

TUGAS AKHIR
PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PELAYANAN BANK SYARIAH

**(Studi Bank Aman Syariah Desa Sumber Gede Kecamatan
Sekampung Lampung Timur)**

Disusun Oleh :
Syarifudin Yahya
NPM. 13111028



Jurusan : DIII Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) METRO
1438 H/2018 M

**PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PELAYANAN BANK SYARIAH**

**(Studi Bank Aman Syariah Desa Sumber Gede Kecamatan
Sekampung Lampung Timur)**

Oleh

Syarifudin Yahya

Npm. 13111028

Pembimbing 1: Dra. Siti Nurjannah, M.Ag

Pembimbing 11: Zumaroh, M.E.Sy

Jurusan : D3 perbankan syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) METRO

1439/2018 M

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : Kriteria Perekrutan Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan
Mutu Pelayanan Bank Aman Syariah
Nama : Syarifudin Yahya
NPM : 13111028
Jurusan : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Mengetahui dan Menyetujui :

Pembimbing I


Dra.Hi. Siti Nurjanah.M.Ag
Nip. 19680530 199403 2 003

Pembimbing II



Zumaroh, M.E.Sy
Nip. 197904222006042002



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

No.: 1698 / In. 28 - 3 / D / PP. 00 - 9 / 07 / 2018

Tugas Akhir dengan judul : PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN BANK AMAN SYARIAH,
disusun oleh Nama: SYARIFUDIN YAHYA, NPM: 13111028, Program Diploma
Tiga (D-III) Perbankan Syariah, telah diujikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam pada hari/tanggal: Kamis/05 Juli 2018, Kampus II (E7.I.2).

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua/Moderator : Dra. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag

Penguji I : Drs. Dri Santosa, MH

Penguji II : Zumaroh, S.E.I, M.E.Sy

Sekretaris : Ani Nurul Imtihanah, M.S.I

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum

NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN BANK SYARIAH

Oleh

Syarifudin yahya

13111028

Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan inti dari Keberhasilan operasional pada Bank harus di kelola dengan baik agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui system rekrutmen. Rekrutmen adalah menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja kerja yang baik. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk diekerjakan dalam dan oleh organisasi. Berdasarkan hal itu proses rekrutmen yaitu membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan, Penerimaan surat lamaran dan pelaksanaan seleksi.

Penelitian ini dilatar belakangi untuk menambah keilmuan dan menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan Sumber Daya Manusia dan Bank Aman Syariah dalam hal perekrutan karyawan untuk meningkatkan pelayanan. Tujuan penelitian ini mengetahui serta memahami proses perekrutan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu pelayanan Bank Aman Syariah.

Prosedur rekrutmen karyawan di mulai dari pihak personalia melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses ini meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, apakah memang benar-benar membutuhkan tenaga kerja, jika benar benar membutuhkan tenaga kerja, langkah awal pihak personalia menempel lowongan pekerjaan atau melakukan pengumumn tentang adanya lowongan pekerjaan dengan syarat dan kriteria yang di butuhkan. Setelah penerimaan surat lamaran , dilanjutkan proses seleksi tahapan seleksi yang di lakukan Pemeriksaan Administrasi, *Initial Interview*, Tes Psikotes, *Interview Psikolog*, *Medical Chec Up* dan tahap akhir penerimaan.

ORISINALITAS PENELITIN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : SYARIFUDIN YAHYA

Nmm :13111028

Program studi : Perbankan Syariah

Jurusan : Diploma Tiga (D-111) Perbankan syariah

Menyatakan di bawah tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagan-bagian tertentu yang di rujuk dari sumbernya dan di sebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 29 juni 2018

Peneliti



Syarifudin yahya
NPM. 13111028

MOTTO

قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴿١١٩﴾

Artinya: Allah berfirman, “Inilah saat orang yang jujur memperoleh manfaat dari kejujurannya. Mereka memperoleh surga yang di bawahnya mengalir sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha kepada mereka dan mereka pun ridha kepada-Nya. Itulah kemenangan yang agung.” – (Q.S Al-Maidah: 119)¹

PERSEMBAHAN

¹ Q.S Al-Maidah: 119)

Tugas Akhir Ini Peneliti Persembahkan Kepada:

1. Bapak dan ibu tercinta, bapak Asmuni dan Siti Khoiriyah yang telah menyayangi dan mendoakan, dan selalu memotifasi dan memberi dukungan baik secara moril dan materil dalam menyelesaikan studi ini.
2. Adik adikku yang telah memotifasi saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
3. Keluarga besar yang memberi semangat dan nasehat untuk penelitian ini
4. Pembimbing I ibu Dra. Siti Nurjanah, M,Ag yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Pembimbing II Zumaroh, M.E.Sy yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
6. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, dimana atas segala limpahan, rahmat dan karunia-Nya jugalah akhirnya penelitian Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Shalawat beserta salam tidak lupa pula Peneliti kirimkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya menuju jalan yang baik yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penelitian Tugas Akhir yang berjudul “ **Kriteria Perekrutan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Bank Aman Syariah**” adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di jurusan perbankan fakultas syariah untuk memperoleh gelar Ahli Madya.

Peneliti menyadari bahwa penyelesaian tugas akhir tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, oleh karnanya pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang dalam serta tulus kepada:

1. Prof. Dr. Hj Enizar. M.Ag., selaku rektor IAIN Metro.
2. Dr. Widhya Ninsiana, M., Hum selaku dekan Ekonomi Dan Bisnis islam.
3. Dra. Hj. Siti Nurjanah, MAg., selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya serta meberikan saran dan motivasi serta bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
4. Zumaroh, M.E.Sy., selaku pembimbing II atas segala bimbingannya dan arahan pada peneliti selama ini.

5. Seluruh Pihak yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu serta memberi semangat bagi Peneliti dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Selama pembuatan Tugas Akhir ini peneliti menyadari bahwa Tugas Akhir ini sepenuhnya masih terdapat kekurangan. Maka dari itu peneliti mengharapkan petunjuk, saran serta kritik yang membangun guna untuk pengembangan dan perbaikan dalam pembuatan Tugas Akhir ini. Dengan adanya bantuan dan dukungan yang diberikan semoga segala kebaikan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi peneliti semua terkhususnya bagi peneliti sendiri.

Metro, Juni 2018
Peneliti

Syarifudin yahya
NPM. 13111028

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi Sumber Daya Manusia	14
3. Tujuan Sumber Daya Manusia.....	17
B. Perekrutan Sumber Daya Manusia	18
1. Pengertian Perekrutan Sumber Daya Manusia.....	18
2. Tujuan Perekrutan Sumber Daya Manusia	20
Manusia	
.....	

3. Poses dan prosedur Perekrutan Sumber Daya	
Manusia	21
C. Pelayanan	24
1. Pengertian Pelayanan	24
2. Pengertian Kualitas Pelayanan	25
3. Kualitas Pelayanan	27
BAB III LAPORAN PENELITIAN.....	29
A. Profil Bank Aman Syariah	29
1. Gambaran Singkat Berdirinya	
Bank Aman Syariah	29
2. Visi Misi Bank Aman Syariah	30
3. Struktur Organisasi Bank Aman Syariah.....	31
B. Wawancara Bank Aman Syariah	34
C. Analisis Rekrutmen Bank Aman Syariah	37
1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	37
2. Analisis Rekrutmen.....	39
BAB IV PENUTUP	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, karenanya perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, karenanya perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dalam menduduki jabatannya. Dengan begitu, perusahaan harus melakukan rekrutmen seoptimis mungkin agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.²

Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas secara umum merupakan hubungan antara (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)³ Artinya keseimbangan antara masukan dan pengeluaran akan memengaruhi produktivitas yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

² R.Wayne Mondy, *Managemen Sumber Daya Manusia*.h.132

³ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009), h. 99.

Agar tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang yang semakin ketat.

Rekrutmen adalah menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja kerja yang baik.⁴ Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.⁵

Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan, karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menerapkan “*the right man on the right place*” tenaga kerja yang tinggi. Tingginya tingkat “*turn over*” tenaga kerja memberikan indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.⁶

Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan untuk bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, perlu diterapkan yang lebih fokus dalam mengembangkan SDM secara konsisten dan terus menerus. setiap organisasi atau

⁴R. Wayne Mondy, *Managemen Sumber Daya Manusia Jilid I edisi 10*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008),h. 16

⁵ Komang Mujiati, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2012),h. 57

⁶James A.F Stonre dkk. *Managemen Jilid 1*, diterjemahkan oleh Alexander Sindoro (Jakarta: PT.Bhuana,1996),h.72

perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi.⁷

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam merekrut dan menyeleksi tenaga kerja yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil riset peneliti, di Bank Aman Syariah menunjukkan adanya beberapa tahapan dalam perekrutan tenaga kerja. Sistematis perekrutan yaitu dimulai dari informasi untuk penerima tenaga kerja yang lebih bersifat intern (karyawan perusahaan). Praktek yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa perekrutan lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan atau kekerabatan. Dari proses seleksi Bank Aman Syariah mengutamakan penampilan yang menarik, mudah berkomunikasi dengan nasabah dan memiliki pengetahuan tentang agama, dengan begitu tenaga kerja memiliki sifat jujur dan tanggung jawab sehingga pihak personalia bisa mempercayakan pekerjaan kepada tenaga kerja tersebut, sedangkan latar belakang pendidikan tidak begitu menjadi pertimbangan Bank Aman Syariah dalam perekrutan tenaga kerja.

