

**SISTEM PEREKRUTAN PEGAWAI MELALUI PROGRAM
MAGANG MULIA DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:
Ayu Istiqomah
NIM : E20191128

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**SISTEM PEREKRUTAN PEGAWAI MELALUI PROGRAM
MAGANG MULIA DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:
Ayu Istiqomah
NIM: E20191128

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**SISTEM PEREKRUTAN PEGAWAI MELALUI PROGRAM
MAGANG MULIA DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Ayu Istiqomah
NIM: E20191128

Disetujui pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Rini Puji Astuti, S.Kom.,M.Si
NUP. 201708174

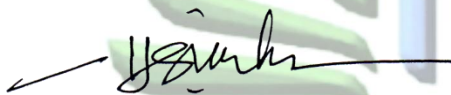
**SISTEM PEREKRUTAN PEGAWAI MELALUI PROGRAM
MAGANG MULIA DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah Satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

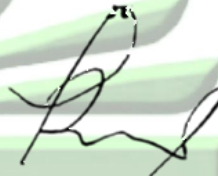
Hari: Jumat
Tanggal: 23 Juni 2023
Tim Penguji

Ketua



Dr. Saihan, M.Pd
NIP: 197202172005011001

Sekretaris



Udik Mashudik, S.E., M.M
NIDN: 2013056301

Anggota:

1. **Dr. Nur Ika Mauliyah, S.E., M.Ak** ()

2. **Rini Puji Astuti, S.Kom., M.Si** ()

**Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.si
NIP. 196808072000031001

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَعْرَجُهُ إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَعْرَجَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku!

Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. (Al- Qashash Ayat: 26)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Al-Qur'an, 28:26.

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan rasulullah SAW, semoga skripsi ini mendapatkan barokah-Nya. Sebagai tanda terima kasih skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Trisula dan Ibu Nuryati yang senantiasa mendoakan dan mendukung agar terus semangat menyelesaikan skripsi. Karna mimpi kedua orangtua ingin anaknya bisa sekolah hingga tinggi. Serta keluarga besar di jember yang selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang tiada batasnya.
2. Ahmad junaidi, suami yang selalu menjadi *support* sistem terbaik yang selalu mendengarkan keluh kesah dan terus memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Almamater UIN Khas Jember dan teman-teman perbankan syariah 3 serta seluruh mahasiswa angkatan 2019 yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan tugas akhir.
4. Mbak Merlyana Rengganis selaku *Branch sales Support* yang telah meluangkan waktunya selama melaksanakan penelitian di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

Seluruh karyawan Bank Muamalat kantor cabang jember yang telah berkenan berpartisipasi dalam memberikan informasi yang di butuhkan, sehingga membantu proses penyelesaian penelitian.

KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana Strata 1 dapat terselesaikan dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhamad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, serta semua ummatnya yang mengikuti sunnahnya.

Skripsi ini mampu diselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, M.EI selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Nurul Setyaningrum selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Rini Puji Astuti, S.Kom.,M.,Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta meluangkan waktunya dan memberi dukungan dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga memberikan banyak wawasan dan ilmu yang tidak diketahui sebelumnya.

7. Bapak Adi Tri Wibowo selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Jember yang memberikan izin untuk melakukan penelitian di bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

Peneliti menyadari bahwasannya skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya terutama bagi penulis sendiri.

Jember, 7 Juni 2023
Penulis

Ayu Istiqomah
NIM. E20191128



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Ayu Istiqomah, Rini Puji Astuti, S.Kom.,M.,Si: *Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember*

Kata kunci : Perekrutan, Magang, Sumber Daya Manusia

Pada era persaingan global saat ini, perusahaan terus berinovasi dalam mencari cara dalam meningkatkan sumber daya manusia, salah satu metode perekrutan di berbagai perusahaan yang digunakan yaitu program magang. Dengan berbagai seleksi demi mendapatkan karyawan ataupun pekerja yang kompeten, perusahaan semaksimal mungkin melakukan proses yang beragam, termasuk pada Bank Muamalat yang dalam sistem perekrutan karyawan menggunakan sistem magang yang dinamakan magang mulia dengan tujuan mendapatkan hasil yang maksimal.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini: 1) Bagaimana Sistem perekrutan pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember, 2) Apakah keuntungan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember, 3) Bagaimana perbandingan pegawai yang bekerja melalui program magang dengan pegawai yang pekerja tidak melalui program magang.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember. Dalam menentukan informan penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data dengan wawancara terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem perekrutan pegawai yang menggunakan program magang mulia disebarluaskan seluas-luasnya melalui berbagai *platform digital* dengan dua posisi yaitu *Teller* dan *Customer Service* yang melalui 5 tahap seleksi yaitu, administrasi, *interview*, tes psiko, tes kesehatan dan tanda tangan kontrak dengan masa jabatan satu tahun perpanjangan maksimal 3 tahun. Keuntungan yang didapatkan bagi perusahaan yaitu semangat etos kerja yang sangat tinggi karena dengan adanya pembaharuan setiap tahun atau 3 tahun sekali membuat perusahaan merasa diuntungkan. Terkait perbandingan sistem rekrutmen karyawan dengan sistem yang lain yaitu sistem regular yang diperuntukkan untuk posisi bagian bisnis atau mikro yang memberikan efek jangka panjang yaitu karena recruitment mikro dilakukan untuk jangka panjang dengan jabatan pegawai tetap, menurut perusahaan cenderung mengurangi etos dan semangat kerja pada pegawai. Untuk itu, magang mulia merupakan solusi yang sangat efektif dan dapat diterapkan untuk menjaga kinerja karyawan perusahaan khususnya pada posisi *Teller* dan *Customer Service*.

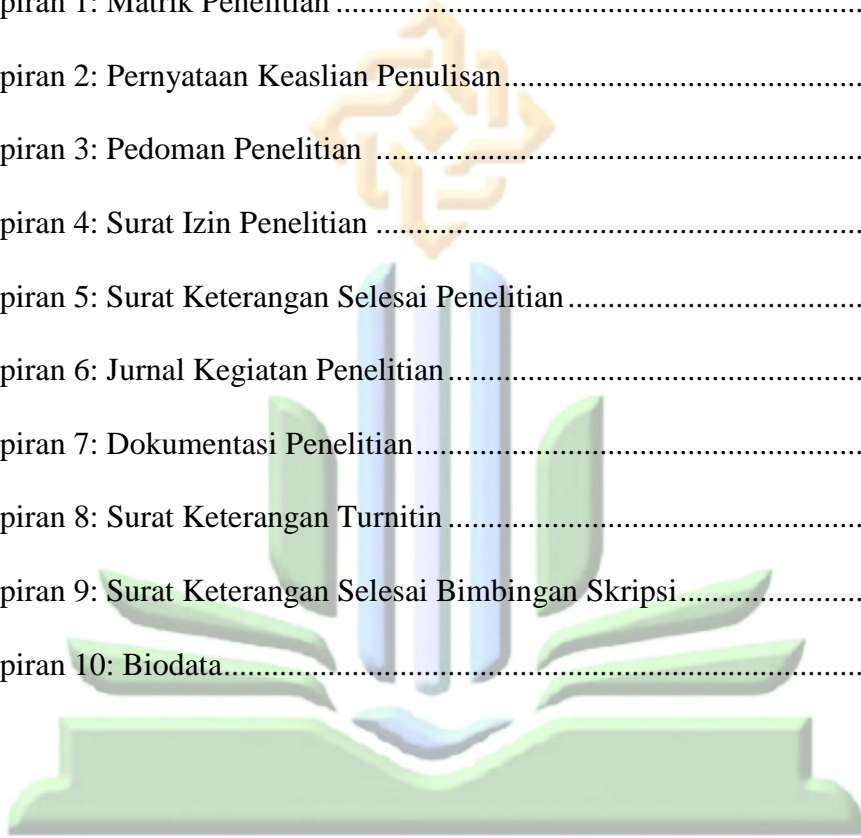
DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vii
Abstrak	ix
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	29
1. Rekrutmen.....	29
2. Magang	33

3. Sumber Daya Manusia	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Subyek Penelitian.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Analisis Data	44
F. Keabsahan Data	46
G. Tahap-Tahap Penelitian	46
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	48
A. Gambaran Obyek Penelitian	48
1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat	48
2. Visi dan Misi	51
3. Struktur Organisasi Bank Muamalat kantor Cabang Jember ...	52
B. Penyajian Data dan Analisis.....	58
1. Sistem Perekrutan pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat kantor Cabang Jember.....	58
2. Keuntungan Sistem Perekrutan pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat kantor Cabang Jember	62
3. Perbandingan Sumber Daya Manusia Yang Bekerja Melalui Program Magang Dengan Sumber Daya Manusia Yang Bekerja	

Tidak Melalui Program Magang	65
C. Pembahasan Temuan.....	69
1. Sistem Perekrutan pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat kantor Cabang Jember	69
2. Keuntungan Sistem Perekrutan pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat kantor Cabang Jember	74
3. Perbandingan Sumber Daya Manusia Yang Bekerja Melalui Program Magang Dengan Sumber Daya Manusia Yang Bekerja Tidak Melalui Program Magang	76
BAB V PENUTUP	79
A. Simpulan	79
B. Saran.....	81
Daftar Pustaka.....	82

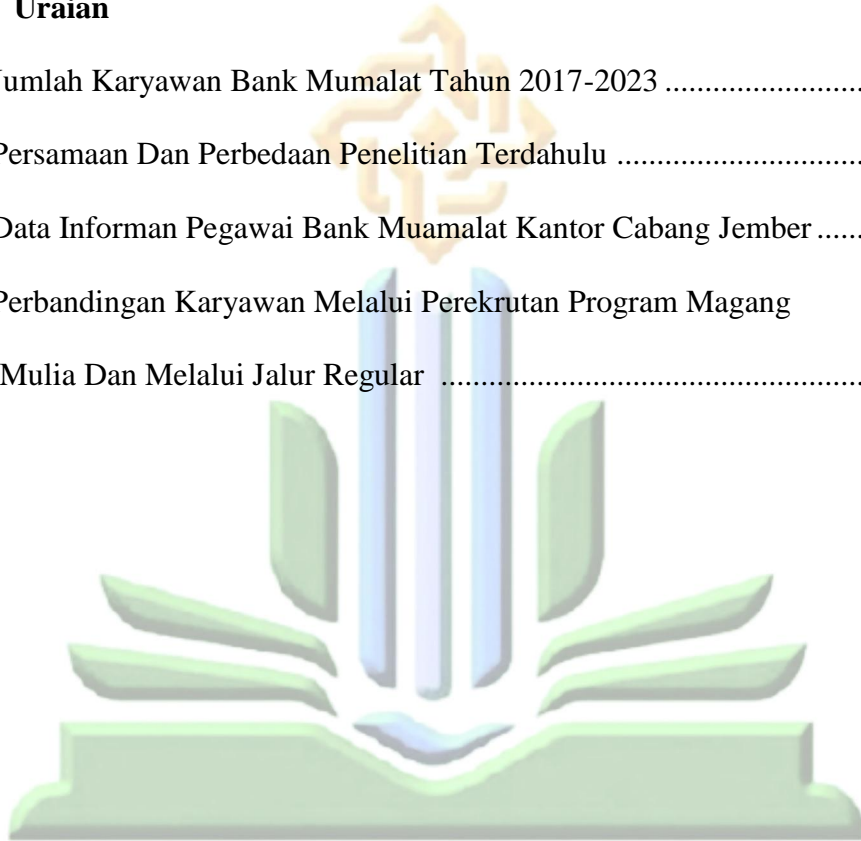
Lampiran	85
Lampiran 1: Matrik Penelitian	85
Lampiran 2: Pernyataan Keaslian Penulisan.....	87
Lampiran 3: Pedoman Penelitian	88
Lampiran 4: Surat Izin Penelitian	90
Lampiran 5: Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	91
Lampiran 6: Jurnal Kegiatan Penelitian.....	92
Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian.....	93
Lampiran 8: Surat Keterangan Turnitin	98
Lampiran 9: Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi.....	99
Lampiran 10: Biodata.....	100



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
1.1	Jumlah Karyawan Bank Mumalat Tahun 2017-2023	5
2.1	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	23
4.1	Data Informan Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Jember	52
4.2	Perbandingan Karyawan Melalui Perekrutan Program Magang Mulia Dan Melalui Jalur Regular	77



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
2.1	Lima Karakter Dan Kompetensi SDM	36
4.1	Struktur Organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Jember	53



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada zaman sekarang lapangan pekerjaan sangatlah susah dan persaingan dalam mencari lapangan pekerjaan semakin ketat. Masyarakat harus benar-benar bisa bersaing serta mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju. Keahlian dan keterampilan sangat diperhatikan dalam mencari lapangan pekerjaan. Perusahaan harus memiliki SDM yang tepat dalam artian loyal dan kompeten sehingga mampu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Untuk memperoleh SDM yang tepat maka perusahaan perlu mengelola SDM dengan benar. Oleh karna itu, inti dari proses manajerial suatu perusahaan bukan hanya teknologinya saja akan tetapi dari suatu perusahaan *manage* SDMnya. Karna kesuksesan dan kegagalan perusahaan tidak lepas dari SDMnya.

Bagian dari pengetahuan manajemen adalah manajemen sumber daya manusia, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.¹ Latar belakang adanya manajemen sumber daya manusia karena perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai dan setiap karyawan harus memiliki tujuan yang harus dicapai. Karyawan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan begitupun perusahaan harus mampu menyeimbangkan antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan.²

¹ Haruko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)* (Malang: UB Press, 2016), 2.

² Eliana Sari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Jayabaya University Press, 2008), 1-2.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat berkaitan manajemen sumber daya manusia. oleh sebab itu, kesalahan manajemen sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerja tidak puas dan perusahaan tidak berhasil.³ Tata kelola sumber daya manusia yang baik juga diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 dinilai penting karena terkait dengan kinerja, integritas, etika, profesionalisme dan nilai-nilai budaya organisasi.

Manajemen sumber daya manusia, menurut Gary Dessler, merupakan kegiatan untuk mendapatkan, mendidik, membandingkan, dan mengkompensasi karyawan serta menjaga relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Proses rekrutmen dan seleksi perusahaan sangat berpengaruh untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Maka, perusahaan harus melaksanakan rekrutmen yang tepat dan terorganisir untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.⁴

Rekrutmen adalah serangkaian perencanaan strategi SDM untuk menempati jabatan yang ada di perusahaan. Perencanaan perekrutan yang terstruktur dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Untuk memulai proses rekrutmen, perusahaan dapat berkomunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia. Rekrutmen calon pekerja sangat mempengaruhi pada kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang diharapkan perusahaan. Tentu saja, dalam perusahaan perbankan khususnya

³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama publisher, 2010), 5.

⁴ Mahmudah Enny Widyaningrum, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Ubahara Manajemen Press, 2017), 2-3.

perbankan syariah, terdapat beberapa tahapan seleksi untuk menyeleksi pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Perbankan syariah adalah lembaga yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah, demokrasi, ekonomi, dan kehati-hatian untuk memenuhi fungsi dan tujuan mereka. Dalam meningkatkan keadilan dan kesejahteraan rakyat, perbankan syariah mendorong pelaksanaan pembangunan nasional. Bank syariah bekerja dengan tiga sasaran utama: menghimpun dana dalam investasi atau titipan, memberikan dana kepada masyarakat yang memerlukan, dan memberikan layanan perbankan.⁵

Walaupun Indonesia mayoritas muslim terbesar di dunia, perbankan syariah baru dibentuk pada awal tahun 1990-an. Majelis Ulama Indonesia (MUI) berinovasi untuk membangun Bank Syariah Indonesia pada 18-20 Agustus 1990. walaupun demikian, pembahasan tentang bank syariah sudah ada awal tahun 1980. Dengan berkolaborasi dengan tim perbankan MUI, PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) dibangun pada 1 November 1991, melahirkan bank syariah pertama di Indonesia.⁶ Bank umum syariah berdiri sendiri dan tidak tergolong dalam bank konvensional dilihat dari akta pendiriannya. Contohnya adalah Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah Bukopin, dan Bank Muamalat Indonesia.

