wawancara.

B. Saran

1. Diharapkan dengan merekrut karyawan yang berkualitas nasabah bisa menilai bank mana yang akan memberikan kualitas yang terbaik, baik itu dilihat dari segi pelayanan, produk, dan keamanan serta fasilitas yang diberikan semaksimal mungkin.
2. Pada perekrutan karyawan baru hendaknya perusahaan perlu merekrut karyawan dari luar perusahaan yang benar-benar memiliki keterampilan

dan keahlian, jadi perekrutan karyawan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan karena adanya rekomendasi dari pimpinan ataupun karena saudara atau teman dari salah seorang staf melainkan berdasarkan karena pertimbangan karena ia benar benar mampu menduduki jabatan tersebut. Dengan cara ini kemungkinan akan memberikan masukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008.
- Dokumentasi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Bandar Jaya Dikutip Pada Hari Rabu Tanggal 21 Oktober 2015.
- Dokumentasi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Bandar Jaya Dikutip Pada Hari Jumat Tanggal 23 Oktober 2015.
- Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009.
- Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009.
- <http://ahli perbankan.com/pesan-sdm-dalam-bisnis-perbankan/> diakses pada tgl 15-09-2015.
- [http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas dan wewenang Perbankan Syariah,html](http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas_dan_wewenang_Perbankan_Syariah.html) diunduh pada 16 september 2015.
- [http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas dan wewenang Perbankan Syariah,html](http://mazmuiz.blogspot.com/2015/12/Tugas_dan_wewenang_Perbankan_Syariah.html) diunduh pada 16 september 2015.
- [http://mazmuiz.blogspot.com/2016/2/pengertiankaryawan,html](http://mazmuiz.blogspot.com/2016/2/pengertiankaryawan.html) diunduh pada 22 februari 2015.
- <http://www.muamalatbank.com/home/about/profile> diakses pada 22 Oktober 2015.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial*, Bandung : CV, manadar maju, 1996.
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1995.

- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, Jakarta:PT Raja Grafindo, 2008.
- Muhammad, *Bank Syariah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syari'ah*, Yogyakarta: Ekonisa, 2004.
- Muhammad, *System dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, Yogyakarta:Uli Press, 2000.
- Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Sonang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara, 1996.
- Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Sumandi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Research 1*, (Yogyakarta : Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM, 1981.
- Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 Perubahan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan.
- Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Wawancara Dengan Bapak Beni Oktavia.
- Wawancara Dengan Beni Oktavi selaku Sub Branch Manager Ada Tanggal 25 Oktober 2015.
- Wawancara Dengan Sonia, Bagian Customer Service Bank Muamalat Kcp Bandar Jaya Pada Tanggal 25 Oktober 2015.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Feбри Hermawan dilahirkan di Purwodadi pada tanggal 03 Februari 1993, anak ke dua dari pasangan Bapak Tugiman dan Ibu Puji Astuti.

Pendidikan dasar penulis ditempuh di SDN 1 Purwodadi dan selesai pada tahun 2005, kemudian melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Trimurjo dan selesai pada tahun 2008, sedangkan Pendidikan Menengah Atas Negeri 1 Timurjo dan selesai pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan di IAIN Jurai Siwo Metro jurusan perbankan syariah dimulai pada semester I TA. 2012/2013.