⁷ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Managemen Tenaga Kerja*, (Jakarta:Bumi Aksara 2005),h.46

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Kriteria Perekrutan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Bank Aman Syariah.**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka muncul pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana proses dan prosedur perekrutan tenaga kerja untuk meningkatkan pelayanan Bank Aman Syariah ditinjau dari Manajemen Sumber Daya manusia?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui serta memahami proses perekrutan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu pelayanan Bank Aman Syariah.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

untuk menambah keilmuan dan menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan Sumber Daya Manusia dan Bank Aman Syariah dalam hal perekrutan karyawan untuk meningkatkan pelayanan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan memotivasi bagi pihak Bank Aman Syariah dalam

perekrutan tenaga kerja sebagai sarana untuk memajukan perusahaan dan perkembangan dimasa-masa mendatang.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya. Penelitian lapangan pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realitas tentang apa yang sedang terjadi pada suatu saat ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realitas apa yang tengah terjadi di tengah masyarakat.⁸

Sehubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitukriteria perekrutan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan Bank Aman Syariah. Penulis mengumpulkan data yang diperoleh dengan melakukan penelitian langsung di Bank Aman Syariah.

2. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bersifat ilmiah yang dilakukan secara hati-hati, cermat, akurat, dan tepat.⁹ Penelitian deskriptif di lakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.

⁸Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 28.

⁹ Morissan, *Metodologi Penelitian Survei*,(Jakarta: Kencana, 2012),h 37

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian diskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk memecahkan dan menguraikan masalah berdasarkan hasil pengamatan objek yang alamiah dan fakta tertentu. Penelitian ini berupaya mengumpulkan fakta sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada dan digunakan untuk mengetahui kriteria perekrutan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan Bank Aman Syariah.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.¹⁰ Dikarenakan sumber data merupakan salah satu hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data, baik itu sumber data primer maupun data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah “sumber data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.”¹¹ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pimpinan Bank Aman Syariah dan staf Bank Aman Syariah.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah “sumber data kedua sesudah sumber data primer yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta, Jakarta:2006), h. 129

¹¹ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), h. 103

dan memahami melalui media yang lain bersumber dari literature, buku-buku, serta dokumen Bank Aman Syariah.”¹² Data sekunder yang peneliti gunakan berasal dari buku-buku yang membahas tentang perbankan syariah maupun sumber buku yang relevan. Sumber data sekunder di harapkan dapat menunjang peneliti dalam mengungkap data yang dibutuhkan dalam peneliti ini, sehingga sumber data primer lebih lengkap.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data data dalam penelitian terdiri dari :

a. Wawancara atau *Interview*

Wawancara atau *Interview* adalah Sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai.¹³

Dalam penelitian ini untuk dapat mencapai apa yang diharapkan maka peneliti menggunakan interview bebas terpimpin untuk mewawancarai pimpinan Bank Aman Syariah dan staff Bank Aman Syariah di mana peneliti menyiapkan pertanyaan secara garis besar mengenai hal-hal yang terkait dengan proses dan prosedur perekrutan tenaga kerja.

¹²Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonom*, h. 129

¹³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi*,(Jakarta: Kencana,2013),h. 136

b. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.¹⁴

Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi dari dokumen-dokumen atau arsip yang berhubungan dengan judul, baik sejarah, visi misi, proses perukrutan dan sebagainya yang di perole dari Bank Aman Syaria.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dapat dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹⁵

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif dengan menggunakan metode berfikir induktif. Analisis deskriptif adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang mengenai isi suatu dokumen, dan isi dokumen tersebut diteliti

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed. rev. Cet Ke-14, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010),h. 201.

¹⁵Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ed. Revisi, Cet. Ke-30,(Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2012),h. 248

isinya kemudian diklarifikasikan menurut kriteria atau pola tertentu , sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain”.¹⁶Cara berfikir induktif berpijak pada fakta-fakta yang bersifat khusus, kemudian diteliti dan akhirnya ditemui pemecahan persoalan yang bersifat umum.¹⁷

Teknik analisis data deskriptif dengan menggunakan metode berfikir induktif merupakan teknik analisa yang bersifat umum dan dalam penerapannya dapat ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

BAB II

¹⁶ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito 2004), h. 148

¹⁷Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Askara, 2010, h. 21.

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Managemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata, yaitu Managemen Dan Sumber Daya Manusia, Istilah “Manajemen” berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan.¹⁸ Untuk mengetahui dan memahami pengertian manajemen maka diberikan definisi manajemen menurut beberapa ahli:

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses peanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya yang efektif dan efesien untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*.¹⁹

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnyaagar mencapai tujuan organisasi.²⁰

¹⁸ Badrudin, *dasar-dasar manejemen*, (Bandung:Alfabeta,2014),h.1

¹⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar*.(Jakarta: Bumi Aksara,2012),h. 1

²⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*(.BPFE,2010),H.2

Managemen is the process of planing organizing, leading, and controlling the efforts of organizing members and of using all other organization resources to achieve isued organization goals, secara harfiah managemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²¹

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²²

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen adalah perencanaan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan yang ingin diperoleh oleh perusahaan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia, terjemahan dari *human resources*, adapula yang mengartikan sebagai *manpower management* dengan arti yang sangat sederhana yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu, digali, dibina dan serta digali untuk pemanfaatan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan potensi yag

²¹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Tenaga Kerja*, h.22

²² Badrudin, *Dasar-Dasar*, h. 3

dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.²³

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik dapat dipelihara dan bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.²⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.²⁵ Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa).²⁶ Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.²⁷

Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.²⁸

²³ Komang Mujiati, *Manajemen Sumber*, h.5

²⁴ Ernie Tisnawati S, Kurniawan S, *Pengantar Manajemen*, h.13

²⁵ Abdurrahmad Fadhoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Rinika Cipta, 2006), h.10

²⁶ Edy Sutriyono, *Manajemen Sumber*, h. 57

²⁷ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber*, h. 4

²⁸ Lina Ananta, Lena Ellita, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 197

Manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas-aktifitas yang diambil untuk menarik, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.²⁹

Dari pengertian MSDM yang yang ditemukan diatas, dapat diketengahkan beberapa paradigma, seperti berikut:

- a. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
- b. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batasan-batasannya sehingga pemimpin berkewajiban mengambil, menyalurkan membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka meningkatkan produktifitas.
- c. Sumber daya finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang cukup untuk keperluan mengelola SDM dan untuk meningkatkan kualitas SDM.
- d. Memperlakukan karyawan sebagai manusiawi untuk mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlakuan manusiawi juga berarti bahwa karyawan harus dihargai, dihormati, dan diperlakukan sesuai dengan hak-hak asasi manusia (HAM) sehingga

²⁹ Richard L, Daft, Manajemen Edisi Kelima alih bahasa Emil salim dkk (Jakarta: Erlangga, 2002), h.508

akan berkembang perasaan ikut memiliki, perasaan ikut bertanggung jawab dan kemauan untuk bekerja sama untuk kemajuan perusahaan.³⁰

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manejemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia agar dilakukan sebagai manusia yang memiliki nurani, memiliki hak atas pemanfaatan juga dengan upah yang sesuai dengan kesepakatan.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

a. Fungsi manajerial

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkiraan tentang tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

³⁰ Komang Mujiati, *Manejemen Sumber*,h.5

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membentuk tercapainya tujuan organisasi.³¹

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah suatu proses motivasi individu atau kelompok dalam suatu aktivitas hubungan kerja agar mereka dapat sukarela dan harmonis dalam mencapai tujuan perusahaan.³²

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi mempunyai target yang ingin dicapai. Untuk mencapai target yang ditetapkan maka harus memiliki rencana sebagai gambaran pekerjaan yang akan dikerjakan. Selain itu perencanaan pekerjaan, organisasi juga dapat mengetahui kualitas kerja karyawan sehingga organisasi mudah dalam membagi tugas, dan tugas tersebut diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dibidangnya agar dikerjakan semaksimal mungkin. Walau tugas sudah diberikan kepada pihak masing-masing karyawan. Apabila terjadi kelalaian yang dilakukan oleh karyawan, menejer perlu mengarahkan sehingga semua pekerjaan yang dilakukan dan dikerjakan oleh karyawan terkontrol dengan hak dan berupaya untuk meminimalisir terjadinya resiko dari luar perusahaan atau dari dalam perusahaan.

³¹ Edy Surtiono, *Manajemen Sumber*, h.59

³² Ismail Sholihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: erlangga,2009),h. 15

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan Tenaga Kerja (SDM)

Pengadaan merupakan proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.³³

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

³³ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber*, h. 16

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental, dan layoralitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik kebutuhan masyarakat luas. Peran manajemen SDM adalah mempertemukan atau memerlukan ketiganya kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menjutercapainnya efektifitas, efesien, produktivitas dan kinerja perusahaan.³⁴

Dari analisa diatas dapat jelaskan bahwa dalam setiap perusahaan pasti memiliki kekurangan, baik kekurangan dalam karyawan atau dalam pengorganisasian. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin berkembang dengan baik, selalu melakukan perbaikan, baik darikaryawan maupun dari pengorganisasian. Dengan melakukan berbagai cara, seperti pengembangan pada karyawan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya. Dan memberikan balas jasa terhadap apa yang sudah dilakukannya untuk perusahaan sehingga kebutuhan karyawan tercukupi berupa kesehatan fisik. Tetapi apabila karyawan melakukan pelanggaran atau bekerja tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka

³⁴ Ibid, h. 18

karyawan tersebut diberhentikan demi kepentingan perusahaan dan menjaga kenyamanan sesama karyawan.