Bank Muamalat merupakan bank pertama yang mempelopori keuangan yang berbasis syariah di Indonesia yang tidak mempunyai saham di

⁵ Andriyanto, *Manajemen Bank Syariah* (Surabaya: Muhammad Anang Firmansyah, 2019), 15.

⁶ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 165.

Bursa Efek Indonesia (BEI), Bank Muamalat adalah perusahaan publik. Pada tanggal 27 Oktober 1994, Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/76/KEP/DIR memutuskan PT Bank Muamalat Indonesia sebagai Bank Devisa pada 6 Februari 1995, Dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor S- 79/MK.03/1995, perusahaan ditetapkan sebagai Bank Devisa.

Produk keuangan syariah baru terus dikembangkan oleh bank muamalat, termasuk Sukuk Subordinasi *Mudharabah*, Asuransi Syariah Asuransi *Takaful*, Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat), dan *multifinance* syariah *Al-Ijarah Indonesia Finance*. Semua produk ini merupakan inovasi baru di Indonesia. *Shar-e*, yang pertama kali diluncurkan di Indonesia pada tahun 2004, juga merupakan produk tabungan instan pertama. Bank Muamalat melakukan perubahan logo untuk meningkatkan *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional.⁷

Selain produk Bank Muamalat juga mempunyai program magang bernama MULIA *Muamalat Indonesia Apprentice*. Tujuan Magang MULIA dari sisi karyawan yaitu untuk memfasilitasi calon pekerja yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dan ingin memiliki pengalaman kerja. Sedangkan tujuan dari sisi manajemen yaitu agar *frontliner* tampilannya selalu *fresh* serta etos kerja dan semangat kerjanya masih tinggi. Selain itu Program ini merupakan suatu program pelatihan bagi calon pekerja yang ingin bekerja di Bank Muamalat. Dengan adanya program ini juga dapat melatih *skill* dan kemampuan para pegawai.

⁷ www.bankmuamalat.com. Diakses 8 September 2022.

Bank Muamalat merupakan satu-satunya bank yang mengeluarkan sistem perekrutan melalui magang. Sistem perekrutan di bank Muamalat ada 2 yaitu sistem perekrutan melalui magang MULIA dan sistem perekrutan biasa atau regular. Sistem perekrutan regular ini dikhususkan untuk bagian bisnis seperti *Operation Officer, Back Office, Relationship Manager, Branch Sales Support* yang memiliki jangka waktu kerja yang lama atau sebagai karyawan tetap. Sedangkan magang MULIA muncul sejak 2017 yang mana pada program magang ini dikhususkan hanya untuk *frontliner* yakni bagian *Teller* dan *Customer Service (CS)*, dengan masa jabatan 3 tahun. Melalui program ini perusahaan dapat memperoleh calon-calon pegawai yang memiliki potensi untuk menjadi karyawan yang baik di masa depan. Dan terbukti di tahun 2017-2022 Bank Muamalat Memperoleh penghargaan *Service Excellent* yang mana penghargaan ini merupakan wujud apresiasi bagi Bank Muamalat terkait layanan yang diberikan kepada nasabah dalam kaitannya dengan industri perbankan. Berikut jumlah karyawan Bank Muamalat per-tahun 2017 sejak adanya program magang mulia di Bank Muamalat Kc Jember.⁸

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bank Muamalat 2017-2023
Bank Muamalat KC Jember.

Tahun	Jumlah Karyawan Biasa	Jumlah Karyawan Magang
2017	34 Karyawan Tetap	2 <i>Frontliner</i>
2020	34 Karyawan Tetap	2 <i>Frontliner</i>
2023	33 Karyawan Tetap	3 <i>Frontliner</i>

Sumber: Data Diolah

⁸www.bankmuamalat.com/, diakses 8 September 2022.

Menurut Pasal 1 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan praktik secara langsung dengan pengawasan orang yang sudah paham atau instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan. dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.⁹

Alasan peneliti mengambil judul di atas ditemukan fenomena, bahwasanya dalam mengatur manajemen sumber daya manusia Bank Muamalat merancang sebuah program magang. Program ini merupakan salah satu cara yang dilakukan dalam upaya mencapai kesiapan kerja sebelum memasuki dunia kerja tujuannya untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Melalui program magang ini Bank Muamalat dapat menilai kemampuan dan keterampilan *fresh graduate* secara objektif. Menyadari peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pegawai bank syariah menjadi bankir yang profesional dan berdaya saing, maka program magang tersebut dapat membantu Bank Muamalat untuk mencetak pegawai yang bermoral baik, terpercaya, dan memperhatikan syariat islam sesuai dengan tujuan dari bank Muamalat. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember”**

⁹ <https://kemenperin.go.id/>, diakses 2 September 2022.

B. Fokus Penelitian

Dengan mempertimbangkan konteks ini, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember?
2. Bagaimana keuntungan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang Mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember?
3. Bagaimana Perbandingan pegawai yang bekerja melalui program magang Mulia dengan pegawai yang bekerja tidak melalui program magang Mulia ?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan fokus penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui keuntungan dari Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Bank Muamalat KC Jember.
3. Untuk mengetahui Perbandingan pegawai yang bekerja melalui program magang Mulia dengan yang tidak melalui program magang Mulia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember” merupakan bentuk rasa keingintahuan peneliti terkait seperti apa sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia dalam meningkat sumber daya manusia di bank Muamalat kantor cabang Jember. Manfaat yang dihasilkan dari penelitian termasuk keuntungan yang dihasilkan dari hasil penelitian, yang mencakup keuntungan teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai sistem perekrutan pegawai melalui program magang Mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia dan keuntungan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang Mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia. Sekaligus mengetahui bagaimana perbandingan pegawai yang bekerja melalui sistem magang Mulia dan pegawai yang bekerja tidak melalui program magang Mulia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru tentang sistem perekrutan pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan bisa dijadikan pertimbangan dan masukan manajemen sumber daya manusia dalam sistem perekrutan pegawai melalui program magang di Bank Muamalat saat ini.

c. Bagi masyarakat

Diharapkan dari adanya penelitian ini bisa menambah pengetahuan masyarakat tentang sistem perekrutan pegawai bank serta sebagai acuan masyarakat dalam mempersiapkan diri untuk bergabung menjadi pegawai bank di Bank Muamalat KC Jember.

d. Bagi akademisi UIN KHAS Jember

Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi UIN KHAS Jember serta meningkatkan wawasan mahasiswa UIN KHAS Jember terkait pemahaman tentang sistem perekrutan pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di Bank Muamalat KC Jember.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah adalah kata-kata penting yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian.¹⁰ Bagian ini berupa pengertian istilah yang mungkin sulit di fahami nantinya, maka penulis memaparkan secara singkat pengertian istilah yang terkandung dalam judul penelitian diantaranya sebagai berikut:

¹⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 45.

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses memilih, menemukan, dan menarik kandidat yang memiliki dorongan, keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk dipekerjakan oleh organisasi atau perusahaan.¹¹ Mathis dan Jackson menyampaikan bahwa rekrutmen adalah proses mengumpulkan pelamar yang berkualitas yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan di perusahaan. Sedangkan Yuniarsih dan Suwatno menyampaikan perekrutan adalah proses mendapatkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang diperlukan agar pelamar dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan.

Jadi rekrutmen yang dimaksud oleh peneliti terkait definisi rekrutmen adalah proses atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menyeleksi dan memilih kandidat yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mempermudah perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2. Magang

Magang adalah suatu pelatihan yang menggabungkan belajar dengan melakukan sesuatu (*learning by doing*). Tujuannya adalah untuk menambah pengetahuan, keterampilan siswa atau calon pelamar.¹² Selain itu, magang adalah proses belajar di mana seseorang berpartisipasi dalam proses pekerjaan, tanpa atau dengan bimbingan profesional yang

¹¹ Noviyanti & Dian Arlupi Utami, *Rekrutmen Kepegawaian* (Jawa Tengah: Akeisha, 2019), 4.

¹² Ina Magdalena, *Dasar-Dasar Micro Teaching* (Jawa Barat: CV Jejak, 2022), 109.

berpengalaman.¹³ Jadi magang yang dimaksud oleh peneliti adalah proses di mana seseorang belajar sekaligus praktik dalam suatu pekerjaan dan bisa menguasai keterampilan dengan melibatkan petunjuk dari orang yang sudah lebih terampil.

3. Sumber Daya Manusia

Satu-satunya sumber daya yang memiliki daya pikir, pandangan, ambisi, kreativitas, pemahaman, motivasi, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) merupakan sumber daya manusia. Potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai kekuatan dan sumber daya, sebab kekuatan berasal dari manusia-manusia.¹⁴ Jadi yang dimaksud oleh peneliti adalah sumber daya manusia adalah tokoh utama dalam kesuksesan suatu perusahaan yang sangat berpengaruh sebab sumber daya manusia adalah sebuah kekuatan untuk perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Perbandingan

Perbandingan merupakan suatu metode pengkajian atau penyelidikan dengan mengadakan perbandingan di antara dua objek kajian atau lebih untuk menambah dan memperdalam pengetahuan tentang objek yang dikaji. Jadi di dalam perbandingan ini terdapat objek yang

¹³ Herman, *Inovasi pendidikan* (Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), 95.

¹⁴ Surajiyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 1.

hendak diperbandingkan yang sudah diketahui sebelumnya, akan tetapi pengetahuan ini belum tegas dan jelas.¹⁵

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan di sini berisi tentang alur pembahasan proposal yang dimulai dari pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan pada bagian ini adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi. Berikut sistematika pembahasan pada penelitian ini:

Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Kepustakaan

Pada bagian ini menjelaskan tentang penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi dari penelitian ini serta dilengkapi dengan kajian teori yang ada kaitannya dengan penelitian ini yaitu sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia dalam meningkat sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

Bab III : Metode Penelitian

Bagian ini membahas metode dan jenis penelitian, lokasi dan subjek penelitian, serta metode pengumpulan data dan analisisnya, serta keabsahan dan validitas proses penelitian.

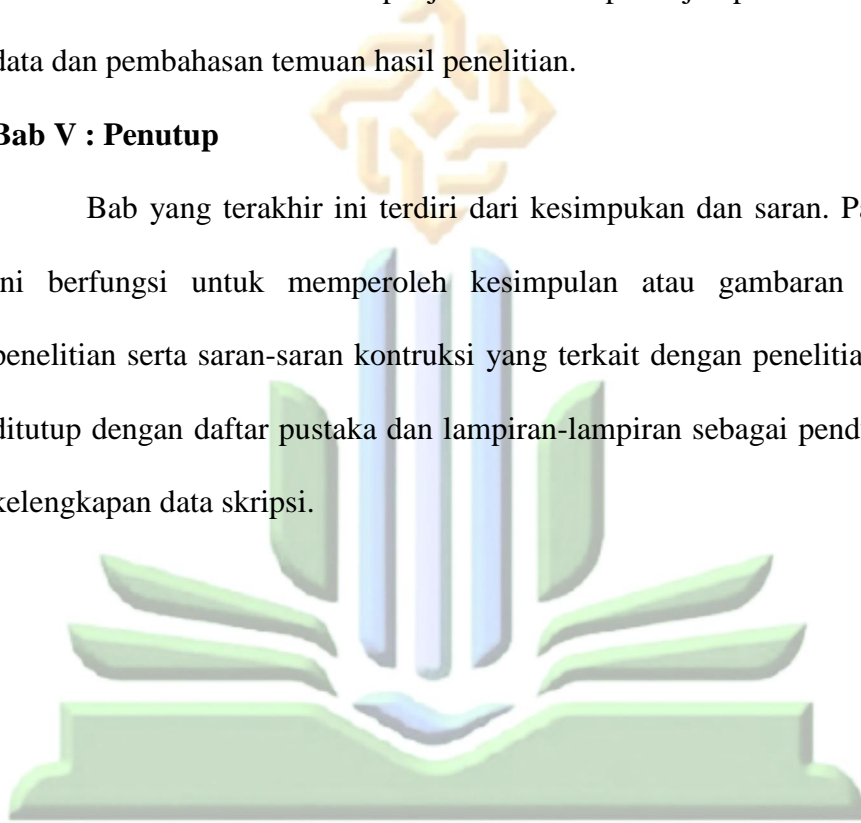
¹⁵ Sjachran Basah, *Hukum Tata Negara Perbandingan* (Bandung: Alumni, 2004), 5.

Bab IV : Penyajian dan Analisi Data

Pada bab ini berisikan penjelasan deskripsi objek penelitian, penyajian data dan pembahasan temuan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab yang terakhir ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian ini berfungsi untuk memperoleh kesimpulan atau gambaran dari hasil penelitian serta saran-saran kontruksi yang terkait dengan penelitian ini. Lalu ditutup dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran sebagai pendukung dari kelengkapan data skripsi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini penulis mencantumkan beberapa uraian penelitian terdahulu terkait dengan topik yang sedang diteliti saat ini. Di mana hal ini bertujuan untuk mencari letak perbedaan di antara keduanya dan atau menyempurnakan penelitian yang sedang dilakukan.

1. Dina Maslakhatul Jazu'ah, 2022: Rekrutmen dan Pengembangan SDM Dompot Dhuafa Jawa Timur, UIN Sunan Ampel.¹⁶

Pada penelitian tersebut menerapkan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa, dalam proses rekrutmen dompet duaafa Jawa Timur menerapkan dua model yaitu model tertutup dan terbuka. Model tertutup merupakan metode rekrutmen yang di informasikan hanya pada karyawan atau orang dikenal. Model terbuka dengan cara menginformasikan secara luas melalui media atau *wibesite*.

Dari penjelasan di atas, ditemukan perbedaan yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen dan pengembangan SDM saja sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia. Persamaan dari kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang rekrutmen.

¹⁶ Dina Maslakhatul Jazu'ah, "Rekrutmen dan Pengembangan SDM Dompot Dhuafa Jawa Timur" (Skripsi, UIN Sunan Ampel, 2022), iii.

2. Dimas Yuanda, 2022: Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Universitas Islam Riau.¹⁷

Fokus masalah yang dibahas pada penelitian ini apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. Dalam penelitian tersebut menerapkan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan (*library Research*), studi lapangan (*field research*). Hasil dari penelitian tersebut adalah Rekrutmen pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang terjadi di perusahaan dirasa sudah baik, perusahaan sudah berhasil merekrut karyawan yang terbaik buat perusahaan.

Perbedaan terhadap penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan hanya membahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini yakni sama-sama membahas tentang rekrutmen di perbankan syariah.

¹⁷ Dimas Yuanda, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru" (Skripsi, Universitas Islam, Riau, 2022), ix.

3. Lusi Munafingah, 2021: Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen, IAIN Purwokerto.¹⁸

Persoalan yang di bahas dalam penelitian tersebut adalah bagaimana proses rekrutmen SDM pada Bank BRI Syariah Cabang Kebumen dan bagaimana kualifikasi pegawai yang akan di rekrutmen dalam Bank BRI Syariah Cabang Kebumen. Penelitian tersebut menggunakan penelitian pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian lapangan (*field reserch*). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa BRI Syariah KCP Kebumen melaksanakan rekrutmen sesuai dengan pedoman rekrutmen BRI Konvensional dan bahwa hanya beberapa tes menunjukkan pengetahuan tentang bank syariah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh para peneliti yang melakukan rekrutmen karyawan dari perusahaan non-perbankan syariah, kurangnya penyampaian produk syariah secara menyeluruh menyebabkan masyarakat tidak dapat membedakan antara produk konvensional dan syariah.