3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.³⁵

Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan peneliti peroleh dengan penerapan manajemen SDM Dalam suatu perusahaan. Manajemen SDM mendorong para manajemen dan setiap perusahaan untuk melaksanakan stategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pemimpin yang mengoprasikan depatermen-depatermen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran.³⁶

Dari analisis di atas dapat dijelaskan bahwa menejemen SDM lebih mengenali keberadaan SDM dalam mencapai efektifitas organisasi, dan merespon kebutuhan serta tantangan masyarakat sehingga meminimalisir dampak negatif terdapat organisasi demi meningkatkan

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*,h.8

³⁶ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber*, h.8

produktifitas untuk memperbaiki biaya hidup. Dengan demikian, organisasi telah memenuhi standar aspek-aspek legal.

B. Perekrutan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Perekrutan Sumber Daya Manusia

Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses mencari, mendorong, serta memberikan penghargaan bagi calon tenaga kerja untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.³⁷ Perekrutan adalah suatu proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi.³⁸

Rekrutmen adalah Proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diekerjakan dalam dan oleh organisasi.³⁹ *Recruitment* (rekrutmen) adalah mengembangkan kumpulan calon tenaga kerja dalam hubungan dan rencana sumber daya manusia.⁴⁰

³⁷ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksa, 2005), h. 45

³⁸ R. Wayne Mondy, *Managemen Sumber Daya Manusia jilid 1 edisi 10*. (Jakarta: Pernebit Erlangga, 2008), h. 132

³⁹ Ernie Tisnawati S, Kurniawan S, *Pengantar Managemen*. (Jakarta: Kencana, 2009), h. 22

⁴⁰ James A.F. Stonre dkk. *Managemen Jilid 1*. Ditjemahkan oleh Alexander Sindoro, (Jakarta: PT.Bhuana,1996),h.71

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dilakukan ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga bisa dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.⁴¹

Rekrutmen adalah menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja kerja yang baik. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk diekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang ditentukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.⁴²

Dari beberapa definisi di atas dapat diidentifikasi rekrutmen adalah proses mencari dan mengambil tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria, pengalaman dan keahlian yang ditentukan perusahaan untuk dipekerjakan pada lowongan yang sedang dibutuhkan untuk mencapai perusahaan.

2. Tujuan Perekrutan Sumber Daya Manusia

⁴¹ Edy Sutriyono, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2011),h.45

⁴² Komang Mujiati, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta:Graha Ilmu,2012), h.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang paling besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.⁴³

Tujuan rekrutmen adalah bertujuan menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Sehingga diharapkan tenaga kerja tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang harus dibebankan kepadanya tentang cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan.⁴⁴

Tujuan rekrutmen untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang lebih besar untuk menentukan calon karyawan yang dianggap mampu.⁴⁵

3. Macam-Macam Posisi Di Bank Pada Segmen Bisnis

Rekrutmen adalah menyediakan calon tenaga kerja sebanyak-banyaknya untuk dipilih sebagai karyawan dan ditempatkan pada bidangnya sesuai dengan kemampuan agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

⁴³ Ernie Tisnawati S, Kurniawan S, *Pengantar Manajemen*, h.22

⁴⁴ Amirullah dan Rindiyah Hanafi, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002), h. 111

⁴⁵ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber*, h.137

a. Marketing

Melakukan pemasaran dengan mencari nasabah

b. Analis Kredit: Menganalisis penerima pinjaman, apakah bankable atau tidak.

c. Account Officer

Melakukan pemasaran, melakukan analisa kelayakan pemberian kredit, dan pemantauan terhadap kelancaran pembayaran debitur

d. Sales officer Executive: Marketing

e. Customer Service:

Memberikan sosialisasi pada nasabah / calon nasabah terkait produk bank

f. Collector

Menagih pembayaran pinjaman/kredit dari para nasabah.

g. Segmen Operational,

macam-macam posisi di bank dan tugasnya yang ada pada segmen ini yaitu harus mendukung sisi bisnis bank, dan menjalankan proses transaksi nasabah supaya berjalan lancar dan sesuai aturan/sistem yang ada. Macam macam posisi dalam operasional bank.

1) Teller: Melayani nasabah dalam bertransaksi di Bank.

2) Back Office: Melakukan pengecekan dan memastikan transaksi yang dilakukan oleh teller sudah benar dan sesuai, serta membuat pembukuan perusahaan dari harian sampai tahunan.

- 3) General Affair: Mengurus bangunan, fisik ATM, satpam, cleaning service serta kartu nama tetapi juga ada yang mengurus absensi karyawan.
- 4) Admin kredit: Membuat surat, menginventarisir data nasabah sampai merapikan data jaminan nasabah.
- 5) Cleaning Service: Menjaga kebersihan Bank.
- 6) Security: Petugas keamanan bank
- 7) Driver: Sopir
- 8) Ekspedisi / Messenger: Pesuruh.

4. Proses Dan Prosedur Perekrutan Sumber Daya Manusia

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dalam perekrutan yang ditetapkan oleh perusahaan maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat telaksana, perlu langkah sebagai berikut :

- a. Membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran.dan memasang iklan. Informasi yang perlu dicantumkan dalam penggunaan perekrutancalon karyawan antara lain:

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar

1. Alamat atau tempat lamaran yang ditujukan

2. Batas waktu pengajuan surat lamaran.⁴⁶

Pengumuman penarikan SDM melalui surat edaran biasanya ditunjukkan untuk kalangan intern atau dari dalam perusahaan sendiri. Surat edaran ini diedarkan dikalangan karyawan yang ada dalam perusahaan yang berisi terbukanya lowongan pekerjaan dengan menentukan persyaratan SDM yang diperlukan.

Persyaratan yang biasa tercantum dalam surat edaran adalah :

- a) Pengalaman kerja minimal sudah sekian tahun dalam suatu pekerjaan
- b) Batas usia maksimal
- c) Kepangkatan dan golongan yang dimiliki sekarang
- d) Ijazah yang dimiliki sekarang
- e) Lulusan seleksi yang diadakan perusahaan
- f) Bersedia ditempatkan dimana saja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.⁴⁷

b. Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar. Para pelamar menunjukkan

⁴⁶ Komang Mujiati, *Managemen Sumber*, h. 60

⁴⁷ Ibid, h. 61

surat lamaran sesuai dengan syarat-syarat yang terjadi dicantumkan dalam pengumuman. Para pelamar berharap dapat diterima bekerja sesuai dengan kualifikasi persyaratan yang dimiliki untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.

Panitia penerimaan karyawan akan memeriksa semua surat lamaran yang masuk secara administratif. Bila salah satu syarat tidak dipenuhi maka kepada sipelamar disarankan untuk melengkapinya atau dinyatakan tidak lulus. Dalam pemeriksaan secara administratif ini mungkin sebagai surat lamaran tidak memenuhi syarat sehingga tidak diikuti sertakan pada proses seleksi selanjutnya. Terdapat surat lamaran yang tidak lulus pemeriksaan administratif ada dua pelaksanaan yaitu:

1. Surat lamaran tersebut dikembalikan pada si pelamar, dan
2. Surat lamaran tidak dikembalikan kepada sipelamar

Kemudian tersebut biasanya sudah diberitahukan dalam pengumuman; apakah surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dapat diminta atau tidak dapat diminta oleh sipelamar.⁴⁸

c. Pelaksanaan seleksi

Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan pelaksanaan ujian saringan atau seleksi. Proses pelaksanaan merupakan pemilihan calon karyawan yang terbaik dan sesuai dengan kriteria jabatan pekerja

⁴⁸*Ibid*, h. 65

yang lowong. Disini para panitia penerimaan calon karyawan harus lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang dibutuhkan. Agar dikemudian hari tidak terjadi kerancauan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh calon karyawan dan dan meneger personalia atau atasan.⁴⁹

Dari analisa diatas dapat dipahami bahwa setiap calon pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaan perusahaan dengan persyaratan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka bisa mengikuti seleksi yang selanjutnya. Pihak personalia yang menentukan siapa yang layak untuk menduduki posisi jabatan yang lowong, untuk meminimalisir terjadinya kegagalan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan maka perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

C. Pelayanan

1. Pengertian Pelayanan

Pelayanan pada dasarnya adalah kegiatan yang ditawarkan oleh organisasi atau perorangan pada konsumen, yang bersifat tidak berwujud dan tidak dapat dimiliki. Adapun karakteristik tentang pelayanan agar menjadi dasar bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik yaitu:

⁴⁹ I Komang Ardana dkk, *Managemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Jakarta: Graha Ilmu,2012),h. 63

- a. Pelayanan yang bersifat tidak dapat diraba, pelayanan sangat berlawanan sifatnya dengan barang jadi.
- b. Pelayanan itu kenyataannya terdiri dari tindakan nyata dan secara merupakan pengaruh yang sifatnya adalah tindakan sosial.
- c. Produksi konsumsi dan pelayanan tidak dapat dipisahkan nyata, karena pada umumnya kejadian bersamaan dan terjadi ditempat yang sama.⁵⁰

Dapat dijelaskan bahwa pelayanan dalam bersifat sosial. Tindakan yang lahir batin dengan tanpa imbalan, apapun yang dilakukan setiap orang kepada orang lain. Pelayanan terkadang tidak terlihat tetapi bisa dirasa.

2. Pengertian Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan merupakan ciri dari sifat dari pelayanan yang berpengaruh pada kemampuan karyawan untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan oleh pelanggan atau yang tersurat dalam diri pelanggan.⁵¹

Sejumlah atribut kualitas pelayanan yang dapat memuaskan penggunaan industri jasa adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu pelayanan, yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pelayanan dengan waktu proses yang lebih cepat sehingga dapat meminimalkan waktu tunggu nasabah.
- b. Akurasi pelayanan, yaitu pelayanan yang berkaitan dengan reabilitas pelayanan, tanggung jawab dan bebas dari kesalahan-kesalahan.

⁵⁰ M.Nur Rianto Al Arif, *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung: Alfabeta , 2014), h.211

⁵¹ Ali Hasan, *MarketingBank Syariah*,(Bogor:Galia Indonesia,2010), h.91

- c. Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan, terutama bagi karyawan yang berada digaris depan secara langsung berinteraksi dan melayani nasabah.
- d. Kelengkapan, yaitu kesediaan sarana pendukung serta pelayanan komplementer lainnya, seperti buku pedoman, denah dan lain sebagainya.
- e. Kemudahan mendapatkan pelayanan, seperti outlite, cukupnya jumlahkaryawan yang melayani, administrasi, fasilitas pendukung, seperti komputer untuk memproses data, dan lain sebagainya.
- f. Fariasi model pelayanan, yang berkaitan dengan inovasi untuk memberikan pola-pola baru dalam pelayanan.
- g. Kenyamanan dalam memperoleh pelayanan, berkaitan lokasi, ruangan tempat pelayanan, kemudahan menjangkau tempat parkir kendaraan, tersedianya informasi, dan sebagainya.
- h. Pelayanan pribadi, yantu pelayanan yang berkaitan dengan fleksibelitas, penenangan peminatan kusus.
- i. Pendukung pelayanan, seperti lingkungan, kebersihan, ruang tunggu yang sejuk, nyaman, indah, dan lain sebagainya.⁵²

Pada dasarnya kualitas mengacu kepada pengertian pokok:

- a. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan langsung, namun keistimewaan antraktif yang

⁵²*Ibid*, h 91-92

memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan kepuasan atas penggunaan produk.

- b. Kualitas terdiri atas segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.⁵³

Menurut peneliti pelayanan adalah dimana suatu produksi bisa memberikan rasa puas terhadap konsumen atau pelanggan, atau karyawan memberikan pelayanan penuhi rasa nyaman terhadap konsumen atau nasabahnya. Dengan begitu konsumen atau nasabah akan selalu senang dan puas tanpa komplain terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

3. Kualitas pelayanan

Apabila terkait dengan kualitas pelayanan, ukuran bukan hanya ditentukan oleh pihak yang melayani (perusahaan) saja, tetapi lebih banyak ditentukan oleh pihak yang dilayani karena merekalah yang menikmati layanan sehingga dapat mengukur kualitas pelayanan berdasarkan harapan-harapan mereka dalam memenuhi kepuasannya.⁵⁴

Kualitas pelayanan terbagi atas:

- a. Kualitas Pelayanan Internal

Kualitas internal berkaitan dengan interaksi jajaran pegawai perusahaan dengan berbagai fasilitas yang tersedia. Faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan internal adalah:

h.7 ⁵³ Lijan Potlak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*, (Jakarta:PT.Bumi Aksara,2006),

⁵⁴ M.Nur Rianton Al Arif, *Dasar-Dasar*, h.220

- 1) Pola manajemen umum perusahaan
- 2) Penyediaan fasilitas pendukung.
- 3) Pengembangan sumber daya manusia.
- 4) Iklim kerja dan keselarasan hubungan kerja.
- 5) Pola insentif.

b. Kualitas Layanan Eksternal

Mengenai kualitas layanan kepada pelanggan eksternal, kualitas layanan ditentukan oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Yang berkaitan dengan layanan jasa.
- 2) Yang berkaitan dengan penyediaan barang.

Setidaknya ada lima karakter pokok kualitas pelayanan yaitu sebagai berikut:

- 1) Bentuk fisik (tangibles), yaitu kemampuan perusahaan (bank) dalam menunjukkan eksistensi pada pelanggan. Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan (bank) dan lingkungan sekitarnya. Bentuk bangunan, tata ruang dan desain interior gedung merupakan bentuk fisik yang dapat meyakinkan nasabah.
- 2) Keandalan (reability), yaitu kemampuan perusahaan (bank) untuk memberikan pelayanan sesuai dengan yang dijanjikan.
- 3) Ketanggapan (responsiveness), yaitu kemampuan bank untuk menolong pelanggan dan ketersediaan untuk melayani nasabah dengan baik.

- 4) Jaminan (assurance) yaitu kemampuan pegawai bank untuk menumbuhkan rasa percaya pada nasabah bank.
- 5) Empaty (empaty) yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual yang diberikan kepada para nasabah dengan beberapa memahami keinginan nasabah.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS Bank Aman Syariah Sekampung

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Bank Aman Syariah 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. PT. BPRS Bank Aman Syariah merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan BPRS merupakan singkatan dari PT. BPRS Bank Aman Syariah Pembiayaan Rakyat Syariah sedangkan Aman Syariah merupakan nama dari badan usaha tersebut.

Kepemilikan Direksi, Dewan Pengawas dan Pemegang Saham dalam kelompok usaha BPRS dan perubahan dari tahun sebelumnya. PT.

Pengungkapan kebijakan yang mencakup honor and salary/gaji bagi komisaris, direksi dan

Dewan pengawas syariah termasuk bonus dan fasilitas lainnya. Kebijakan yang mencakup Honor bagi Dewan Komisaris, DPS, Gaji dan Tunjangan Direksi PT.BPRS Aman Syariah Lampung Timur diatur oleh SK Dewan Komisaris yang diberi kewenangan oleh RUPS sesuai UU No. 40 Tahun 2007.⁵⁵

Perkembangan dan target pasar Untuk pembiayaan sektor riil, sektor pasar dan sektor pegawai Negeri Sipil tetap dilakukan dengan pelayanan sampai ke pintu.

2. VisidanMisiPT. BPRS Bank AmanSyariahSekampung

a. Visi

Visi PT. BPRS Aman Syariah Lampung Timur yaitu meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat diwilayah Lampung dan sekitarnya.

b. Misi

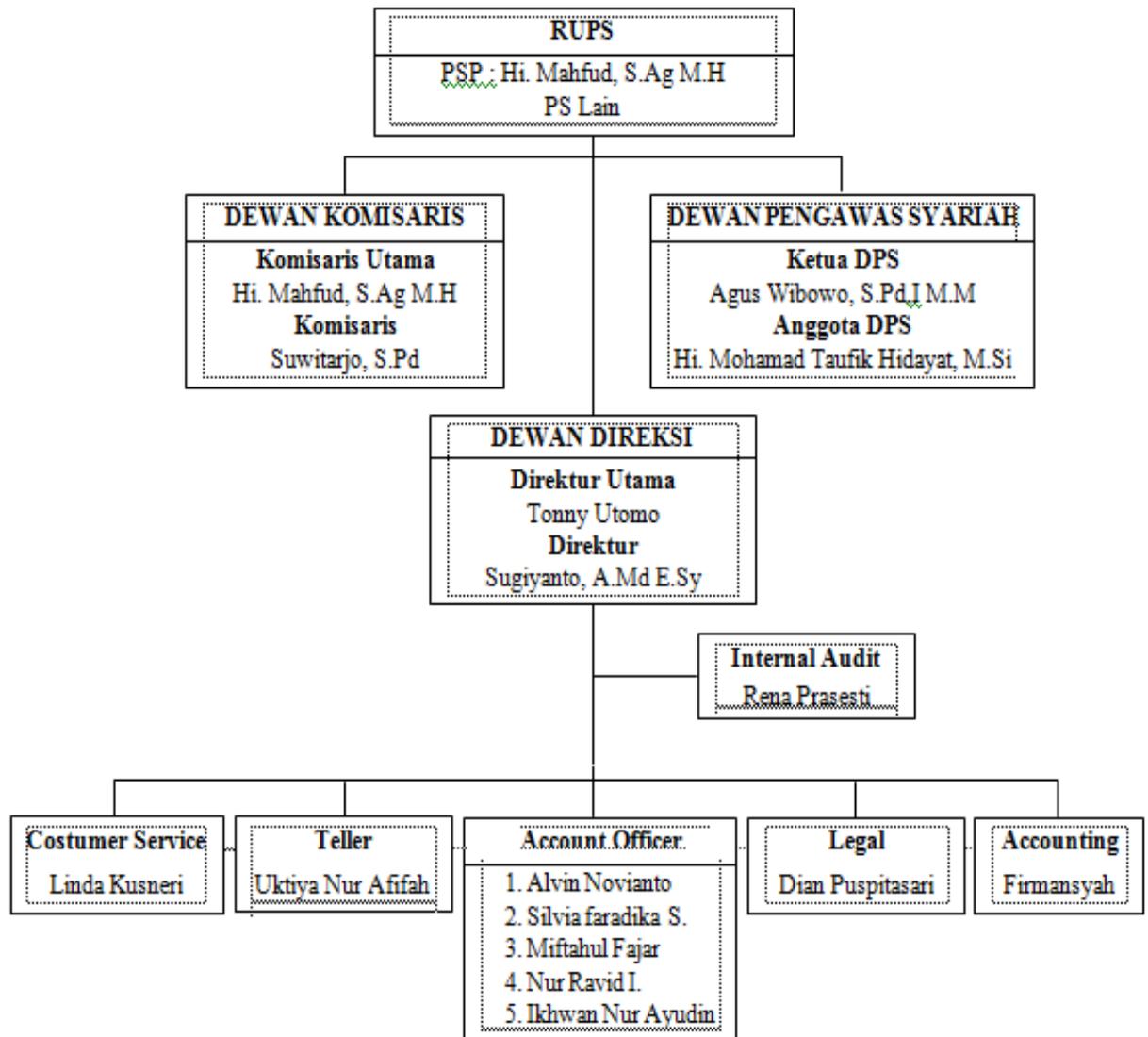
Pemberian pelayanan jasa Perbankan bagi pengusaha kecil di pedesaan yang mudah, aman, Islami dengan prinsip PT. BPRS Bank Aman Syariah yang sehat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