Dari ringkasan di atas, ditemukan letak perbedaan yaitu penelitian terdahulu hanya membahas tentang penerapan sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia di Bank Muamalat KC Jember.

¹⁸ Lusi Munafingah, "Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen" (Skripsi, IAIN, Purwokerto, 2021), x

Persamaan dari keduanya sama-sama membahas tentang sistem perekrutan dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Dan membahas tentang sistem rekrutmen dan SDM

4. Widya Azizah, 2021: Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah Jember, UIN Khas Jember.¹⁹

Permasalahan yang diangkat dalam Fokus penelitian ini adalah bagaimana metode rekrutmen dan pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan BMT UGT sidogiri jenggawah jember dan bagaimana pelatihan dan rekrutmen berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian menunjukkan bahwa BMT UGT sidogiri Jenggawah Jember menggunakan pendekatan rekrutmen dan pelatihan untuk merekrut karyawan baru yang berasal dari masyarakat umum dan alumni Sidogiri. Karyawan yang dipekerjakan akan melakukan magang selama tiga bulan dan jika mereka melakukannya dengan baik, mereka akan dikontrak atau ditetapkan sebagai karyawan tetap. Dampak dari strategi perutan dan pelatihan kepada karyawan dari segi rekrutmen adalah untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh BMT UGT Sidogiri. Dari segi pelatihan meningkatkan kemampuan para karyawan BMT UGT Sidogiri menyelesaikan masalah yang dihadapi.

¹⁹ 4. Widya Azizah, "Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah Jember" (Skripsi, UIN Khas Jember 2021), ix.

Penelitian saat ini lebih fokus pada sistem rekrutmen pegawai melalui program magang untuk meningkatkan sumber daya manusia, sedangkan penelitian sebelumnya membahas strategi rekrutmen dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedua persamaan penelitian ini membahas rekrutmen dan menggunakan metode kualitatif.

5. Yuni Arti Arifin, 2020: Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo, IAIN Palopo.²⁰

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menyatakan Proses rekrutmen berdampak sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Palopo. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen berdampak terhadap kinerja karyawan, dan semakin baik rekrutmen, semakin besar dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Dari ringkasan diatas, ditemukan letak perbedaan yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo dan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan, pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang Sistem rekrutmen pegawai melalui program magang mulia di Bank Muamalat KC Jember. Persamaan penelitian sebelumnya

²⁰ Yuni Arti Arifin , “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo” (Skripsi, IAIN Palopo, 2020), x.

dan saat ini sama-sama membahas proses pengangkatan dan seleksi karyawan.

6. Sarah Talya Tamin, 2020: Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta), UIN Syarif Hidayatullah.²¹

Dalam penelitian di atas menggunakan metode analisis regresi berganda dengan pendekatan kuantitatif. Data primer dan sekunder adalah sumber data dari penelitian ini. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen dalam bentuk angket/kuesioner serta melalui daring *online* kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi, dan pelatihan berdampak secara parsial pada kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia. Kinerja karyawan bank muamalat indonesia berdampak secara bersamaan oleh variabel rekrutmen, motivasi, dan pelatihan. Variabel rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan yang berdampak pada kinerja karyawan bank muamalat Indonesia. Ringkasan di atas menunjukkan bahwa ada perbedaan; penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dan membahas bagaimana pelatihan, rekrutmen, dan motivasi karyawan berdampak pada kinerja mereka di Bank Muamalat Indonesia. Namun, penelitian saat ini lebih berfokus pada program magang Bank Muamalat Kc Jember untuk perekrutan pegawai. Kedua penelitian ini memiliki kesamaan, yaitu mereka berbicara tentang pengangkatan karyawan dan berfokus.

²¹ Sarah Talya Tamin, "Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, xi, (2020),

7. Fatma Wati, 2019: Strategi Personalia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu, IAIN Bengkulu.²²

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penemuan menunjukkan bahwa, Manajemen personalia berusaha agar memilih pekerja yang sesuai persyaratan dan standar Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu serta memiliki sifat siddiq, amanah, tabliq, dan fathonah untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai karyawan. Untuk memajukan sumber daya manusia di Bank Muamalat kantor Cabang Bengkulu, strategi personalisasi digunakan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan seperti pelatihan mandiri dan periodik. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup tentang produk bank syariah dan cara menggunakannya.

Dari ringkasan di atas, ditemukan perbedaan yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang strategi personalia dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu. Sedangkan pada penelitian saat ini, membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember. Persamaan dari dua penelitian ini, yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang cara meningkat sumber daya manusia di obyek yang sama yakni Bank Muamalat.

²² Fatma Wati, "Strategi Personalia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu" (Skripsi, IAIN Bengkulu, 2019).xii ,

8. Anas Santoso, 2019: analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan bank bca syariah, uin syarif hidayatullah.²³

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, divisi SDM Bank BCA Syariah mengatur rekrutmen karyawan sepenuhnya. Bank BCA Syariah menggunakan dua metode rekrutmen: internal dan eksternal. Dalam faktor internal memaksimalkan sumber daya perusahaan yang ada dan memiliki lingkungan kerja yang teratur, faktor eksternal yaitu terbukanya kesempatan bagi karyawan kontrak, karyawan magang, atau karyawan tidak tetap untuk diberi kesempatan berkarir di Bank BCA Syariah.

Dari penjelasan di atas, ditemukan perbedaan yakni pada penelitian terdahulu membahas tentang analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank BCA Syariah sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank muamalat Kantor Cabang Jember. Persamaan dari kedua penelitian tersebut yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang perekrutan.

9. Oktariana Siska, 2018: Analisa Pola Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT *FIFGROUP* Cabang Situbondo, UIN Khas Jember.²⁴

²³ Anas Santoso, "analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan bank bca syariah" (Skripsi, uin syarif hidayatullah, 2019).

²⁴ Oktariana Siska, "Analisa Pola Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT *FIFGROUP* Cabang Situbondo." (Skripsi UIN Khas Jember, 2018), xi.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, dan bentuk penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil penelitian yang diperoleh peneliti bahwa pola rekrutmen yang diimplementasikan oleh PT *FIFGroup* Cabang Situbondo adalah dengan menggunakan metode rekrutmen terbuka dengan memakai sumber rekrutmen secara eksternal dan internal. Selain itu ada faktor yang menghambat dan mendukung dalam proses rekrutmen. Faktor penghambatnya calon karyawan yang melamar banyak yang berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai sehingga perusahaan harus mengadakan pelatihan lebih dasar terhadap pegawai. Faktor pendukung adalah banyak para pelamar yang muncul pada daftar lamaran kerja, sehingga perusahaan dapat lebih mudah memilih calon pegawai sesuai kriteria perusahaan inginkan.

Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan adalah pada penelitian terdahulu hanya fokus dalam pola rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini adalah membahas tentang sistem perekrutan pegawai melalui sistem magang untuk meningkatkan sumber daya manusia. hal yang sama dari kedua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif.

10. Intan Prawesti, 2018: Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim, UIN Sunan Ampel.²⁵

Pada penelitian di atas menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian di atas, yakni sistem perekrutan yang dilakukan BMT Permata Jatim menggunakan dua metode yakni metode internal dan eksternal. Metode internal mengisi posisi yang hilang dari karyawan lama; metode eksternal merekrut karyawan dari luar perusahaan melalui media cetak. Dalam tiga tahun terakhir, sistem pelatihan, penempatan, dan perekrutan mempengaruhi penilaian kinerja, tetapi tidak secara signifikan. Namun, pertumbuhannya cukup besar dan tidak menurun di tahun-tahun berikutnya.

Dari penjelasan di atas, ditemukan perbedaan pada penelitian terdahulu membahas tentang analisis sistem rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Permata Jatim. Sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kc Jember. Hal yang sama dari kedua penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan menerangkan tentang sistem perekrutan.

²⁵Intan Prawesti, "Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim" (Skripsi, UIN Sunan Ampel., (2018),

Table 2.1
Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Dina Maslakhatul Jazu'ah, Tahun 2022	Rekrutmen dan pengembangan SDM dompet Dhuafa Jawa Timur	Persamaan dari kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang rekrutmen serta pengembangan SDM	Pada penelitian terdahulu membahas tentang rekrutmen dan pengembangan SDM saja sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia
2.	Dimas Yuanda, 2022.	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru	Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini yakni sama-sama membahas tentang rekrutmen di perbankan syariah.	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru. sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia
3.	Lusi Munafingah, 2021	Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja	Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan membahas sistem	hanya membahas tentang Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI

		Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen	perekrutan dan sumber daya manusia	Syariah KCP Kebumen, sedangkan penelitian saat ini membahas tentang Sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia di Bank Muamalat KC Jember
4	Widya Azizah, Tahun 2021	Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah Jember	Persamaan kedua penelitian ini membahas perekrutan dan menggunakan metode kualitatif..	Pada penelitian terdahulu membahas Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan sedangkan pada penelitian saat ini lebih fokus membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia.
5.	Yuni Arti Arifin, 2020	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo	Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini adalah sama-sama membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan.	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Palopo dan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan, pada penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang Sistem

				rekrutmen pegawai melalui program magang MULIA di Bank Muamalat KC Jember
6.	Sarah Talya Tamin, Tahun 2020	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)	Penelitian ini berfokus pada Bank Muamalat dan membahas pengangkatan karyawan.	Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan membahas tentang pengaruh rekrutmen, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan, pada penelitian saat ini lebih fokus kepada sistem perekrutan pegawai melalui program magang di Bank Maumalat Kc Jember.
7.	Fatma wati, Tahun 2019	Strategi Personalia dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu	Persamaan dari dua peneletian ini, yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang cara meningkat sumber daya manusia di Obyek yang sama yakni Bank Muamalat.	Pada penelitian terdahulu membahas tentang strategi personalia dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu. Sedangkan pada penelitian saat ini, membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya

				manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.
8.	Anas Santoso, Tahun 2019	Analisis proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah.	Persamaan dari kedua penelitian tersebut yaitu sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang perekrutan.	Pada penelitian terdahulu membahas tentang analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan Bank BCA Syariah sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank muamalat Kantor Cabang Jember.
6.	Sarah Talya Tamin, Tahun 2020	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)	Persamaan dari kedua penelitian yakni sama-sama membahas tentang rekrutmen pegawai dan obyek yang sama yaitu Bank Muamalat.	Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan membahas tentang pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan, pada penelitian saat ini lebih fokus kepada sistem perekrutan pegawai melalui program magang di Bank Maumalat Kc Jember.

9.	Oktariana Siska,tahun 2018	Analisa Pola Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT FIFGROUP Cabang Situbondo.	Kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang pengambilan pekerja.	Pada penelitian terdahulu hanya fokus dalam pola rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini adalah membahas tentang sistem perekrutan pegawai melalui sistem magang untuk meningkatkan sumber daya manusia.
10.	Intan Prawesti, Tahun 2018	Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim	Kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan berbicara tentang sistem pekerjaan.	Pada penelitian terdahulu membahas tentang Analisi Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata Jatim. Sedangkan pada penelitian saat ini membahas tentang sistem rekrutmen pegawai melalui program magang dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank Muamalat Kc Jember.

Sumber : Diolah Diolah

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan ragam penelitian yang mencakup memilih teori yang akan dimanfaatkan dalam penelitian, mengidentifikasi literatur, menguraikan dokumen, dan menerapkan temuan penelitian. Penelitian ini disebut sebagai teori penyelesaian masalah dalam penelitian ini.²⁶ Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Umumnya sebuah perusahaan memiliki salah satu divisi dalam melakukan kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat (*recruitment*). Menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa rekrutmen atau perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria untuk posisi di suatu perusahaan.

Sedangkan pendapat dari Yuniarsih dan Suwatno tentang perekrutan, yaitu usaha untuk mendapatkan pekerja dari berbagai sumber yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan perusahaan maka mereka dapat melakukan misi perusahaan untuk mencapai tujuan dan visinya.²⁷

Tahap pertama dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi adalah merekrut karyawan. Karena itu, rekrutmen harus dilakukan dengan benar karena kemampuan mereka dapat

²⁶ Wagiran, *Metodologi penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)* (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2013), 76.

²⁷ Noviyanti dan Dian Arlupi Utami, *Rekrutmen Kepegawaian* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), 4.

membantu atau menghancurkan perusahaan. Rekrutmen dimulai dengan keinginan untuk mengisi posisi yang tersedia sebelum pelamar menyerahkan berkas lamarannya. Oleh karena itu, proses rekrutmen berbeda dari proses seleksi karena proses rekrutmen dilakukan setelah proses seleksi selesai.

Rekrutmen merupakan proses dari perencanaan tenaga kerja dan bermanfaat untuk memperoleh jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi adalah proses pemilihan calon karyawan yang telah direkrut sesuai dengan berbagai persyaratan yang telah ditetapkan oleh bank, tetapi rekrutmen adalah proses menarik banyak kandidat untuk melamar ke bank.

b. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja (lowongan pekerjaan) pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Proses pencarian calon karyawan untuk ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu dalam suatu perusahaan atau organisasi, pada umumnya meliputi proses rekrutmen (pencarian calon karyawan) serta seleksi (pemilihan calon karyawan), yang secara terinci meliputi kegiatan di bawah ini:²⁸

²⁸ Tellma, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), 40.

- 1) Memasang iklan di berbagai media cetak, seperti koran, majalah, radio, televisi.
- 2) Pendekatan langsung ke sekolah, universitas, lembaga-lembaga pendidikan.
- 3) Pencari kerja melamar sendiri di perusahaan.

c. Teknik-teknik rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia dikenal dua teknik rekrutmen yaitu sentralisasi dan desentralisasi.

1) Sentralisasi

Apabila semua departemen ingin merekrut jumlah karyawan kantor dan cara yang sama, sentralisasi rekrutmen merupakan keputusan yang umum bagi organisasi yang besar karena dapat meminimalisir biaya.

2) Desentralisasi

Jika jumlah pegawai yang diperlukan terbatas dan masing-masing departemen memerlukan jenis pekerjaan tertentu, desentralisasi digunakan.

d. Metode Perekrutan

Metode perekrutan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru dibagi atas metode tertutup dan terbuka.²⁹

²⁹ Tellma, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), 40.

- 1) Metode tertutup yaitu dimana perekrutan ini hanya di informasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk menjadi relative sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.
- 2) Metode terbuka adalah dimana perekrutan itu diinformasikan secara luas dengan memampang iklan pada media masa baik cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka ini diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* menjadi lebih besar.

Rekrutmen internal dan eksternal adalah dua sumber utama untuk merekrut karyawan. Rekrutmen internal mencari kandidat dari karyawan yang sudah ada di perusahaan. Rekrutmen internal memberi keuntungan biaya yang lebih sedikit dibandingkan dengan rekrutmen eksternal, karena organisasi telah mendalami keterampilan dan kemampuan calon internal.

Rekrutmen pegawai dari luar organisasi disebut sebagai rekrutmen eksternal. Keuntungan utama dari cara ini merupakan kemampuan untuk memberikan ide dan perspektif baru ke dalam proses pengambilan keputusan organisasi. sedangkan kekurangan utamanya adalah mungkin berpengaruh negatif pada moral kerja

dan kekompakan. Salah satu masalah tambahan adalah biaya yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan rekrutmen internal.

2. Magang.

a. Pengertian Magang.

Magang adalah kesempatan bagi mahasiswa atau masyarakat untuk memberikan pengalaman langsung mengenai lingkungan bisnis baik dalam industri perbankan dan manufaktur. Magang membantu memosisikan diri antara prestasi akademik dan masa depan profesional, jadi sangat penting bagi mahasiswa untuk mengikutinya. Akibatnya, banyak perusahaan memberikan pekerjaan tetap kepada pemegang yang berprestasi. Selain itu, magang dapat menjadi pembentuk jaringan dan alat pencari kerja yang penting.³⁰

Metode pelatihan di tempat kerja dan di luar tempat kerja berbeda. Menurut Swasto, metode di tempat kerja adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, di mana seseorang belajar tentang pekerjaan dengan melakukannya secara langsung di tempat kerja mereka. Arik Prasetya menggambarkan metode ini sebagai berikut: Metode ini cocok untuk pelatihan karyawan baru, karyawan magang, penggunaan teknologi baru dan karyawan yang baru di promosikan pada jabatan baru.³¹

³⁰ Boone & Kurtz, *Contemporary Business Pengantar Bisnis Kontemporer* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 1-2.

³¹ Aprizal Yusril, *Proyeksi Perbankan Di Era Disrupsi: Kajian Evaluasi Dan Tantangan BRI Pekanbaru Ke Depan* (Jakarta: Pustaka Kaji, 2019), 35.

b. Manfaat magang

Magang atau intership memiliki banyak manfaat baik untuk peserta magang maupun bagi perusahaan. Berikut adalah manfaat dari magang:

1) Meningkatkan pengalaman kerja:

Peserta magang akan mendapatkan pengalaman kerja terkait bidang yang diminatinya. Mereka akan belajar tentang pekerjaan yang sebenarnya dan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam bidang tertentu.

Meningkatkan keterampilan, Program magang membantu peserta magang untuk meningkatkan keterampilan kerja dalam bidang yang diminati. Mereka akan belajar tentang praktik terbaik dalam industri tersebut dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan.

2) Memperluas jaringan:

Peserta magang dapat memperluas jaringan atau relasi dengan bertemu dengan profesional di bidang mereka. Mereka dapat memperoleh wawasan dan pengalaman dari orang-orang yang sudah berpengalaman di bidangnya.

3) Menyiapkan untuk karir :

Program magang akan membantu mereka untuk mempersiapkan diri untuk karir di bidang tertentu. Mereka akan memperoleh pemahaman tentang apa yang diharapkan suatu

perusahaan tersebut dan bagaimana cara mengembangkan keterampilan sesuai dengan yang perusahaan butuhkan.

4) Memperoleh kesempatan kerja :

Jika peserta magang menunjukkan kinerja yang baik selama program magang, maka mereka dapat memperoleh kesempatan untuk bekerja sebagai pegawai tetap di suatu perusahaan.

5) Memperoleh referensi :

Peserta magang dapat memperoleh referensi dari para profesional di bidang mereka. Referensi ini dapat digunakan dalam mencari pekerjaan di masa depan. Manfaat untuk perusahaan yang memberikan atau mengadakan program magang adalah perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang terlatih dan berkompeten dengan biaya yang lebih rendah daripada

merekrut karyawan baru. selain itu, program magang dapat membantu perusahaan memperluas jaringan dan bakat baru yang mungkin sulit ditemukan di tempat lain.³² Selain itu manfaat yang didapatkan perusahaan yaitu realisasi dan adanya misi sebagai fungsi dan tanggungjawab sosial kelembagaan dan menumbuhkan kerja sama yang menguntungkan bagi semua pihak.³³

³² Mery K. Iding, *"The Benefits and Pitfalls of internships: A Guide for interns and employers"* (Rowman & Littlefield, 2017), 38.

³³ Supriyadi, *Buku Pedoman program magang dan praktik pengalaman lapangan*, (Jakarta: NEM, 2022), 8.

3. Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, kesuksesan organisasi dalam mencapai rencana strategisnya akan sulit dicapai.³⁴ Fokus sumber daya manusia organisasi harus pada visi, misi, dan tujuan organisasi. Tentu saja, seseorang harus memiliki kualitas dan nilai. Ada lima kualitas dan nilai, antara lain:

- a. Dorongan
- b. Sikap atau sifat bawaan
- c. Konsep diri
- d. pemahaman
- e. kemampuan

Selain lima ide di atas, ada pendapat lain tentang kompetensi dan atribut yang harus dimiliki oleh karyawan SDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini termasuk keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku, dan pengetahuan.³⁵

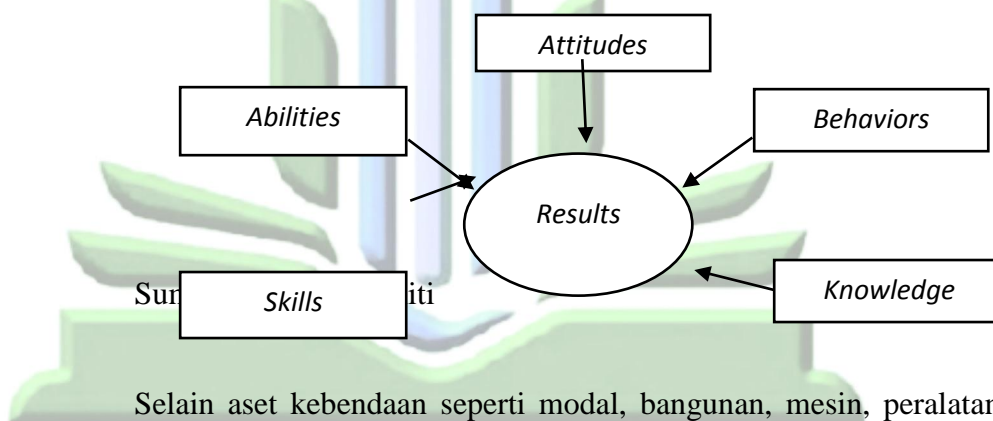
- a. Keterampilan *skill* adalah Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
- b. Kemampuan *abilitis* adalah kemampuan kita menyelesaikan sesuatu dengan baik.

³⁴ Dewi Hanggareni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), 4.

³⁵ Noor Arifin, *Manajemen Sumberdaya Manusia teori dan kasus* (Jepara: UNISNU PRESS, KURANG TAHUN), 4-3.

- c. Sikap *attitude* adalah tingkah laku, sopan santun kita dalam bersosial dengan orang lain.
- d. Perilaku *behavior* adalah tindakan kita dalam melakukan suatu hal
- e. Pengetahuan *knowledge* adalah Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang yang digeluti dikenal sebagai pengetahuan mereka.³⁶

Gambar 2.1 lima Karakter dan Kompetensi SDM



Selain aset kebendaan seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, dan lain-lain, sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya aset perusahaan yang bertahan³⁷

- 4. Perbandingan Kinerja Karyawan
 - a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

³⁶ Hamsinah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2022) 183-184.

³⁷ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), 7.

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁸

b. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara indikator kinerja adalah:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan Kerapihan, ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

4) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

³⁸ Mangkunegara, manajemen Sumber Daya manusia (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 44.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.³⁹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

³⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 44.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berfungsi menjadi alat utama untuk menghimpun data yang terkait langsung dengan subjek atau instrumen penelitian. Data ini dapat dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, dibantu oleh dokumentasi yang ada selama penelitian.⁴⁰ Pada penelitian saat ini menerapkan pendekatan penelitian kualitatif.

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian kualitatif deskriptif menggunakan data kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Jadi penelitian ini menjelaskan fokus penelitian yaitu sistem perekrutan pegawai melalui program magang Mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

B. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian dilaksanakan dan di mana peneliti mendapatkan informasi tentang data yang diperlukan.⁴¹ Penelitian ini akan dilakukan di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember yang berlokasi di Jl. PB Sudirman No. 35, Pagah, Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68112. Bank Muamalat merupakan satu-satunya bank yang mngeluarkan sistem perekrutan bank melalui program magang MULIA sejak tahun 2017 dan mendapatkan penghargaan *Service Exellent Award*

⁴⁰ Sugiono, *Memahami Penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2005) 2.

⁴¹Eko Sudarmanto, DKK., *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif* (Yayasan Kita Menulis, 2021), 207.

2017-2022 sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

C. Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah individu yang memberikan informasi atau pendapat yang diperlukan peneliti. Informan ini biasa disebut responden. Dalam menentukan subyek penelitian atau sampel dalam penelitian kualitatif berbeda dengan kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, perhitungan statistik tidak digunakan untuk menentukan sampel. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan digeneralisasikan. Dalam penelitian kualitatif, penentuan sampel dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung.⁴²

Penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive*, yang berarti mengumpulkan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Faktor-faktor tertentu mungkin termasuk individu yang dianggap memiliki pemahaman yang paling mendalam tentang informasi yang dibutuhkan oleh peneliti, atau mereka dapat membantu peneliti menemukan obyek atau situasi sosial yang diselidiki.⁴³

Oleh karena itu, penentuan subyek pada penelitian yang akan di bahas saat ini dinyatakan cocok dilakukan dengan *purposive*, yang mana penentuan ini berdasarkan pada tujuan peneliti dalam mengungkap masalah yang akan dibahas. Subyek penelitian berdasarkan pada orang-orang yang dianggap

⁴² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember* (Jember: IAIN Jember, 2019), 46.

paling tahu tentang informasi yang dibutuhkan. Guna mempermudah peneliti memperoleh informasi.

Adapun informan yang dipilih dalam penelitian ini:

1. Ibu Palupi jabatan *Branch Operations Service Manager*
2. Merlyana Rengganis jabatan *Branch sales Support*
3. Farhana Rofifah jabatan *Teller Bank Muamalat Kc Jember*.
4. Alva jabatan sebagai *Customer Service Bank Muamalat Kc Jember*

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai pengumpul data. Adapun prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi ialah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap obyek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun teknik yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah observasi terus terang atau tersamar yakni peneliti melakukan pengumpulan data dengan berterus terang kepada sumber data, bahwa sedang melakukan penelitian. Jadi sumber data atau informan mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.⁴⁴

⁴⁴ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 123.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana sejumlah pertanyaan diajukan secara lisan kepada subjek yang diwawancarai. Istilah “teknik wawancara” dapat diartikan sebagai suatu cara untuk memperoleh data dengan cara bertanya kepada responden atau informan secara langsung. Ada empat kategori wawancara: wawancara berbingkai, wawancara mendalam, wawancara tidak terstruktur, dan sebagainya. wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilaksanakan sesuai dengan pedoman wawancara (materi pertanyaan) yang telah ditetapkan. Agar pembicaraan tetap terfokus pada judul penelitian, dilakukan wawancara tidak terstruktur yang mengalir bebas tanpa menggunakan pedoman wawancara. Informan di lokasi penelitian adalah subjek wawancara mendalam, yaitu percakapan tidak terstruktur yang dilakukan berkali-kali dalam jangka waktu yang lama. Wawancara garis besar dipimpin oleh para ahli yang awalnya memutuskan atau menguraikan judul diskusi agar tidak menyimpang dari titik eksplorasi sambil tetap menyesuaikan diri agar tidak terkesan kaku.

Peneliti menggunakan wawancara terstruktur dalam penelitian ini. Dimana setiap pertanyaan yang akan diajukan ke narasumber sudah diatur sebelumnya. Peneliti di Kantor Cabang Bank Muamalat melakukan wawancara ini.⁴⁵Wawancara ini dilakukan peneliti di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember yakni kepada *Branch Operation Service Manager*

⁴⁵ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011) 75-76.

kantor Cabang Bank Muamalat Jember. Selain itu, peneliti juga mewawancarai pegawai Bank Muamlat KC Jember yang dianggap paling tahu, khususnya yang bekerja pada bagian tertentu.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen (informasi yang didokumentasikan). Dokumen tertulis dapat berupa arsip, catatan harian, autobiografi, memorial, kumpulan surat pribadi, dll. Dokumen terekam dapat berupa film, kaset rekaman, mikrofilm, foto, dll. Disini peneliti juga meminta dokumentasi kepada kepala cabang Bank Muamalat Jember, guna mendukung keakuratan data melalui wawancara dan observasi yang sudah dilakukan peneliti.⁴⁶

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses memilih dan membentuk secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam sub kategori, memilih mana yang penting dan yang harus dipelajari, dan mencapai kesimpulan yang membuat data mudah dipahami oleh individu dan orang lain.

Miles dan Huberman menyatakan bahwa karena analisis data kualitatif berlangsung secara interaktif dan terus-menerus, hingga data menjadi jenuh.

⁴⁶ Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011) 85-86.

Proses analisis termasuk mengumpulkan data, kondensasi data, penyajian data dan memverifikasi kesimpulan.⁴⁷

1. *Data Collection* (pengumpulan data)

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, atau gabungan dari ketiganya (triangulasi).

2. *Data condensation* (kondensasi data)

Kondensasi data adalah proses menentukan, memusatkan, memudahkan, dan membuat abstraksi data yang berasal dari catatan lapangan, wawancara, transkrip, dan berbagai dokumen dan catatan lapangan. Proses ini membuat data lebih kuat dan stabil.

3. *Data Display* (penyajian data)

Data dalam penelitian kualitatif dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, *flowchat*, hubungan antar kategori, dll. Menurut Miles dan Huberman, teks naratif adalah cara yang paling umum untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif. Akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dengan menyajikan data, dan lebih mudah untuk merencanakan pekerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

4. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan/verifikasi)

Penelitian kualitatif menghasilkan temuan baru. Hasilnya dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori, atau deskripsi

⁴⁷ Matthew B. Miles, *Wualitative Data Analysis A Methods sourcebook*, (Sage Publications: 2018), 11.

atau gambaran dari sesuatu yang sebelumnya tidak jelas sehingga menjadi jelas.

F. Keabsahan Data

Untuk menghindari kesalahan data dalam analisis, data harus diuji secara konsisten pada subjek penelitian yang sama. Melakukan triangulasi dari sumber yang bertanggung jawab, dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar akurat dan tidak berasal dari subjek penelitian. Triangulasi adalah penggabungan data atau informan melalui berbagai teknik wawancara dalam satu penelitian.⁴⁸ Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis triangulasi sumber yang berarti menggunakan sumber informan yang berbeda, serta melakukan pengecekan serta membandingkan dan melakukan kontras data dengan sumber data yang lain.

G. Tahap - Tahap Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menguraikan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan, yang terdiri dari tahap pra lapangan, tahap pelaksanaan penelitian, hingga tahap penyelesaian. Pada bagian ini, peneliti menjelaskan jadwal penelitian, yang mencakup tahap sebelum di lapangan, pelaksanaan penelitian, dan penyelesaian.

1. Tahap sebelum di lapangan
 - a. Menyiapkan judul penelitian
 - b. Konsultasi judul
 - c. Mengurus surat izin penelitian

⁴⁸ Julianty Pradono, *Panduan Penelitian dan Pelaporan Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Lembaga Penerbit Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan (LPB), 2018), 41.

d. Memepersiapkn penelitian lapangan

2. Tahap kegiatan lapangan

Setelah mendapatkan surat izin penelitian, peneliti mendatangi lokasi untuk melakukan penelitian pada objek yang dituju dan mulai mengumpulkan informasi atau data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan dengan sistem perekrutan pegawai melalui program magang Mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia.

3. Tahap penulisan laporan atau penyelesaian

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kegiatan yang dilakukan adalah menyusun atau penyusunan terhadap hasil penelitian yang sudah di peroleh dari semua data pada saat penelitian berlangsung.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Bab ini membahas hasil penelitian di Bank Muamalat, yang merupakan Kantor Cabang Jember. Daftar objek penelitian disusun secara sistematis di bawah ini untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang subjek dan gambaran penelitian:

1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat

Bank Muamalat adalah yang pertama di Indonesia yang menerapkan sistem perbankan syariah. Akta Pendirian Nomor 1 dibuat pada tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah di Jakarta di hadapan Yudo Paripurno, SH, Notaris. Akta pendirian tersebut disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-2413.HT.01.01 tahun 1992 pada tanggal 21 Maret 1992. Itu juga didaftarkan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah No. 970/1992, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 34 pada tanggal 28 April 1992 tambahan No. 1919A.⁴⁹

Anggaran Dasar Bank telah berubah beberapa kali, yang terakhir dibuat pada tanggal 28 Januari 2022 di hadapan Notaris Ashoya Ratam, S.H. M.Kn. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia menerima dan mencatat perubahan tersebut dalam suratnya tertanggal 31

⁴⁹ www.bankmuamalat.com/, diakses 8 September 2022.