⁵⁵Dokumentasi PT. BPRS Bank AmanSyariah, 27 Januari 2018

- 1) Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
- 2) Berpartisipasi dalam upaya memberantas para pelepasuang (rentenir).
- 3) Terciptanya ukhuwah Islamiyah yang semakin berkualitas baik antara nasabah dengan BPR Syariah sebagai pelaksana amaliah, maupun di antara nasabah BPR Syariah.
- 4) Mendidik masyarakat untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, namun lebih menekankan kepada usaha.
- 5) Mengupayakan terlaksananya syariah Islam dalam bermuamalah khususnya di bidang transaksi perbankan.⁵⁶

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

⁵⁶Dokumentasi PT. BPRS Bank Aman Syariah, 27 Januari 2018



Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung⁵⁷

Berdasarkan struktur organisasi tersebut dapat dijelaskan kegiatan dari setiap bagian sebagai berikut.⁵⁸

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

⁵⁷Struktur Organisasi PT. BPRS Aman Syariah Sekampung

⁵⁸Wawancara Dengan Bapak Sugiyanto, Direktur Pada PT. BPRS Bank Aman Syariah 27 Januari 2018

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah organisasi perorangan terbatas yang memiliki kewenangan eksklusif yang tidak diberikan kepada direksi dan dewan komisaris. Kewenangan RUPS bentuk dan luasnya ditentukan dalam undang-undang perorangan terbatas dan anggaran dasar perorangan.

b. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas syariah adalah badan yang ada di lembaga keuangan syariah dan bertugas mengawasi pelaksanaan keputusan DNS di lembaga keuangan syariah tersebut. Dewan Pengawas Syariah diangkat dan diberhentikan di Lembaga Keuangan Syariah melalui RUPS setelah mendapat rekomendasi DSN.

c. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur Perorangan Terbatas (PT).⁵⁹

d. Dewan Direksi

Dewan Direksi adalah pimpinan perusahaan yang dipilih oleh para pemegang saham untuk mewakili kepentingan mereka dalam mengelola perusahaan.

⁵⁹Wawancara Dengan Bapak Sugiyanto, Direktur Pada PT. BPRS Bank Aman Syariah 27 Januari 2018

Dewan Direksi terdiri dari Direktur Utama dan seorang atau lebih sebagai Direktur, bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan PT. BPRS Bank Aman Syariah sehari-hari sesuai dengan kebijakan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris dalam RUPS.

e. Internal Audit

Internal Audit Adalah merupakan kegiatan pemeriksaan dan pengujian suatu pernyataan, pelaksanaan dari kegiatan yang dilakukan oleh pihak independen guna memberikan suatu pendapat. Pihak yang melaksanakan auditing disebut dengan auditor.

f. *Account Officer*

Account Officer adalah aparat manajemen/petugas bank yang ditugaskan membantu direksi dalam menangani tugas-tugas khusus yang menyangkut bidang marketing dan pembiayaan.⁶⁰

B. Perekrutan Tenaga Kerja Karyawan Bank Aman Syariah

Sesuai hasil wawancara dengan manajer PT. BPRS Bank Aman Syariah, rekrutmen digunakan untuk menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja baik. Proses mencari dan mengambil tenaga kerja yang sesuai dengan

⁶⁰Wawancara Dengan Bapak Alvin Novianto, Account Officer Pada PT. BPRS Bank Aman Syariah 27 Januari 2018

kriteria, pengalaman dan keahlian yang ditentukan perusahaan untuk diperkerjakan pada lowongan yang sedang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan dikerjakan dalam jangka waktu yang lama.

Menurut wawancara dengan Bapak Sugianto dalam penerapan perekrutan Tenaga Kerja (Karyawan) lebih mengutamakan tenaga kerja (karyawan) yang memiliki pengetahuan tentang keagamaan seperti bisa baca tulis Al-Qur'an, berpenampilan menarik dan mudah berinteraksi dengan mudah dengan nasabah.⁶¹

Sebelum mengadakan rekrutmen bagian personalia melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perencanaan kebutuhan tenaga kerja merupakan awal untuk merekrut tenaga kerja, proses ini meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, apakah memang benar-benar membutuhkan tenaga kerja. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja ini di dasarkan kepada informasi dari manajer. Pada prinsipnya mutu calon karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan calon karyawan yang mampu mengisi jabatan yang kosong. Adapun langkah awal yang dilakukan oleh pihak personalia adalah menempel pengumuman lowongan pekerjaan di Bank Aman Syariah dengan syarat dan kriteria karyawan yang dibutuhkan.⁶²

Secara procedural seorang yang melamar di Bank Aman Syariah sama dengan dilembaga atau perusahaan lain.

⁶¹Wawancara, Pak Sugianto, Direktur Bank Aman Syariah, tanggal 28 Januari 2018

⁶²Wawancara, Pak Sugianto sebagai Direktur perusahaan Bank Aman Syariah, tanggal 28 Januari 2018

Setelah lamaran masuk, maka pihak tim/panitia mulai menyeleksi dari surat-surat lamaran yang masuk. Kemudian para calon karyawan yang telah lolos seleksi administrasi, dipanggil dan mengikuti tahap selanjutnya yaitu tes tertulis dan wawancara.⁶³

Test dilakukan secara tertulis melalui tanya jawab tentang pengetahuan umum dan psikotes, apabila dalam tes tertulis dan psikotes lulus, maka dilanjut sedangkan tidak tertulis melalui wawancara yang diwawancara langsung dengan manajer personalia, direktur perusahaan Bapak Pujo Siswoyo dan bagian keagamaan bapak H. Khoirudin Tohir dalam wawancara, pihak Bank melihat secara langsung dari cara para pelamar berbicara, bahasa yang digunakan dan kemampuan yang dimiliki, selain itu pihak Bank Aman Syariah juga mempertimbangkan pengetahuan tentang wawasan keagamaan yaitu dengan tes bacatulis Al-Qur'an, ini sebagai penunjang untuk mencapai tujuan lembaga. Dari informasi tes tertulis dan wawancara tersebut bias diputuskan, diterima atau ditolak. Semua calon karyawan yang mendaftarkan diri ke Bank Aman Syariah memiliki nilai sama, maksud disini adalah tidak memandang kerabat ataupun teman sehingga tidak memilih-milih dalam pengambilan karyawan. Sumber tenaga kerja yang ada di Bank Aman Syariah mencakup dua sumber yaitu internal dan eksternal. Sumber internal jika tenaga kerja yang bersangkutan dianggap mempunyai kapasitas lebih dan pengalaman yang cukup. Sumber ini dilakukan umumnya untuk pemindahan atau transfer

⁶³Wawancara, Pak Sugianto sebagai Direktur perusahaan Bank Aman Syariah, tanggal 28 Januari 2018

dan promosi, pemindahan dan promosi dilakukan terhadap karyawan, dan yang menentukan adalah manajer personalia. Adapun sumber eksternal diambil jika memang posisi yang lowong benar-benar membutuhkan karyawan baru, dan dari dalam lembaga sendiri tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya, posisi yang lowong tersebut terjadi akibat perkembangan lembaga yang cukup pesat, sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat dirangkap atau ditangani oleh tenaga kerja yang telah ada.⁶⁴

Kendala yang sering dialami adalah sulitnya mencari calon tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya, contohnya bagian auditing yang memiliki keterampilan dalam meng-audit laporan. Sehingga membutuhkan beberapa minggu untuk laporan agar bisa memahami secara detail.

C. Analisis Rekrutmen tenaga kerja (karyawan) di Bank Aman Syariah Ditinjau dari manajemen Sumber daya Manusia

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan inti dari Keberhasilan operasional pada BAS harus di kelola dengan baik agar

⁶⁴Wawancara, Pak Sugianto sebagai Direktur perusahaan Bank Aman Syariah, tanggal 28 Januari 2018

menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kegiatan dalam mengatur Sumber Daya Manusia sangat berperan penting demi kelancaran operasional perusahaan. Praktik –Praktik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seperti : Proses Rekrutmen, Prinsip-prinsip dalam rekrutmen.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melaluis system rekrutmen. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Rekrutmen adalah menarik tenaga kerja yang memiliki kinerja kerja yang baik. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan untuk diekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kemampuan keahlian, dan pengetahuan yang di tentukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Setelah merencanakan kebutuhan jumlah sumber daya manusia dalam perekrutan yang ditetapkan oleh perusahaan maka langkah selanjutnya agar proses perekrutan dapat telaksana, perlu langkah sebagai berikut :

a. Membuat pengumuman tentang perekrutan karyawan

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan

adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran dan memasang iklan.

b. Penerimaan surat lamaran

Apabila pengumuman tentang perekrutan sumber daya manusia atau lebih tepatnya karyawan telah dipasang, maka kegiatan berikutnya yang harus dilakukan oleh panitia perekrutan karyawan adalah penerimaan surat lamaran dari para pelamar.

c. Pelaksanaan seleksi

Semua surat lamaran yang sudah memenuhi syarat dikumpulkan oleh panitia penerimaan karyawan dan dilanjutkan dengan pelaksanaan ujian atau seleksi.⁶⁵

Cara yang paling efektif untuk menginformasikan bahwa dalam suatu perusahaan akan ada perekrutan atau penerimaan calon karyawan adalah melalui surat edaran, papan pengumuman, brosur atau selebaran. Dan memasang iklan. Informasi yang perlu dicantumkan dalam penggunaan perekrutan calon karyawan antara lain:

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelamar

3. Alamat atau tempat lamaran yang ditujukan
4. Batas waktu pengajuan surat lamaran.

⁶⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Grup), 2009.hal 45.