Januari 2022 No. AHU- AH.01.03-0070769, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia. Pemerintah Republik Indonesia mendukung BMI setelah diusulkan oleh pengusaha muslim, Majelis Ulama Indonesia (MUI), dan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI). Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 430/KMK.013/1992 tentang Pemberian Izin Usaha Perseroan di Jakarta tanggal 24 April 1992, telah diubah menjadi Surat Keputusan Menteri Keuangan No. 131/KMK.017/1995 tentang Perubahan Keputusan Menteri Keuangan No. 430/KMK.013/1992 tentang Pemberian Izin Usaha Perseroan tanggal 30 Maret 1995. Dalam keputusan tersebut, perseroan memberikan izin untuk beroperasi sebagai bank umum.

Sementara sahamnya tidak terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), PT Bank Muamalat Indonesia adalah perusahaan publik. Pada tanggal 27 Oktober 1994, ia ditunjuk sebagai Bank Devisa oleh Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/76/KEP/DIR. Pada tanggal 6 Februari 1995, Surat Keputusan Menteri Keuangan No. S-79/MK.03/1995 menunjukkan perseroan sebagai Bank Devisa.⁵⁰

Status Bank Persepsi telah diberikan kepada perusahaan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. S-9383/MK.5/2006 tanggal 28 Desember 2006, yang memungkinkan perusahaan untuk menerima setoran pajak. Sebagaimana tercantum dalam Surat Lembaga Penjamin Simpanan No. S.617/DPMR/VII/2013 perihal Kepesertaan

⁵⁰ www.bankmuamalat.com/, diakses 8 September 2022.

Lembaga Penjamin Simpanan, Perseroan kemudian menjadi peserta program penjaminan Lembaga Penjamin Simpanan pada tanggal 25 Juli 2013. Surat Keputusan Badan Pengelola Keuangan Haji No. 4/BPKH.00/2018 tanggal 28 Februari 2018 menetapkan perusahaan sebagai Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji.

BMI terus mengembangkan produk keuangan syariah baru, seperti Sukuk Subordinasi Mudharabah, Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat), dan *multifinance* syariah Al-Ijarah Indonesia *Finance*, yang semuanya menjadi terobosan baru di Indonesia. *Shar-e*, yang diluncurkan pada tahun 2004, juga merupakan produk tabungan instan pertama di Indonesia.⁵¹

Shar-e Gold Debit Visa, yang dirilis pada tahun 2011, memiliki layanan e-channel semacam internet banking, *mobile banking*, ATM, dan pengelolaan uang tunai, serta penghargaan sebagai Kartu Debit Syariah pertama di Indonesia dengan teknologi *chip*. Setiap satu dari barang-barang ini berfungsi sebagai pionir produk syariah di Indonesia dan merupakan momen penting dalam industri perbankan syariah. BMI kian melebarkan sayap dengan memperluas jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia dan di luar negeri seiring dengan peningkatan kapasitas dan reputasi bank. Bank ini menjadi satu-satunya bank di Indonesia yang melakukan ekspansi bisnis di Malaysia. Pada tahun 2009, mereka mendapatkan izin untuk membuka cabang di Kuala Lumpur, Malaysia.

⁵¹ www.bankmuamalat.com/, diakses 8 September 2022.

Saat ini, Bank memiliki 239 kantor layanan, termasuk 1 (satu) cabang di Malaysia. Jaringan layanan yang luas, termasuk 568 ATM Muamalat, 120.000 ATM Bersama dan ATM Prima, dan 51 Mobil Kas Keliling, mendukung operasi bank.

Untuk memperkuat citra Bank sebagai Bank Syariah Islami yang kontemporer, profesional, dan modern, BMI melakukan *rebranding* pada logonya. Selain itu, bank terus meraih prestasi dan pencapaian yang diakui secara nasional dan internasional. Beberapa entitas asosiasi dan afiliasi BMI sekarang bekerja sama untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya. Beberapa di antaranya adalah Al-Ijarah Indonesia *Finance* (ALIF), yang menyediakan layanan pembiayaan syariah; DPLK Muamalat, yang menyediakan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan; Institut Muamalat, yang mengembangkan, menyebarkan, dan memberikan pendidikan tentang sistem ekonomi syariah kepada masyarakat; dan Baitulmaal Muamalat, yang menyediakan layanan pembiayaan syariah.⁵²

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”

⁵² <https://www.bankmuamalat.co.id/> . diakses 8 September 2022.

b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

Table 4.1
Data Informan Pegawai Bank Muamalat Kantor cabang Jember

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Lama Menjadi Pegawai
1	Merlyana Rengganis	<i>Branch Sales Support</i>	Perempuan	13 tahun
2	Farhana Rofifah	<i>Teller</i>	Perempuan	1 tahun
3	Alva	<i>Customer Service</i>	Perempuan	2 tahun
4	Palupi	<i>Branch Operations Servis Manager</i>	Perempuan	20 tahun

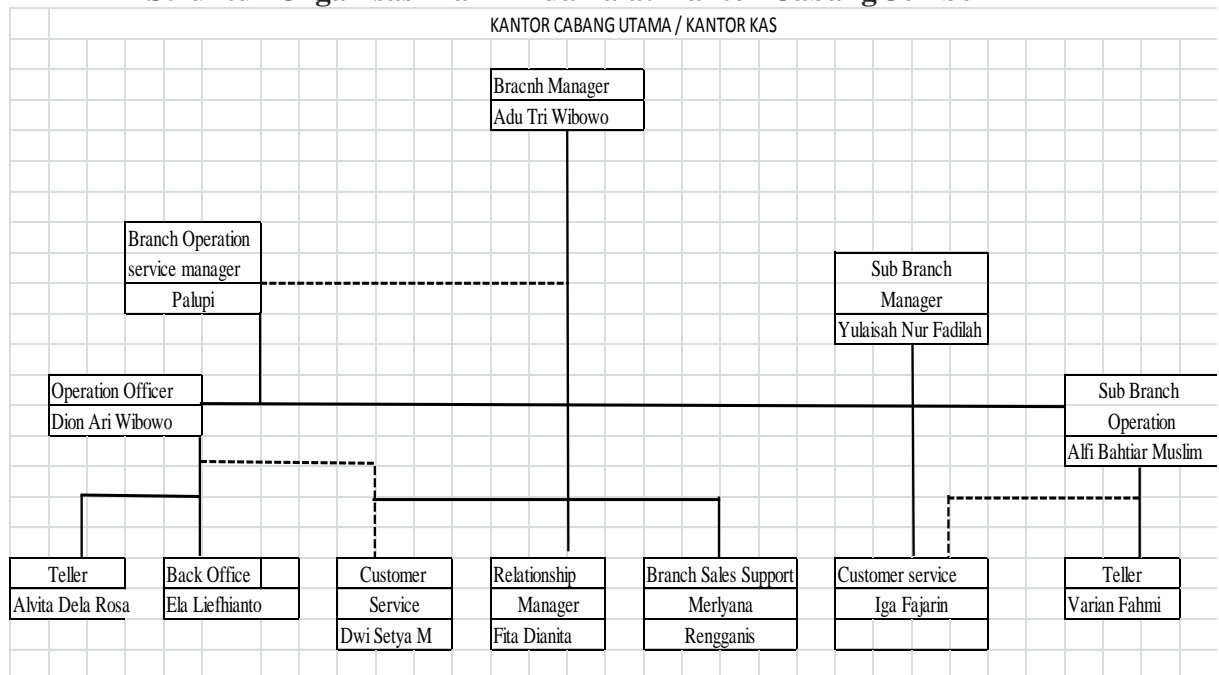
Sumber: Data Diolah

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem resmi tugas dan wewenang yang mengatur cara setiap orang bekerja sama dan mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi⁵³. Berikut adalah struktur organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

⁵³ Dicky Wisnu U.R, *Teori Organisasi Struktur dan Desain* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019), 8.

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Jember



Sumber: Kantor Bank Muamalat Kantor Cabang Jember

Mengacu pada table 4.2 di atas masing-masing tingkatan memiliki

uraian tugas dan fungsi dalam Bank Muamalat yaitu:

a. Branch Manager

- 1) Mengawasi dan melakukan sinkronisasi kegiatan operasional
- 2) Manager bank harus melakukan kontrol untuk pengawasan semua aktivitas yang dilakukan oleh staff perbankan di kantor cabang.
- 3) Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan Pemasaran perbankan sangat penting dilakukan, hal ini untuk memaksimalkan pendapatan bank.
- 4) Memantau kegiatan operasional perusahaan Monitoring kegiatan operasional perusahaan bisa dilakukan dengan menyusun Rencana Bisnis Bank atau RBB. Setelah penyusunan tersebut maka manager

bank bisa menjalankan RBB yang sesuai bersama dengan staff-staffnya di kantor cabang.

- 5) Mengamati prosedur operasional manajemen resiko Sebagai seorang manager cabang, tugasnya bukan hanya mengawasi kegiatan operasional perbankan, namun manager juga harus memantau prosedur operasional dalam hal manajemen resiko.
- 6) Melakukan peningkatan kegiatan operasional Kegiatan operasional kantor cabang juga harus dikembangkan, apakah itu pelayanannya ataupun produk-produk perbankan yang dimiliki.
- 7) Observasi kinerja karyawan Manager cabang bank bisa melakukan observasi langsung terhadap prestasi bawahannya.
- 8) Memberikan penyelesaian terhadap semua masalah Manager cabang bukan hanya memerintah bawahannya saja, namun manager cabang juga wajib memberikan solusi terhadap semua masalah yang dihadapi karyawannya, baik masalah dengan nasabah ataupun masalah dengan sesama karyawan.
- 9) Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan Manager cabang bank berhak untuk memberikan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

b. Branch Operation Service Manager.

- 1) Menyetujui terhadap transaksi dengan nominal dari dua ratus juta sampai lima puluh milyar rupiah.

- 2) Menegaskan transaksi nasabah di kantor cabang Jember yang dilakukan di kantor cabang lain dengan nominal transaksi di atas seratus juta rupiah.
- 3) Melakukan *Cash & stock opname* untuk mengetahui kesesuaian antara jumlah di awal hari dengan jumlah transaksi.
- 4) Memverifikasi terkait dokumen-dokumen penting yang terkait dengan kewenangannya.

c. *Branch Operation Supervisor.*

- 1) mengatur dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh pegawai bawahan langsung.
- 2) Melakukan *supervise* terhadap proses pekerjaan dibawah koordinasinya, untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana atau target kerja dan SOP yang berlaku.

- 3) Membuat dan mengkaji pelaksanaan rencana kerja bagiannya untuk memastikan tersedianya data yang akurat dan mutakhir sebagai bawahan evaluasi dan pengambilan keputusan atasan.

d. *Operation Officer.*

- 1) Untuk memastikan bahwa operasional telah dijalankan sesuai dengan kebijaksanaan, pedoman, dan prosedur yang berlaku, bidang operasional kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas, dan cabang ponsel diawasi, diatur, dan diawasi.

- 2) Secara langsung memeriksa, mengatur, dan mengawasi penampilan cabang dan layanan kepada pelanggan di kantor cabang, kantor pembantu, kantor kas, dan cabang ponsel dalam rangka *Service Excellent*.

e. *Back Office*

- 1) Mengawasi transaksi *standing instruction* (SI) berarti mengelola dokumen secara teratur dan sekuensial serta membukukan transaksi dalam dokumen penduduk dengan benar sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku.
- 2) Mengecek semua kebutuhan yang dibutuhkan oleh bank Muamalat jember
- 3) *Menghandle* biaya Operasional.

f. *Teller*.

- 1) membantu pelanggan dalam transaksi seperti penarikan, pemindah bukuan, setoran, dan transfer bank, baik tunai maupun nontunai..
- 2) Mengawasi ketersediaan uang tunai di ATM.

g. *Customer Service*.

- 1) Memberitahukan produk Bank Muamalat kepada Nasabah dengan baik dan benar.
- 2) Meyakinkan bahwa Nasabah mengetahui dan memahami semua hak dan kewajiban yang terkait dengan produk Bank Muamalat yang dipilih dengan baik.

- 3) mengatur dan mengawasi seluruh aktivitas pembukaan rekening oleh nasabah secara efektif dan efisien.
- 4) mengatur dan mengawasi seluruh aktivitas penutupan rekening oleh nasabah secara efektif dan efisien
- 5) Mengurus dan mengawasi seluruh aktivitas yang berkaitan dengan manajemen Kartu ATM termasuk PIN ATM dengan baik dan benar sesuai dengan fungsinya.

h. *Relationship Manager.*

- 1) Memberikan informasi kepada pelanggan tentang produk Bank Muamalat.
- 2) Mengidentifikasi pelanggan yang sesuai dengan target pasar untuk menjamin tercapainya target pembiayaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Melakukan proses inisiasi, solitisasi, pengumpulan data, dan analisis atas pengajuan permohonan pembiayaan untuk memastikan proses pengajuan proposal pembiayaan yang lancar kepada Komite Pembiayaan.

i. *Branch Sales Support.*

- 1) Menulis dan mengirim surat dan memo untuk kepentingan cabang yang berhubungan langsung dengan manajer cabang.
- 2) Menyerahkan surat-surat keluar dan masuk dan menyertakan memo keluar dan masuk.

B. Penyajian Data dan Analisis

Di sini, penyajian data digunakan untuk bukti bahwa ada penelitian. Data ini akan dianalisis dan diproses untuk menghasilkan kesimpulan. Peneliti menjelaskan sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia untuk meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember. Deskripsi ini dibuat berdasarkan pengalaman mereka dengan seret data di lapangan. Selanjutnya, data di sini telah melalui berbagai proses dan teknik untuk menghasilkan pembuktian data. Berikut hasil penelitian dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang Mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

1. Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember

Perekrutan adalah serangkaian kegiatan atau proses yang digunakan perusahaan untuk menarik, menyeleksi, dan merekrut karyawan baru untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka, pada penelitian ini peneliti mengambil 4 informan dari karyawan Bank Muamalat kantor cabang Jember, yang terdiri dari . *branch operation service manager dan branch sales support, teller, CS*. Berikut adalah penjelasan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang Mulia.

a. Pengertian rekrutmen

Menurut ibu palupi selaku *Branch Operation Service Manager* menjelaskan bahwa:

“Rekrutmen magang Mulia merupakan program perekrutan yang dilakukan bank muamalat untuk memfasilitasi calon pegawai yang telah lulus sekolah atau *fresh graduate* untuk mengetahui dan merasakan dunia kerja yakni perbankan.”⁵⁴

Dari pernyataan ibu palupi dapat diketahui bahwa rekrutmen Magang Mulia merupakan program perekrutan karyawan untuk memfasilitasi calon pegawai yang telah lulus sekolah atau *fresh graduate* untuk mengetahui dan merasakan dunia kerja di bidang perbankan. Kemudian Menurut merlyana rengganis selaku *Branch Sales Support* beliau mengatakan bahwa:

“rekrutmen Magang Mulia yaitu merupakan kegiatan perekrutan untuk memberikan kesempatan kepada calon pelamar khususnya *fresh graduate* untuk mencoba di dunia industri perbankan.”⁵⁵

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen Magang Mulia yaitu merupakan kegiatan perekrutan untuk memberikan kesempatan kepada calon pelamar khususnya *fresh graduate* untuk mencoba di dunia industri perbankan.

b. Proses rekrutmen

Menurut Ibu Merlyana Rengganis selaku *Branch Sales Support* dan yang menangani perekrutan pegawai di bank Muamalat KC Jember bahwasannya:

⁵⁴ Palupi, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 29 Mei 2023.

⁵⁵ Merlyana Rengganis, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 21 Februari 2023.

“untuk pemberitahuan loker bank muamalat biasanya memberikan informasi loker lewat pamphlet yang di kirim melalui instagram bank muamalat pusat. Selain itu juga bank muamalat memberikan brosur serta kunjungan ke universitas disekitar kita, dan ada beberapa yang secara mandiri langsung datang dan memberikan lamaran kerja di bank Muamalat.”⁵⁶

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan bank muamalat yakni dengan menyebarkan informasi lowongan kerja khususnya magang mulia melalui *pamphlet* dan media sosial. Selain itu bank muamalat juga melakukan kunjungan ke beberapa universitas terdekat serta memberikan brosur dan pengarahan.

c. Teknik rekrutmen

Menurut ibu Palupi selaku *Branch Operation Service Manager* dan bagian yang menghandle *frontliner* di Bank Muamalat Kc Jember

beliau mengatakan bahwa:⁵⁷

“yang membuat program inikan Bank Muamalat pusat jadi untuk sistem perekrutan di sesuaikan dengan kebutuhan setiap cabang. Misalkan di jember butuh 2 *teller* jadi nanti bank muamalat kc jember mengajukan ke pusat untuk melakukan permohonan perekrutan karena membutuhkan 2 *teller*.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa teknik rekrutmen yang dilakukan bank muamalat yakni menggunakan teknik desentralisasi yaitu pegawai yang dibutuhkan sedikit sesuai dengan kebutuhan setiap cabang.

⁵⁶ Merlyana Rengganis, diwawancara oleh Ayu Istiqomah, jember, 21 Februari 2023.

⁵⁷ Palupi, diwawancara oleh Ayu Istiqomah, jember, 29 Mei 2023.

d. Metode Perekrutan.

Menurut ibu Palupi selaku *Branch Operation Service Manager* dan bagian yang *handle frontliner* di Bank Muamalat Kc Jember beliau mengatakan bahwa:

“untuk perekrutan di bank muamalat ini menggunakan rekrutmen terbuka karna disini kita mengambil dari luar perusahaan agar memberikan tampilan baru dan kesempatan bagi pelamar. Untuk itu ada beberapa seleksi yang harus di tempuh oleh calon pelamar yakni seleksi administrasi lanjut setelah itu panggilan interview setelah itu ada seleksi *BI Checking*, tes psikologi, tes kesehatan dan terakhir yang lulus mengumpulkan berkas seperti NPWP, pembukaan rekening, BPJS dan sebagainya.”⁵⁸

Menurut Ibu Merlyana Rengganis selaku *Branch Sales Support* dan yang menangani perekrutan pegawai di bank Muamalat KC Jember bahwasannya:

”bank Muamalat untuk *frontliner* selalu melakukan rekrutmen secara eksternal. Sebelum melakukan perekrutan ada beberapa yang harus dilakukan oleh bank muamalat yakni pertama kita harus melihat kebutuhan cabang. Butuh itu ada 2 artian yang pertama semakin besar bisnisnya sehingga kita butuh tambahan orang untuk *handle* pekerjaan, yang kedua *Replacement* jadi ada karyawan yang berhenti jadi kita harus menggantikan nah itu baru kita bisa melakukan rekrutmen. Kemudian dari cabang mengajukan surat permohonan rekrutmen ke kantor pusat sesuai dengan alasannya. Jika sudah turun surat persetujuan untuk rekrutmen baru muamalat pusat membuat pamphlet atau brosur elektronik lalu *Upload* melalui instagram bank muamalat resmi. setelah itu disebar ke info job loker dan media sosial lainnya. Kemudian setelah pasang iklan nanti kan banyak lamaran yang masuk baru kita proses rekrutmen. Proses rekrutmen di bank muamalat ada beberapa tahapan pertama seleksi administrasi, kedua panggilan *interview*, ketiga psikotes, keempat tes kesehatan, dan yang terakhir karyawan yang sudah lolos melakukan tanda tangan kontrak.”⁵⁹

⁵⁸ Palupi, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 29 Mei 2023.

⁵⁹ Merlyana Rengganis, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 21 Februari 2023.

Pendapat di atas juga di jelaskan oleh Farhana Rofifa selaku pegawai yang masuk melalui sistem Magang Mulia sekaligus *teller* di Bank Muamalat KC Jember Bahwa:

“program magang MULIA ini kan di khususkan untuk *teller* dan CS. Untuk program ini biasanya itu ikuti oleh orang-orang yang sudah lulus SMA atau sudah lulus kuliah maksimal itu D3 jadi misal masih menempu S1 makan yang dilampirkan itu ijasah SMA. Untuk persyaratanya administrasi yang dibutuhkan ijasah, pas foto 3x4 sama 2x3, fotokopi KTP, surat lamaran, dan CV. Setelah lolos seleksi administrasi lanjut ada *interview*, psikotes, dan tes kesehatan.”⁶⁰

Berdasarkan pada pernyataan diatas bahwasannya, Untuk metode perekrutan pegawai bank muamalat menggunakan metode secara terbuka, dimana bank muamalat memberikan kesempatan untuk masyarakat mengikuti lowongan atau perekrutan tersebut. Sebelum itu, ada beberapa proses yang di lakukan bank Muamalat sebelum melakukan perekrutan maupun ketika melakukan sistem perekrutan semua sudah tersusun dan terarah sesuai dengan prosedur yang ada di Bank Muamalat.

2. Apa keuntungan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang MULIA dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank muamalat kantor cabang jember?

Sistem perekrutan yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan terlebih dalam meningkatkan sumber daya manusia. keuntungan sendiri merupakan sesuatu manfaat atau hal positif yang diperoleh dari usaha atau kegiatan yang dilakukan. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti:

⁶⁰ Farhana Rofifah, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 7 Maret 2023.

a. Pengertian Magang

Menurut Merlayana rengganis selaku *branch sales support* menjelaskan bahwa:

“magang itu merupakan suatu proses mencoba atau mencari pengalaman bagi para pelamar yang ingin mengetahui dunia kerja.”⁶¹

Pendapat lain ditambahkan oleh ibu palupi *Branch Operation Service Manager* beliau mengatakan bahwa:

“magang merupakan kesempatan bagi calon pelamar atau lulusan pendidikan untuk belajar dan mengetahui lebih dalam tentang bidang yang di minati.”⁶²

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa magang adalah suatu proses atau kesempatan bagi pelamar untuk mengetahui lebih luas tentang bidang yang diminati sehingga dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

b. Manfaat Magang

Menurut merlayana rengganis selaku *branch sales support* menjelaskan beberapa keuntungan/ manfaat dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang MULIA bahwa:

“Adanya program magang ini kita cukup terbantu dalam hal meningkatkan SDM disini karna temen yang masih *fresh graduate* ini keinginan untuk belajarnya masih tinggi, semangat kerja dan etos kerjanya juga masih tinggi dengan begitu lebih mudah mengaturnya dan perusahaan lebih terbantu apalagi di program magang MULIA ini ada pembekalan materinya selama 3 bulan jadi mereka bisa lebih belajar dan memahami dengan cepat tentang Bank Muamalat.”⁶³

⁶¹ Merlyana Rengganis, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 21 Februari 2023.

⁶² Palupi, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 29 Mei 2023.

⁶³ Merlyana Rengganis, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 21 Februari 2023.

Menurut farhana rofifah selaku *Teller* di bank muamalat Kantor

Cabang Jember bahwa:

“keuntungannya karna diprogram magang MULIA ini masih usia produktif jadi lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dan *fleksibel* untuk ditempat dimana saja, jadi perusahaan lebih mudah untuk mengantur tugas tanggungjawab yang harus dilakukan.”⁶⁴

Menurut mbak Alva selaku bagian *customer service* di Bank

Muamalat Kc Jember bahwa:

“keuntungannya bagian *Frontliner* atau bagian depan seperti *Teller* dan *Cs* ini tampilannya selalu *fresh*, karena mungkin setiap 3 tahun sekali pasti berganti jadi nasabah juga tidak jenuh jika karyawan atau *teller* dan *cs* hanya itu-itu saja”⁶⁵

Berdasarkan wawancara di atas, ada beberapa keuntungan yang didapatkan perusahaan dalam sistem perekrutan magang MULIA ini khususnya dalam meningkatkan sumber daya manusia yakni bank muamalat mendapatkan SDM yang *Fresh Graduate*, etos kerja tinggi kompeten, berloyalitas tinggi atau semangat kerja yang tinggi, dan *fleksibel* ditempatkan dimana saja sehingga lebih memudahkan bank muamalat dalam mencapai visi atau misi perusahaan.

⁶⁴ Farhan Rofifah, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, jember, 7 Maret 2023.

⁶⁵ Alva, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, jember, 29 Mei 2023.

3. Bagaimana perbandingan sumber daya manusia yang bekerja melalui program magang dan sumber daya manusia yang bekerja tidak melalui program magang.

a. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam Menilai kinerja pegawai ada beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan antara lain:⁶⁶

1) Kualitas Kerja

Menurut ibu palupi selaku *Branch Operation Service Manager* mengatakan bahwa:

UNIVERSITAS KHARISMA
KIAI HARISMA
“untuk kualitas kerja pegawai yang melalui program magang mulia lebih telaten, berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mungkin faktor usia yang masih muda, dan rasa ingin tahunya masih besar sedangkan untuk karyawan yang tidak melalui program magang atau regular lebih cepat dalam menyelesaikan tugas karena faktor pengalaman yang relatif lebih lama.”⁶⁷

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan magang mulia lebih telaten dan berhati-hati karena masih dalam tahap belajar sedangkan untuk yang karyawan regular lebih berpengalaman dan cepat karena sudah lama berada di bank muamalat.

⁶⁶ Mangkunegara, manajemen Sumber Daya manusia (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 44.

⁶⁷ Palupi, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 29 Mei 2023.

2) Kuantitas Kerja

Menurut Merlyana Rengganis selaku *Branch sales support* di bank Muamalat KC Jember bahwa:

“Untuk kuantitas kerja dari pegawai magang lebih sedikit dibandingkan dengan yang melalui program regular atau biasa karena untuk magang sendiri hanya fokus untuk pelayanan saja sedangkan untuk yang karyawan regular lebih fokus data nasabah dan lain sebagainya.”⁶⁸

Dari wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai magang mulai lebih sedikit di bandingkan dengan pegawai regular karena karyawan magang hanya fokus untuk pelayanan saja sedangkan pegawai regular lebih tanggungjawab data nasabah, promosi dan lain sebagainya.

3) Tanggung Jawab

Menurut Ibu Palupi selaku *Branch Operation Service*

Manager mengatakan bahwa:

“tanggung jawab dari pegawai yang magang dan regular sama-sama memiliki tanggung jawab yang besar karena untuk yang magang tanggung jawab terhadap pelayanan terbaik ke nasabah untuk yang tidak melalui program sangat bertanggungjawab juga terhadap data nasabah.”⁶⁹

Dari wawancara diatas disimpulkan bahwa, pegawai magang dan pegawai regular memiliki tanggung jawab besar terhadap masing-masing tugas yang telah diberikan.

⁶⁸ Merlyana Rengganis, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 21 Februari 2023.

⁶⁹ Palupi, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 29 Mei 2023.

4) Kerja sama

Menurut ibu palupi selaku *Branch Operation Service*

Manager mengatakan bahwa:

“karyawan melalui program magang ini kerja samanya masih sangat tinggi dengan karyawan yang lain dibandingkan dengan karyawan yang regular karena mungkin untuk yang regular lebih fokus dengan tugasnya sendiri.”⁷⁰

Menurut merlyana rengganis selaku *Branch sales support* di

bank Muamalat KC Jember bahwa:

“perbandingnya mungkin dari segi loyalitas dan semangat kerjanya itu untuk yang melalui program magang MULIA ini masih tinggi karena mungkin dari segi usia yang masih muda dan produktif, selain itu juga lebih mudah dalam pengarahannya karna memang sudah ada pembekalan yang diberikan selama 3 bulan.”⁷¹

Dari hasil wawancara dari informan tersebut, dapat

disimpulkan bahwa pegawai magang lebih memiliki kerja sama dan semangat kerja yang masih tinggi sedangkan pegawai regular cenderung berkurang karena faktor kejenuhan dalam pekerjaan yang sudah lama di geluti.

5) Inisiatif

Menurut, ibu palupi selaku *Branch Operation Service*

Manager di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember Bahwa:

“yang membedakan atau perbandingannya itu kalau yang melalui sistem magang MULIA ini kreatifitasnya masih tinggi, keinginan untuk ingin taunya masih tinggi dan semangatnya juga masih tinggi. Untuk sistem magang ini

⁷⁰ Palupi, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 29 Mei 2023.

⁷¹ Merlyana Rengganis, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah Jember, 21 Februari 2023.

kan setiap tahun itu pasti diperpanjang sampai batasnya 3 tahun. Jadi kita bisa menilai kinerjanya, jika kurang bagus ya hanya 1 tahun saja tidak diperpanjang sedangkan jika bagus akan terus diperpanjang hingga 3 tahun. Untuk yang regular karena menjadi pegawai tetap dan relative lama berada di bank muamalat pasti ada yang namanya rasa jenuh terhadap pekerjaan sehingga untuk loyalitas dan kreativitas sedikit berkurang”⁷²

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan di atas, dengan 5 indikator yang telah dipaparkan peneliti dapat disimpulkan bahwa ada perbandingan yang signifikan antara pegawai magang dengan pegawai regular diantaranya yang pertama dari segi kualitas kerja yang mana pegawai regular lebih berpengalaman di bandingkan dengan pegawai magang, yang kedua dari segi kuantitas, pegawai regular lebih banyak kegiatan yang dilakukan sedangkan pegawai magang lebih sedikit karena hanya meliputi pelayanan terhadap nasabah, yang ketiga dari segi tanggung jawab yang mana pegawai magang dan pegawai regular memiliki tanggung jawab yang sama besar, yang keempat dari segi kerja sama program magang memiliki kerja sama dan loyalitas tinggi sedangkan untuk pegawai regular cenderung berkurang karena faktor kejenuhan dalam bekerja dalam jangka waktu yang lama, yang kelima inisiatif, pegawai magang memiliki kreativitas yang masih tinggi sedangkan pegawai regular tingkat kreatifitas dan semangat kerja tidak seinisiatif pegawai magang.

⁷² Palupi, diwawancarai oleh Ayu Istiqomah, Jember, 29 Mei 2023.

C. Pembahasan Temuan

Pada bagian ini, dibahas temuan tentang sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember. Penelitian memperoleh data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam bentuk argumentasi dan dokumentasi.

Tidak ada data yang dikumpulkan dalam bentuk angka, tetapi lebih banyak bukti dan argumen yang disampaikan langsung oleh empat pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Jember. Data dari pengamatan juga dikumpulkan di lapangan, yaitu di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember. Untuk dokumentasi, peneliti mendapatkan informasi dari hasil foto yang telah didokumentasikan.