Pengumuman penarikan SDM melalui surat edaran biasanya ditunjukkan untuk kalangan intern atau dari dalam perusahaan sendiri. Surat edaran ini diedarkan dikalangan karyawan yang ada dalam perusahaan yang berisi terbukanya lowongan pekerjaan dengan menentukan persyaratan SDM yang diperlukan.⁶⁶

Dapat didefinisikan tujuan rekrutmen adalah menyediakan calon tenaga kerja sebanyak-banyaknya untuk dipilih sebagai karyawan dan ditempatkan pada bidangnya sesuai dengan kemampuan agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

2. Proses Rekrutmen

Seleksi dilaksanakan dalam 5 tahapan sebagai berikut :

a. Seleksi administrasi

Lamaran yang diterima baik (hardcopy maupun melalui email address disortir sesuai kualifikasi umum dan khusus.

b. Tes Kemampuan

Umum Kandidat yang telah memenuhi syarat seleksi administrasi.

c. Tes psikologi

dilaksanakan dengan metode tes tertulis

d. Tes Wawancara

Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan metode interview.

e. Formulir wawancara

⁶⁶Siswanto Sastrohadiwiryo, *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia.*, (Jakarta: Bumi Aksa, 2005), h.22

Dalam melakukan wawancara, pewawancara menggunakan formulir sebagai berikut :

- 1) Pengalaman kerja.
- 2) Pendidikan dan keterampilan khusus.
- 3) Minat kerja.
- 4) Stabilitas dan Loyalitas
- 5) Sikap beragama dan pemahaman tentang Agama Islam serta Ibadah.
- 6) Karakteristik pribadi.
- 7) Potensi Pengetahuan dan Kemampuan.⁶⁷

3. Analisis Rekrutmen

Data hasil wawancara peneliti secara langsung pada Bank Aman Sayriah dapat di nyatakan teori di atas sesuai dengan pernyataan bapak Sugianto bahwa inti dari Keberhasilan operasional pada BAS adalah Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dan Proses mencari dan mengambil tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria, pengalaman dan keahlian yang ditentukan perusahaan untuk diperkerjakan pada lowongan yang sedang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan dikerjakan dalam jangka waktu yang lama.

Dapat di ketahui hasil wawancara bapak sugianto bank aman syariah selain mengutamakan kopetensi bank aman juga mementingkan kemampuan dalam membaca alquran, namun peneliti menilai dari standar

⁶⁷ Edy Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009).hal 45.

dari kompetensinya. Selain itu alasan kenapa membaca alqur'an masuk dalam kriteria perekrutan yaitu mungkin untuk pembekalan atau mewujudkan pembentukan karakter keislaman, keimanan SDM syariah terhadap keesaan Allah dan kesadaran tertingginya untuk tunduk sepenuhnya pada kehendak Allah dan kesadaran bahwa dia sangat dekat dengan Allah. serta SDM syariah memposisikan seakan-akan melihat Allah yang selalu mengawasinya, atau Allah selalu berada didalam hati setiap individu SDM syariah kapanpun dan dimanapun Dan Syariah dalam kontek agama berarti jalan menuju kehidupan yang benar dan baik. Serta syariah tidak saja sebagai jalan menuju Allah tetapi juga sebagai jalan yang ditunjukkan oleh Allah melalui Rosulnya, Nabi Muhammad SAW. Namun peneliti menialai dari keahalian atau kempuan.

penilaian yang bisa di pertimbangkan atau menjadi nilai tambah untuk calon pelamar yang ingin menjadi karyawan.

1. Calon pelamar hendaknya memiliki sifat jujur
2. Adil
3. pekerja keras
4. mampu bersosialisasi dengan baik
5. bijaksana dan amanah.
6. Akan lebih baik jika mahir berbahasa inggris aktif dan menguasai program komputer.

Bank Aman Syariah juga mempunyai standar kriteria kriteria rekrutmen untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan

jumlah yang memadai di butuhkan suatu metode rekrutmen yang di gunakan dalam proses penarikan tersebut, kriteria kriteria tersebut yaitu:

1. Dorongan berprestasi
2. Fokus pada pelanggan
3. Kerja sama
4. Membangun kepercayaan
5. Berfikir analitis
6. Komunikasi
7. Kepekaan bisnis

Berdasarkan analisa peneliti maka peneliti menyadari bahwa mungkin sistem rekrutmen yang di terapkan setiap organisasi bank satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk di pekerjakan satu sama lain. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu berkerja dalam satu perusahaan. Proses ini ketika para pelamar di cari dan berakhir ketika lamaran lamaran mereka di serahkan.

Dari segi pandangan Islam SDM yang beramanah merupakan faktor penting untuk mrnentukan kepatuhan dan kelayakan calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan allah SWT dan takut terhadap aturannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian pada Bank aman Syariah maka diambil kesimpulan bahwa proses dan prosedur rekrutmen pada manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui sistem manual adapun proses tersebut dimulai dari Pemeriksaan Administrasi, *Initial Interview*, Tes Psikotes, *Interview Psikolog*, *Medical Chec Up* dan tahap akhir penerimaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam proses penarikan karyawan, sehingga diperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga bank.

B. Saran

Saran untuk Perusahaan Bank aman Syariah tetap mempertahankan proses rekrutmen dan seleksi tersebut agar dapat beroperasi dengan efektif. Maka perlu adanya manajemen yang baik, terutama terkait dengan personalia atau tenaga kerja. Proses rekrutmen merupakan tahap awal dalam manajemen personalia, sehingga kalau diabaikan akan berakibat kerusakan dalam manajemen dan kerugian bagi perusahaan.

Bank Aman Syari'ah juga harus mempertahankan training-trainingnya agar dapat mengembangkan pegawai dalam jangka panjang, karena melihat perkembangan zaman yang sangat drastis maka harus pula mengembangkan kualitas sumber daya manusia atau pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009)
- R. Wayne Mondy, *Managemen Sumber Daya Manusia Jilid I edisi 10*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008)
- Komang Mujiati, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2012)
- James A.F Stonre dkk. *Managemen Jilid 1*, diterjemahkan oleh Alexander Sindoro (Jakarta: PT.Bhuana,1996)
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Managemen Tenaga Keja*, (Jakarta:Bumi Aksara 2005)
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Morissan, *Metodologi Penelitian Survei*,(Jakarta: Kencana, 2012)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta, Jakarta:2006)
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi*,(Jakarta: Kencana,2013)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed. rev. Cet Ke-14, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ed. Revisi, Cet. Ke-30,(Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2012)
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito 2004)
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Askara, 2010)
- Badrudin, *dasar-dasar manajemen*, (Bandung:Alfabeta,2014)

Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar*.(Jakarta: Bumi Aksara,2012)

T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*(.BPFE,2010)

Abdurrahmad Fadhoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Rinika Cipta,2006)

Lina Ananta, Lena Ellita, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. (Bandung: Alfabeta,2007)

Richard L, Daft, *Manajemen Edisi Kelima* alih bahasa Emil salim dkk (Jakarta:Erlangga,2002)

Ismail Sholihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: erlangga,2009)

Siswanto Sastrohadiwiryono, *Managemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksa, 2005)

R. Wayne Mondy, *Managemen Sumber Daya Manusia jilid 1 edisi 10*. (Jakarta: Pernebit Erlangga, 2008)

Ernie Tisnawati S, Kurniawan S, *Pengantar Managemen*. (Jakarta: Kencana, 2009)

James A.F. Stonre dkk. *Managemen Jilid 1*. Ditjemahkan oleh Alexander Sindoro, (Jakarta: PT.Bhuana,1996)

Edy Sutriyono, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2011)

Amirullah dan Rindyah Hanafi, *Pengantar Managemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2002)

I Komang Ardana dkk, *Managemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Jakarta: Graha Ilmu,2012)

M.Nur Rianto Al Arif, *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syariah*, (Bandung: Alfabeta , 2014)

Ali Hasan, *MarketingBank Syariah*,(Bogor:Galia Indonesia,2010)

Lijan Potlak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*, (Jakarta:PT.Bumi Aksara,2006)

OUTLINE
KRITERIA PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN BANK
AMAN SYARIAH

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERSETUJUAN
HALAMAN PENGESAHAN
HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN
HALAMAN MOTTO
HALAMAN PERSEMBAHAN
HALAMAN KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Metode Penelitian
- E. Metode Pengumpulan Data
- F. Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Sumber Daya Manusia
 - 1. Pengertian Sumber Daya Manusia
 - 2. Fungsi Sumber Daya Manusia
 - 3. Tujuan Sumber Daya Manusia
- B. Perekrutan Sumber Daya Manusia
 - 1. Pengertian Perekrutan Sumber Daya Manusia
 - 2. Tujuan Perekrutan Sumber Daya Manusia
 - 3. Poses dan prosedur Perekrutan Sumber Daya Manusia

4. Kriteria Perekrutan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan

- C. Pelayanan

1. Pengertian Pelayanan
2. Pengertian Kualitas Pelayanan
3. Kualitas Pelayanan

BAB III LAPORAN PENELITIAN

- A. Profil Bank Aman Syariah

1. Gambaran Singkat Berdirinya Bank Aman Syariah
2. Visi Misi Bank Aman Syariah
3. Struktur Organisasi Bank Aman Syariah
4. Produk-Produk Pada Bank Aman Syariah

- B. Proses Dan Prosedur Bank Aman Syariah Dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Di Tinjau Dari Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

Metro, Oktober 2017

Peneliti



Svarifudin Yahya
NPM, 13111028

Pembimbing I



Dra.Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Pembimbing II



Zumaroh, M.E.Sy
NIP. 197904222006042002



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

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

SURAT TUGAS

Nomor: 1243/In.28/D.1/TL.01/10/2017

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : SYARIFUDIN YAHYA
NPM : 13111028
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Perbankan Syariah (D-III)

Untuk : 1. Mengadakan observasi/survey di BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "KRITERIA PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN BANK AMAN SYARIAH".

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 : 27 Oktober 2017,





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

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

Nomor : 1244/In.28/D.1/TL.00/10/2017
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BANK AMAN SYARIAH
SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1243/In.28/D.1/TL 01/10/2017,
tanggal 27 Oktober 2017 atas nama saudara:

Nama : SYARIFUDIN YAHYA
NPM : 13111028
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Perbankan Syaria'ah (D-III)

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG LAMPUNG TIMUR, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "KRITERIA PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PELAYANAN BANK AMAN SYARIAH".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Lampung Timur, 04 Juli 2018

No : 227/Research/BAS/VI/2018

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 : 1243/In.28/D.1/TL.01/10/2017 tanggal 04 Juli 2018 perihal Permohonan Izin Research pada PT BPRS Aman Syariah Lampung, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Izin Research, atas nama saudara :

Nama : SYARIFUDIN YAHYA
NPM : 130111028
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : D-III Perbankan Syari'ah
Judul : *"Kriteria Perekrutan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Bank Aman Syariah"*.

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.



PT. BPRS AMAN SYARIAH
BAS
Bank Aman Syariah
LAMPUNG - INDONESIA

[Signature]
WULANDARI, S.E
Customer Service

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

PEREKRUTAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN BPRS BANK AMAN SYARIAH SEKAMPUNG

a. Interview dengan manajer personalia BPRS Bank Aman Syariah Sekampung

1. Bagaimana proses dan prosedur rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan Bank Aman Syariah Sekampung ?
2. Syarat apa saja yang di berikan pihak Bank Aman Syariah Sekampung dalam mencari calon tenaga kerja?
3. Dalam menentukan calon karyawan lebih mengedepankan yang sesuai dengan bidangnya atau tidak?
4. Apakah ada perbedaan khusus antara intern dan exstern dalam merekrut karyawan?
5. Apakah ada kendala yang pernah di temui Bank Aman Syariah Sekampung dalam rekrutmen tenaga kerja?
6. Bagaimana proses tes dalam perekrutan karyawan baru Bank Aman Syariah Sekampung ?
7. Bagaimana cara memilih sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu pelayanan?
8. Apa kriteria perekrutan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di Bank Aman Syariah Sekampung ?

b. Dokumentasi

1. tentang struktur organisasi BPRS Bank Aman Syariah Sekampung
2. sejarah, visi, dan misi produk Bank Aman Syariah Sekampung
3. buku/ literatur tentang perektutan sumber daya manusia dan pelayanan di bank syariah

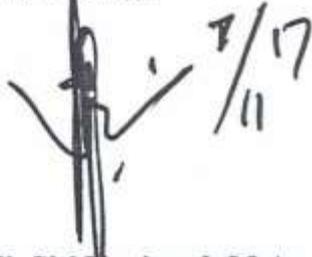
Metro, Oktober 2017

Peneliti



Svarifudin Yahya
NPM, 13111028

Pembimbing I



Dra. Hj. Siti Nurjanah, M. Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Pembimbing II



Zumaroh, M. E. Sy
NIP. 197904222006042002



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	9 - 10 - 2017	✓	Acc bab II, lanjutkan konsultasi ke Pembimbing I & Penyesuaian APD	

Dosen Pembimbing II

Zumaroh, M.E.Sy

Nip. 197904222006042002

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya

NPM. 13111028



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

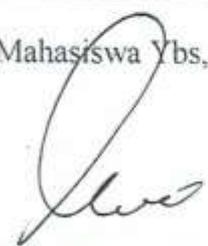
Nama : SyarifudinYahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin / 6-11-2017	✓	aboutly and tugas tugas kuliah dahulu dulu and lain sebelum minta tugas tugas pembimbing konstitusi guru kepada peneliti dan bimbingan and	hy hy

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Dra.Hi. Siti Nurjanah.M.Ag
Nip. 19680530 199403 2 003


Syarifudin yahya
NPM. 13111028

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
 NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat / 10-11-2017	✓	Berkas lama tidak disertakan semua, sehingga belum bisa dikoreksi	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.

Dra. Hi. Siti Nurjanah, M. Ag
 Nip. 19680530 199403 2 003


Syarifudin yahya
 NPM. 13111028



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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Syarifudin Yahya** Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	<i>Selasa / 16-1-18</i>	<i>L</i>	<i>Berkas hard disk dan skripsi bimbingan</i>	<i>Hy</i>

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Dra.Hi. Siti Nurjanah.M.Ag
Nip. 19680530 199403 2 003

Syarifudin yahya
NPM. 13111028



**KEMENTRIAN 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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	24-11-2017	✓	<ul style="list-style-type: none">- Redoman wawancara disusun berdasarkan teori di bab II- Sabaran wawancara sesuaikan sumber data primer- pertanyaan yg disusun disesuaikan peruntukannya ke pengambil kebijakan atau pelaksana kerja- yg sudah ada di dokumen fusi tdk perlu lagi dibuat pertanyaan wawancara- Urutan pertanyaan diklari	✓

Dosen Pembimbing II

Zumaroh, M.E.Sy

Nip. 197904222006042002

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya

NPM. 13111028



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jassinat / 08-6-2018	✓	Perbisnis' beynghul dehuas' casata tidah perh 8'bus' nonow culup / pangat Anj	hy

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Dra.Hi. Siti Nurjanah.M.Ag
Nip. 19680530 199403 2 003


Syarifudin yahya
NPM. 13111028



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis / 7-6-18	✓	kebaikan sebuah catatan - penulisan - penggunaan teori - kesimpulan	hy

Dosen Pembimbing II

Dra. Hi. Siti Nurjanah, M. Ag
Nip. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya
NPM. 13111028



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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Syarifudin Yahya** Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin / 28-5-18	✓	Perbaiki Bab IV sugan secara sistematis Tugas Akhir smdns	hy hy

Dosen Pembimbing I

Dra. Hi. Siti Nurjanah, M. Ag
Nip. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya
NPM. 13111028



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Syarifudin Yahya** Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : IX / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	21-5-2018	✓	<ul style="list-style-type: none">- Kesimpulan disederhanakan- Saran sesuaikan kesimpulan- Penulisan di perbaiki- Judul (Jepari)- Sejarah bank di persingkat- Penyajian data dirapikan- Analisis diperbaiki konsep yg digunakan- Pisau analisis	 

Dosen Pembimbing II

Zumaroh, M.E.Sy
Nip. 197904222006042002

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya
NPM. 13111028



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Syarifudin Yahya** Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : IX / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	5-5-2018	✓	<ul style="list-style-type: none">- Profil masih terlalu panjang & bertele-tele- Setiap menyajikan data harus jelas sumbernya- Penulisan footnote ikuti pedoman- Pastikan sumber data sudah benar nama & jabatannya- Penyajian data/hasil penelitian masih begi bag- BAS tidak punya cabang- Dalam menganalisis bandingkan data lapangan dg teori di bab II	

Dosen Pembimbing II

Zumaroh, M.E.Sy
Nip. 197904222006042002

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya
NPM. 13111028



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : IX / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		✓	- gambaran umum kepanjangan max 4 lembar - footnote Sesuaikan - Pastikan Apd. tercantum semuanya - Sertakan Bab. <u>IV</u>	

Dosen Pembimbing II

Zumaroh, M.E.Sy
Nip. 197904222006042002

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya
NPM. 13111028



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

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-0371/ln.28/S/OT.01/06/2018**

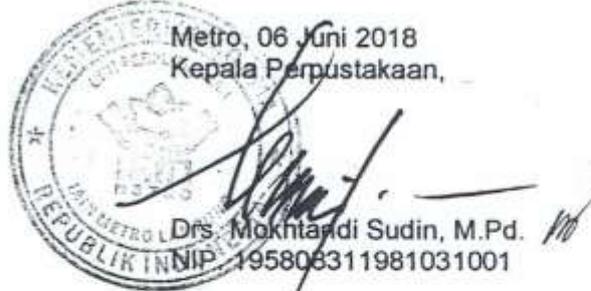
Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : SYARIFUDIN YAHYA
NPM : 13111028
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 13111028.

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 seperlunya.

Metro, 06 Juni 2018
Kepala Perpustakaan,

Drs. Mokhtandi Sudin, M.Pd.
NIP. 195806311981031001



**KEMENTRIAN 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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Syarifudin Yahya** Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		✓	Acc outline	<i>sf</i>

Dosen Pembimbing II

Zumaroh, M.E.Sv

Nip. 197904222006042002

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya

NPM. 13111028



KEMENTERIAN AGAMA RI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO

Jln. Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
STAIN JURAI SIWO METRO

Nama Mahasiswa : SYARIFUDIN YAHYA NPM : 13111028
Jurusan/Prodi : Syari'ah & Ekonomi Islam/ D3 PBS Tahun Akademik: 2017

No	Hari/Tanggal	Pembimbing		Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		I	II		
	Selasa / 18-4-2017	✓		See outline layouth	ly'

Mengetahui,

Pembimbing 1

Dra.HI. Siti Nurjanah.M.Ag
Nip. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs

SYARIFUDIN YAHYA



**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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Syarifudin Yahya** Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat/ 23-11-17	✓	Ace Bab I-II Lanjutan poin berikutnya	hy

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Dra.Hi. Siti Nurjanah.M.Ag

Nip. 19680530 199403 2 003

Syarifudin yahya

NPM. 13111028



**KEMENTRIAN 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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	2-1-2018	✓	Ace APD, lanjutkan konsultasi ke pembimbing I	

Dosen Pembimbing II

Zumaroh, M.E.Sy

Nip. 197904222006042002

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya

NPM. 13111028

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : **Syarifudin Yahya** Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis / 10-1-2018	✓	berhas has keplung & smpk dalam proses bmbng	hy
	Jumat / 2-2-18	✓	Ace APD cayat proses berikut	hy

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Dra.Hi. Siti Nurjanah.M.Ag
Nip. 19680530 199403 2 003


Syarifudin yahya
NPM. 13111028



**KEMENTRIAN 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
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Syarifudin Yahya Jurusan/ Fakultas : D-III PBS/Ekonomi dan Bisnis Islam
NPM : 13111028 Semester / TA : VIII / 2016-2017

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat / 29-6-2018	✓	Revisi untuk syarifudin ke ujian tugas akhir, selama tes membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar	hy

Dosen Pembimbing I

Dra. Hi. Siti Nurjanah, M. Ag
Nip. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs,

Syarifudin yahya
NPM. 13111028



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

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-0371/In.28/S/OT.01/06/2018**

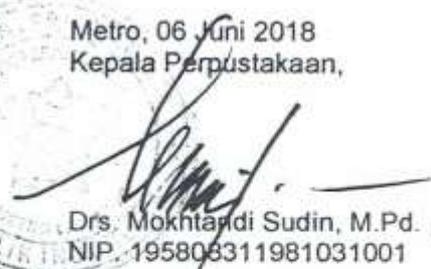
Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : SYARIFUDIN YAHYA
NPM : 13111028
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 13111028.

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 seperlunya.

Metro, 06 Juni 2018
Kepala Perpustakaan,

Drs. Mokhtardi Sudin, M.Pd.
NIP. 195803311981031001

Ayo Pembiayaan



Bank Aman Syariah

Aman, Selalu di Hati

Proses : Ramah , Cepat & Menguntungkan

Jenis Pembiayaan

- ⇔ Murobahah (Jual Beli Barang)
- ⇔ Mudhorobah (Bagi Hasil)
- ⇔ Musyarokah (Bagi Hasil)
- ⇔ Ijarah Mumtahiya Bittamlik (Leasing)
- ⇔ Hiwalah (Talangan)

Kantor Pusat :

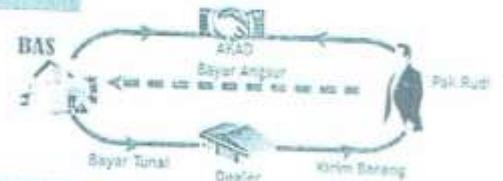
Jl. Raya Sumbergede Kecamatan Sekampung, Lampung Timur - Lampung
Telp. 0725-5100000 Fax. 0725-7851423

Persyaratan PEMBIAYAAN

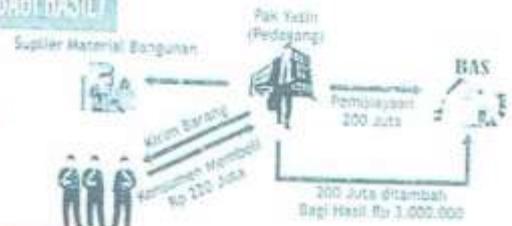
1. Jaminan berupa : BPKB, sertifikat (tanah, kebun, rumah)
2. KTP Suami Istri
3. Kartu Keluarga
4. Surat Nikah
5. Rekening Listrik

Skema Pembiayaan

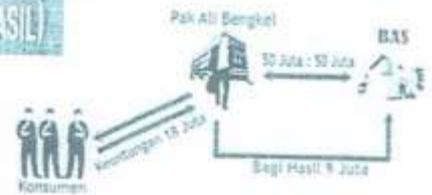
MUROBAHAH (JUAL BELI)



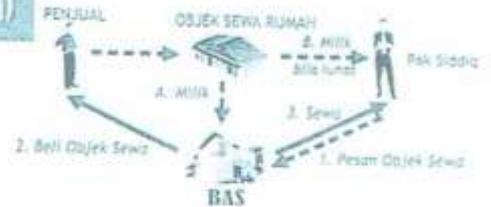
MUDHOROBAR (BAGI HASIL)



MUSYAROKAH (BAGI HASIL)



IJAROH (SEWA BELI)



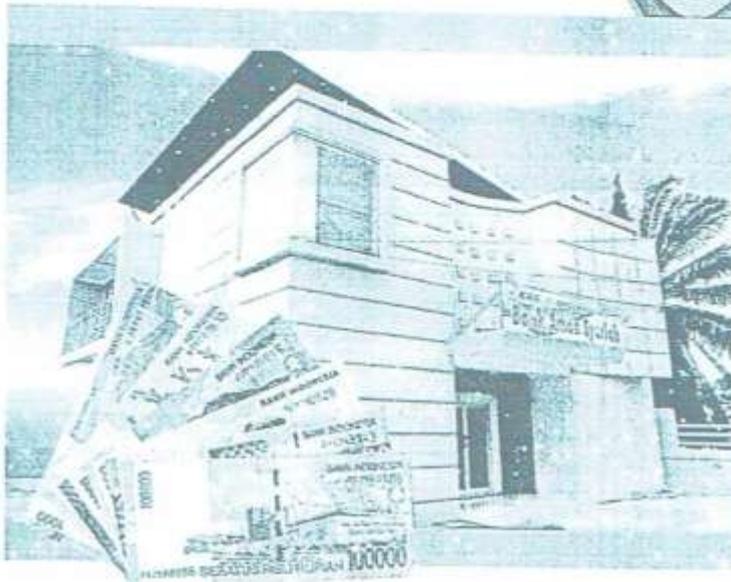
HIWALAH (TALANGAN)



AYO

Sembatlah Dengan Pembiayaan

Ayo Menabung



Persyaratan **DEPOSITO** dan **TABUNGAN WADIAH (TITIPAN)**

- A. Setoran minimal Rp. 1.000.000,- (Deposito) dan Setoran minimal Rp. 10.000,- Tabungan Wadiah/Titipan
- B. Bagi nasabah perorangan:
 1. Mengisi aplikasi pembukaan Deposito/Wadiah
 2. Melampirkan foto copy bukti diri yang masih berlaku (KTP/SIM/Pasport/Lainnya)
- C. Bagi Nasabah Organisasi/lembaga/perusahaan:
 1. Mengisi aplikasi pembukaan Deposito/Wadiah
 2. Melampirkan bukti diri pengurus atau pihak yang ditunjuk (KTP/SIM/Pasport/Lainnya)
 3. Surat penunjukan dari organisasi/lembaga/perusahaan untuk membuka rekening Deposito/Wadiah.
 4. Melampirkan legalitas perusahaan/lembaga:
 - a. Akte pendirian dan perubahan terakhir
 - b. NPWP, TDP dan SIUP

KEUNGGULAN TABUNGAN DI BANK AMAN SYARIAH

Bank Aman Syariah

Aman. Selalu di Hati

- ✓ Tabungan yang menguntungkan
- ✓ Aman, dijamin oleh LPS
- ✓ Dikelola dengan prinsip syariah

Kantor Pusat :

Jl. Raya Sumbergede Kecamatan Sekampung, Lampung Timur - Lampung
Telp. 0725-5100000 Fax. 0725-7851423

FITUR STANDAR	BANK UMUM	BANK AMAN SYARIAH
- Nama Produk	Tabungan Jaj	Tabungan Wadiah/Bijak
- Biaya Administrasi	Rp. 0,-	Rp. 0,-
- Minimum Setoran Awal (Pembukaan Rekening)	Rp. 100.000,-	Rp. 25.000,-
- Minimum Setoran Tunai	Rp. 10.000,-	Rp. 5.000,-
- Saldo Minimum	Rp. 20.000,-	Rp. 10.000,-
- Minimum Penarikan Tunai @ Counter	Rp. 100.000,-	Rp. 50.000,-
- Biaya Penutupan Rekening	Rp. 20.000,-	Rp. 5.000,-
- Keuntungan	* Rp. 0 s.d Rp. 500.000,- (bunga bulat) * Rp. 500.000,- s.d Rp. 1.000.000,- (bunga 0,25% tahun) * Di atas Rp. 1.000.000,- (bunga 1% tahun)	* SPK akan memberikan bentuk Wadiah tabung wadiah. * SPK akan memberikan nisbat bagi hasil: Deposito 3 bulan = 30-70 Deposito 6 bulan = 40-60 Deposito 9 bulan = 50-50 Deposito 12 bulan = 60-40
- Biaya Penggantian Buku	Rp. 0,-	Rp. 0,-

Informasi Lebih Lanjut, Hubungi :



RIWAYAT HIDUP



Syarifudin Yahya kelahiran Negeri Tua pada tanggal 27 September 1995 anak pertama dari pasangan Bapak Asmuni dan Ibu Siti Khoiriyah.

Pendidikan dasar SD 4 Sumbersari 2001 sampai selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan di SMP N 1 Bumi Agung pada tahun 2007 selesai pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan MA MA' ARIF NU 5 Sekampung, kemudian melanjutkan di stain Metro jurusan syariah tahun 2013 sampai 2017 kemudian berubah menjadi jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam tahun 2018 sampai dengan selesai.