Berdasarkan hasil temuan tentang sistem perekrutan pegawai melalui program Magang Mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember pada sub bab sebelumnya adalah:

1. Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Branch Operation Service Manager, Branch Sales Support* selaku bagian yang mengatur dan menangani perekrutan di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember tentang sistem perekrutan magang Mulia di Bank Muamalat Kantor Cabang jember sebagai berikut:

a. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen magang Mulia merupakan program perekrutan karyawan untuk memfasilitasi calon pegawai yang telah lulus sekolah atau *fresh graduate* untuk mengetahui dan merasakan dunia kerja di bidang perbankan.

b. Proses rekrutmen

Proses perekrutan yang dilakukan bank Muamalat Kantor Cabang Jember dilakukan secara terinci seperti:

- 1) Memasang iklan di berbagai media cetak atau media sosial. Jadi bank Muamalat memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk masyarakat agar dapat mengetahui informasi Magang Mulia di bank muamalat dengan menyebarkan info lowongan Magang Mulia tersebut instagram bank muamalat, info loker, koran dan masih banyak lagi.
- 2) Pendekatan langsung ke sekolah, universitas, dan lembaga pendidikan. Bank muamalat melakukan kunjungan di universitas terdekat untuk memberikan pengarahan serta brosur untuk para mahasiswa atau siswa agar berminat mencoba program Magang Mulia ini.
- 3) Pencari kerja melamar sendiri di perusahaan. Bank Muamalat selalu memberikan info lowongan ketika memang sedang membutuhkan karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong, sehingga tidak membuka lowongan setiap hari.

c. Teknik rekrutmen

Dalam teknik perekrutan Bank Muamalat menggunakan teknik desentralisasi yaitu sistem perekrutan disesuaikan dengan kebutuhan cabang. Meskipun program *magnag Mulia* ini adalah program dari bank muamalat pusat akan tetapi ini tidak dilakukan serentak atau secara bersama akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan suatu cabang.

Ada beberapa hal yang dilakukan Bank Muamalat sebelum melakukan kegiatan perekrutan.

1) Pertama, melihat kebutuhan cabang. Butuh disini apabila kegiatan bisnis dalam suatu cabang sangat banyak sehingga membutuhkan tambahan orang untuk menyelesaikan atau ada *replacement* (menggantikan karyawan yang berhenti),

2) Kedua, mengajukan surat permohonan perekrutan sesuai dengan alasannya.

3) setelah mendapatkan surat persetujuan dari Bank Muamalat pusat untuk melakukan rekrutmen. Barulah bank Mumalat pusat membuatkan *pamflet* atau brosur elektronik tentang perekrutan sesuai kebutuhan cabang dan kemudian Bank cabang bisa melakukan kegiatan perekrutan dan seleksi.

d. Metode perekrutan

Metode yang dilakukan bank muamalat kantor cabang jember menggunakan metode terbuka. Bank Muamalat meberikan

kesempatan seluas-luasnya untuk masyarakat mengikuti program magang Mulia ini sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan oleh Bank Muamalat. Berikut Persyaratan untuk mengikuti program magang Mulia di bank Muamalat Kc Jember antara lain:

- 1) Pria/wanita berusia maksimum 23 tahun
- 2) Berpenampilan menarik
- 3) Pendidikan SMA/SMK/MA atau maksimal D3
- 4) Tinggi badan pria minimal 160 cm dan wanita 155 cm
- 5) Memiliki *skill service oriented* yang tinggi
- 6) Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik

Setelah *pamphlet* atau brosur sudah di sebar, dan calon pelamar kerja sudah mulai mendaftar barulah dilakukan proses seleksi. Berikut tahapan seleksi yang dilakukan Bank Muamalat dalam

proses perekrutan pegawai magang Mulia diantaranya adalah:

1) Seleksi administrasi

Dalam seleksi administrasi calon pelamar melampirkan semua yang dibutuhkan oleh bank muamalat seperti lampiran ijazah, pas foto, surat lamaran, CV dan lainnya.

2) Interview

Dalam proses interview karyawan magang akan diberikan pertanyaan seputar perbankan dan ilmu pengetahuan lainnya.

3) Seleksi BI *checking*

Seleksi BI *checking* adalah seleksi dimana banyak calon pelamar yang gagal di tahap ini dikarenakan ada catatan pinjaman ketika di check BI *checking* oleh bank muamalat.

4) Tes psikologi

Dalam tes psikolog ini dilakukan agar bank muamalat dapat mengetahui sisi psikologi calon pelamar.

5) Tes kesehatan

Tes kesehatan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap pegawai yang telah lulus dalam semua tes dan akan menjadi calon pegawai sehingga dibutuhkan pemeriksaan yang ketat seperti cek labolatorium.

Bank Muamalat melaksanakan perekrutan sudah sesuai dengan standar operasional (SOP) yang berlaku di bank Muamalat sesuai dengan surat keputusan HCS/P/II/06.02-04/2022 tentang program magang Mulia.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Yuanda yang melakukan penelitian mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia cabang pekanbaru, yang juga dalam penemuan hasilnya mendapatkan hasil bahwa perekrutan yang di lakukan di BSI cabang pekanbaru sudah baik, dan perusahaan sudah merekrut karyawan yang

terbaik sehingga memberikan pengaruh positif untuk kemajuan perusahaan.⁷³

2. Keuntungan Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

Dengan adanya sistem perekrutan magang mulia Bank muamalat sangat terbantu dan memberikan beberapa keuntungan dari segi meningkatkan sumber daya manusia, terbukti dengan adanya program magang Mulia ini Bank Muamalat mendapatkan penghargaan mengenai sistem pelayan yang sangat baik yang ada di bank Muamalat mulai tahun 2017 hingga 2022. Berikut beberapa keuntungan yang di dapatkan bank muamalat melalui sistem perekrutan magang mulia:

- a. Mendapatkan karyawan *Fresh Graduate*. Dalam program magang Mulia Bank muamalat memfasilitasi calon pelamar yang baru lulus sekolah menengah keatas atau S1 untuk mendapatkan pengalaman kerja sebagai front liner. Sehingga keduanya sama-sama diuntungkan yakni dari pihak *fresh gradute* dapat mendapatkan pengalaman dan pembekalan mengenai perbankan. Dan dari pihak bank muamalat mendapatkan *frontliner* yang memiliki kinerja dengan tingkat dedikasi yang tinggi.
- b. Memiliki karyawan yang etos kerja yang masih tinggi. Dalam program magang Mulia bank muamalat mendapatkan penghargaan

⁷³ Dimas Yuanda, “pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia cabang pekanbaru” (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022), IX.

mengenai sistem pelayanan yang dilakukan dengan maksimal oleh seluruh tim dan termasuk *frontliner* didalamnya.

- c. Loyalitas dan semangat kerja tinggi. Bank muamalat mendapatkan pegawai yang berdedikasi tinggi sehingga Bank Muamalat mendapatkan beberapa prestasi yang terealisasi dengan baik setiap tahunnya. Seperti penghargaan *excellence service* 2017-2022.
- d. *Fleksibel* (mudah ditempatkan dimana saja). Dalam program magang mulia karyawan masih single dan tidak terikat dengan instansi manapun sehingga itu menguntungkan bank Muamalat menentukan dimana frontliner tersebut di tempatkan.

Meskipun memiliki keuntungan program magang ini juga memiliki kekurangan untuk pegawai magang yaitu dalam program magang mulia ini tidak ada jenjang karir sehingga tidak bisa diangkat menjadi pegawai tetap. Tetapi hal tersebut bisa dipertimbangkan sesuai dengan prestasi, kinerja serta loyalitas pegawai magang Mulia.

Hal ini sesuai dengan manfaat dari adanya program magang yaitu dapat membantu perusahaan memperluas jaringan dan bakat baru yang mungkin sulit ditemukan di tempat lain.⁷⁴ Selain itu manfaat yang didapatkan perusahaan yaitu realisasi dan adanya misi sebagai fungsi dan tanggungjawab sosial kelembagaan dan menumbuhkan kerja sama yang menguntungkan bagi semua pihak.⁷⁵

⁷⁴ Mery K. Iding, *"The Benefits and Pitfalls of interships: A Guide for interns and employers"* (Rowman & Littlefield, 2017), 38.

⁷⁵ Supriyadi, *Buku Pedoman program magang dan praktik pengalaman lapangan*, (Jakarta: NEM, 2022), 8.

3. Perbandingan Sumber Daya Manusia Yang Bekerja Melalui Program Magang Dan Sumber Daya Manusia Yang Bekerja Tidak Melalui Program Magang.

Kemudian berikut pembahasan mengenai perbandingan antara pegawai yang bekerja melalui program magang dan yang tidak melalui program magang atau jalur regular di bank Muamalat Cabang Jember.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Ada beberapa indikator yang di perhatikan dalam menilai kinerja karyawan sebagai berikut:⁷⁶

- a. Kualitas Kerja: program magang mulia memiliki jangka waktu relatif sebentar hanya 3 tahun sehingga untuk kualitas kerja masih sangat sedikit pengalamannya sedangkan untuk pegawai regular untuk segi pengalaman sudah mahir dan berpengalaman.
- b. Kuantitas Kerja: kuantitas kerja dari pegawai magang lebih sedikit hanya fokus untuk memberikan pelayanan saja. Kuantitas kerja pegawai regular relatif banyak karena selain fokus pelayan juga fokus terhadap data nasabah, promosi, dan lain sebagainya.
- c. Tanggung Jawab: Untuk magang mulia sangat rasa tanggung jawab besar terhadap memberikan layanan terbaik untuk nasabah sedangkan

⁷⁶ Mangkunegara, manajemen Sumber Daya manusia (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 44.

Untuk yang pegawai reguler sangat bertanggung jawab besar terhadap data nasabah

- d. Kerja Sama: Karyawan magang mulia memiliki tingkat loyalitas dan kerja sama yang masih tinggi sedangkan tingkat loyalitas dan kerja sama pegawai yang reguler lebih menurun.
- e. Inisiatif: Dari segi kreatifitas dan inisitif pegawai magang sangat tinggi karena usia yang masih produktif, ilmu yang didapat juga masih *fresh* sedangkan untuk yang reguler karena menjadi pegawai tetap dan relatife lama berada di bank muamalat pasti ada yang namanya rasa jenuh terhadap pekerjaan sehingga untuk loyalitas dan kreativitas sedikit berkurang.

Tabel 4.2
Perbandingan karyawan melalui perekrutan program magang mulia dan melalui jalur reguler

Aspek	Magang Mulia	Reguler
Kualitas kerja	Untuk pegawai melalui program magang mulia lebih telaten, lebih hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya karena faktor usia yang masih muda, dan masih dalam tahap penyesuai dan belajar.	karyawan yang tidak melalui program magang atau reguler lebih cepat dalam menyelesaikan tugas karena faktor pengalaman yang relatif lebih lama dan sudah mahir di bidangnya.
Kuantitas Kerja	kuantitas kerja dari pegawai magang lebih sedikit hanya fokus untuk memberikan pelayanan saja.	Kuantitas kerja pegawai reguler reltif banyak karena selain fokus pelayan juga fokus terhadap data nasabah, promosi, dan lain sebagainya.
Tanggung Jawab	Untuk magang mulia sangat bertanggung	Untuk yang pegawai reguler sangat

	jawab terhadap memberikan layanan terbaik untuk nasabah.	bertanggung jawab terhadap data nasabah.
Kerja Sama	Karyawan magang mulia memiliki tingkat loyalitas dan kerja sama yang masih tinggi	Tingkat loyalitas dan kerja sama pegawai yang regular lebih menurun.
Inisiatif	Dari segi kreatifitas dan inisitif pegawai magang sangat tinggi karena usia yang masih produktif, ilmu yang didapat juga masih <i>fresh</i> .	Untuk yang regular karena menjadi pegawai tetap dan relative lama berada di bank muamalat pasti ada yang namanya rasa jenuh terhadap pekerjaan sehingga untuk loyalitas dan kreativitas relatif berkurang

Sumber: data diolah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Bank Muamalat melaksanakan perekrutan sudah sesuai dengan standar operasional (SOP) yang berlaku di bank Muamalat sesuai dengan surat keputusan HCS/P/II/06.02-04/2022 tentang program magang Mulia. Salah satunya perekrutan pegawai melalui program magang MULIA. Ada beberapa hal yang dilakukan Bank Muamalat sebelum melakukan kegiatan perekrutan. Pertama harus melihat kebutuhan cabang. Butuh disini apabila kegiatan bisnis dalam suatu cabang sangat banyak sehingga membutuhkan tambahan orang untuk menyelesaikan atau ada *replacement* (menggantikan karyawan yang berhenti), setelah itu pihak cabang mengajukan surat permohonan perekrutan sesuai dengan alasannya. Kemudian setelah mendapatkan surat persetujuan dari Bank Muamalat pusat untuk melakukan rekrutmen. Barulah bank Mumalat pusat membuatkan *pamphlet* atau brosur elektronik tentang perekrutan sesuai kebutuhan cabang dan kemudian Bank cabang bisa melakukan kegiatan perekrutan dan seleksi.
2. Keuntungan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang MULIA dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank muamalat kantor cabang jember sebagai berikut :

- a. Mendapatkan karyawan *Fresh Graduate*
 - b. Memiliki karyawan yang etos kerja yang masih tinggi
 - c. Loyalitas dan semangat kerja tinggi
 - d. *Fleksibel* (mudah ditempatkan dimana saja)
3. Perbandingan sumber daya manusia yang bekerja melalui program magang dan sumber daya manusia yang bekerja tidak melalui program magang
- a. Kualitas Kerja: program magang mulia memiliki jangka waktu relatif sebentar hanya 3 tahun sehingga untuk kualitas kerja masih sangat sedikit pengalamannya sedangkan untuk pegawai reguler untuk segi pengalaman sudah mahir dan berpengalaman.
 - b. Kuantitas Kerja: kuantitas kerja dari pegawai magang lebih sedikit hanya fokus untuk memberikan pelayanan saja. Kuantitas kerja pegawai reguler relatif banyak karena selain fokus pelayan juga fokus terhadap data nasabah, promosi, dan lain sebagainya.
 - c. Tanggung Jawab: Untuk magang mulia sangat rasa tanggung jawab besar terhadap memberikan layanan terbaik untuk nasabah sedangkan untuk yang pegawai reguler sangat bertanggung jawab besar terhadap data nasabah
 - d. Kerja Sama: Karyawan magang mulia memiliki tingkat loyalitas dan kerja sama yang masih tinggi sedangkan tingkat loyalitas dan kerja sama pegawai yang reguler lebih menurun.

- e. Inisiatif: Dari segi kreatifitas dan inisitif pegawai magang sangat tinggi karena usia yang masih produktif, ilmu yang didapat juga masih *fresh* sedangkan untuk yang regular karena menjadi pegawai tetap dan relatif lama berada di bank muamalat pasti ada yang namanya rasa jenuh terhadap pekerjaan sehingga untuk loyalitas dan kreativitas sedikit berkurang.

B. Saran

1. Bagi lembaga

Bank Muamalat Kantor Cabang Jember diharapkan mempertimbangkan lagi jenjang karir dalam sistem perekrutan melalui program magang ini agar bagian *teller* dan *customer service* mendapatkan jenjang karir yang bagus dan jangka waktu kerja yang lama jika memang kinerja dan loyalitas karyawan magang memberikan efek positif atau keuntungan bagi perusahaan.

2. Bagi Mahasiswa

Dalam meneliti penelitian selanjutnya diharapkan mahasiswa dapat mencari tahu lebih dalam mengenai jenjang karir dalam program magang. Mulia ini.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan masyarakat lebih paham dan mengetahui alur perekrutan yang ada di industri perbankan khususnya pada bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyanto. Manajemen Bank syariah. Surabaya: Muhammad anang firmansyah, 2019.
- Arifin, Noor. Manajemen Sumberdaya Manusia teori dan kasus. Jepara: UNISNU PRESS.
- Azizah, Widya. “Strategi Rekrutmen dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Baitul Maal Tanwil Usaha Gabungan Terpadu (BMT UGT) sidogiri jenggawah Jember.” Skripsi, UIN Khas Jember, 2021.
- Boone&Kurt. Contemporary Business Pengantar Bisnis Kontemporer. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Hamsinah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2019.
- Hanggareni, Dewi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Hardani. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Herman. Inovasi Pendidikan. Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- HM, Muhdar. Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020.
<https://kemenperin.go.id>, diakses 2 September 2022.
- Iding, Mery K. The Benefit and Pitfalls of Intership: A Guide For Interns and employers. Rowman & Littlefield, 2017.
- Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Kasmir. Bank dan Lembaga Keuangan Lian. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Maslakhatul Jazuah, Dina. “Rekrutmen dan Pengembangan SDM Dompot Dhuafa Jawa Timur.” Skripsi, UIN Sunan Ampel, 2022.
- Mgdalena, Ina. Dasar Dasar Micro Teaching. Jawa Barat: CV Jejak, 2022.

- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Munafingah, Lusi. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palopo," Skripsi, IAIN Palopo, 2020.
- Noviyanti. *Rekrutmen kepegawaian*. Jawa Tengah: Akeisha, 2019.
- Pradono, Julianty. *Panduan Penelitian dan Pelaporan Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Badan Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan (LPB), 2018.
- Prawesti, Intan. "Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan, Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." Skripsi, UIN Sunan Ampel, 2018.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kalimantan Selatan: Antasari Press, 2011.
- Santoso, Anas. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Bank BCA Syariah." Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, 2019.
- Sari, Eliana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jayabaya University, 2008.
- Siska, Oktariana. "Analisa Pola Rekrutmen Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT FIGROUP Cabang Situbondo." Skripsi, UIN Khas Jember, 2018.
- Sudarmanto, Eko. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: Yayasan kita menulis, 2021.
- Sugiono, *Memahami Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2005.
- Supriyadi. *Buku Pedoman Program Magang dan Praktik Pengalaman Lapangan*. Jakarta: Jayabaya, 2022.
- Surajiyo. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Tim Penyusun. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut IAIN Jember*. Jember, 2019.
- Wagiran. *Metodologi Penelitian Pendidikan (teori dan Implementasi)*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2013.

Wati, Fatma. “Strategi Personalia dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.” Skripsi. IAIN Bengkulu, 2019.

Widyaningrum. Mahmudah Enny. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubahara Manajemen Press, 2017.

Wisnu U.R, Dicky. Teori Organisasi dan Desain Universitas Malang. Malang: Muhammadiyah Malang, 2019.

www.bankmuamalat, diakses 8 September 2022.

Yuanda, Dimas. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.” Skripsi, IAIN Purwokerto, 2022.

Yusril, Aprizal. Proyeksi Perbankan di Era Disrupsi: Kajian Evaluasi dan Tantangan BRI Pekanbaru ke depan. Jakarta: Pustaka Kaji, 2019.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

MATRIKS PENELITIAN

Nama : Ayu Istiqomah

Nim : E20191128

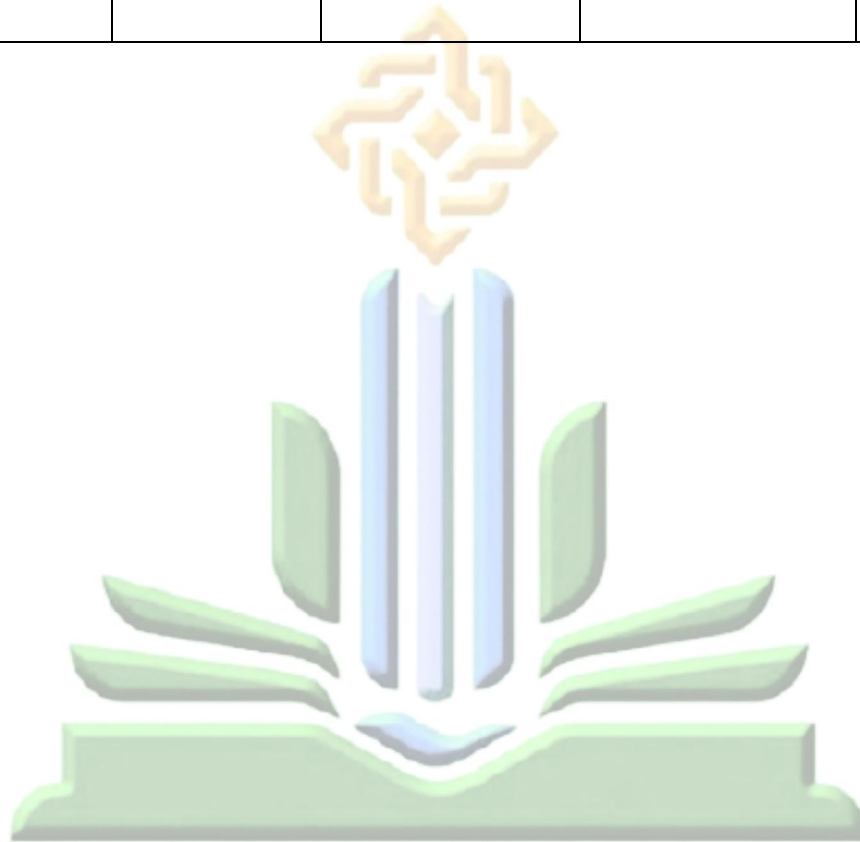
Kelas : Perbankan syariah 3

Prodi : Perbankan syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Penelitian	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode penelitian	Fokus Penelitian
Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Mulia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.	A. Rekrutmen	A. Rekrutmen	- Pengertian Rekrutmen - Proses Rekrutmen - Teknik-teknik rekrutmen - Metode Perekrutan	1. Informan : - <i>Branch Operations service manager</i> - <i>Branch Sales Support</i> - <i>Teller</i> - <i>Customer Service</i>	1. pendekatan penelitian kualitatif 2. jenis penelitian deskriptif 3. Teknik pengambilan data (observasi,wawancara, dokumentasi).4. subjek penelitian <i>purposive</i> 5. Keabsahan data triangulasi sumber 6. tahap-tahap penelitian pra lapangan dan kegiatan lapangan	1. bagaimana sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank Muamalat Kantor cabang Jember. 2. Bagaimana keuntungan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang mulia dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank muamalat kantor cabang jember. 3. Bagaimana perbandingan
	B. Magang	B. Magang	- Pengertian Magang - Manfaat Magang			
	C. Sumber Daya Manusia	C. Sumber daya manusia	- Sumber daya manusia			
	D. Perbandingan	D. Perbandingan	- Perbandingan Kinerja Karyawan			

						pegawai yang bekerja melalui sistem magang ulia dengan pegawai yang melalui jalur regular?
--	--	--	--	--	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Istiqomah
 Nim : E20191128
 Progam/Jurusan : Perbankan Syariah/Ekonomi Islam
 Alamat :Desa Sukorambi Kecamatan Sukorambi.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “*Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program magang MULIA dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat kantor Cabang Jember*” secara keseluruhan adalah hasil karya sendiri, kecuali bagian yang dirujuk dari sumbernya. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 12 Juni 2023



Ayu Istiqomah
 NIM. E20191128

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Untuk mengetahui sistem perekrutan pegawai melalui program Magang MULIA dalam meningkatkan sumber daya manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui Keuntungan dari sistem perekrutan pegawai melalui program magang MULIA dalam meningkatkan sumber daya manusia di bank muamalat kantor cabang jember.
3. Perbandingan sumber daya manusia yang bekerja melalui program magang dan sumber daya manusia yang bekerja tidak melalui program magang.

B. Pedoman Wawancara

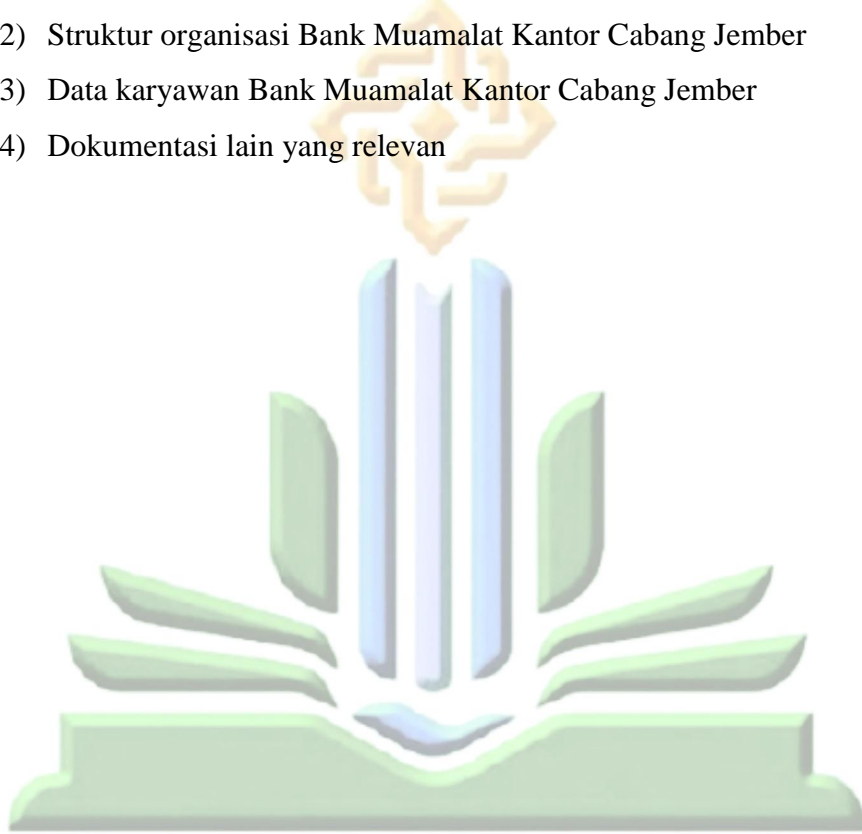
- Untuk Bank Muamalat Kantor Cabang Jember
 - 1) Sejak kapan program magang MULIA ini dimulai?
 - 2) Bagaimana proses sistem perekrutan pegawai melalui program magang MULIA ini?
 - 3) Apa saja persyaratan dalam perekrutan pegawai melalui program magang MULIA ini?
 - 4) Apa perbedaan sebelum dan sesudah adanya program magang MULIA?
 - 5) Apa manfaat dari program magang MULIA di bank Muamalat?
 - 6) Apakah program magang MULIA ini masih digunakan hingga saat ini?
 - 7) Siapa yang bertanggungjawab dengan adanya program magang MULIA di Bank Muamalat?
 - 8) Apa tujuan diadakan program magang MULIA di bank Muamalat?
 - 9) Bagaimana kinerja karyawan yang bekerja melalui sistem perekrutan pegawai melalui magang mulia dengan pegawai yang bekerja melalui jalur leguler?
 - 10) Siapa saja karyawan di bank Muamalat Kantor Cabang Jember yang bekerja melalui program Magang Mulia dan melalui perekrutan regular?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

C. Pedoman dokumentasi

- 1) Sejarah Bank Muamalat Indonesia
- 2) Struktur organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Jember
- 3) Data karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Jember
- 4) Dokumentasi lain yang relevan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Nomor : B-1256/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2022 04 November 2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
 Kepala Bank Muamalat KC Jember
 Jln. PB Sudirman No. 35 Pagah, Jember Lor

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ayu Istiqomah
 NIM : E20191128
 Semester : VII (Tujuh)
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Prodi : Perbankan syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Sistem Perekrutan Pegawai Melalui Program Magang Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

K

a. B. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Nurul Widyawati Islami Rahayu



Bank Muamalat



No: 0231/B/KC JEMBER-SRT/VI/2023

Jember, 9 Juni 2023 M
20 Dzulkaidah 1444 H

Kepada Ykh.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
di
tempat

Perihal : Keterangan Selesai Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah S.W.T. senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Terkait dengan permohonan penelitian Tugas Skripsi Mahasiswa yang diajukan oleh :

No.	Nama	NIK	Program Studi
1	Ayu Istiqomah	E20191128	Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami menginformasikan bahwa ybs telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di Bank Muamalat Cabang Jember.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT BANK MUAMALAT INDONESIA,Tbk
CABANG JEMBER



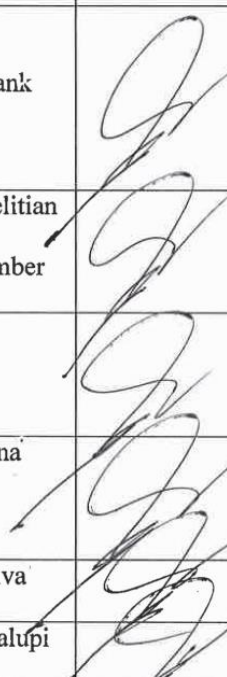
Bank Muamalat
Adi Tri Wibowo
Branch Manager

PT Bank Muamalat Indonesia TBK.
Kantor Cabang Jember
Jl. PB Sudirman No. 35
Jember - Indonesia
T +62 (331) 410433, 410434
F +62 (331) 410432
E info@muamalatbank.com
www.muamalatbank.com

K

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Judul: Sistem perekrutan Pegawai Melalui program Magang MULIA dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember.

NO	Hari / Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD
1	Selasa, 21 Februari 2023	Mengisi Google form pengajuan penelitian di bank Muamalat Kc Jember	
2	Rabu, 8 maret 2023	Mengantar surat izin penelitian ke bank Muamalat Kc Jember	
3	Senin, 13 maret 2023	Wawancara dengan Ibu Merlyana rengganis	
4	Rabu, 15 maret 2023	Wawancara dengan farhana Rofifah	
5	Rabu, 5 april 2023	Wawancara dengan ibu alva	
6	Senin, 29 Mei 2023	Wawancara dengan Ibu palupi	

Jember, 08 Juni 2023

Pimpinan Bank Muamalat
Kantor Cabang Jember

Adi Tri Wibowo

DOKUMENTASI



Dokumentasi : Mengisi Google form pengajuan penelitian di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember pada hari Selasa 21 Februari 2023.



Dokumentasi : Pemberian surat izin penelitian ke Bank Muamalat KC Jember hari Rabu 8 Maret 2023.



Dokumentasi : wawancara dengan Mbak Ofi selaku Teller Bank Muamalat KC Jember hari rabu 15 Maret 2023.



Dokumentasi : wawancara dengan ibu palupi selaku Branch Operation Service Manager di Bank Muamalat KC Jember hari senin 29 Mei 2023



Dokumentasi : wawancara dengan bapak malik selaku bagian marketing di bank Muamalat Kc Jember hari senin 29 mei 2023.



Dokumentasi : wawancara dengan Mbak Alva selaku Customer Service di Bank Muamalat KC Jember hari rabu 5 April 2023.



Dokumentasi: *Satisfaction Loyalti Engagement 2022* peringkat III (tiga) *Satisfaction (Teller)*



Dokumentasi: *Satisfaction Loyalti Engagement 2022* peringkat I (satu) *Satisfaction (Customer Service)*.



Dokumentasi: Peringkat 3 *Satisfaction (Customer Service)* Kategori Bank Umum Syariah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Metaram No. 01 Manglii, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-3.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/06/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Istiqomah
 NIM : E20191128
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul : Sistem Perekrutan Pegawai melalui Program Magang Mulia dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Kantor Cabang Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 5 Juni 2023
 An. Dekan
 Kepala Bagian Akademik
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syaiful Mulyadi

K



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : AYU ISTIQOMAH

NIM : E20191128

Semester : 8

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 7 Juni 2023

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah



Nurul Setianingrum

K



BIODATA PENULIS



1. BIODATA PENULIS

Nama : Ayu Istiqomah

Alamat : Dusun Krajan RT;002 RW;002 desa
Sukorambi, Kecamatan Sukorambi.

Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 16 Januari 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Status : Sudah menikah

Email : ayuistiqomah2016@gmail.com

No. Hp : 0895339547775

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

TK RAUDLATU ULUM	2005-2006
SDN SUKORAMBI 01	2012-2013
SMP NEGERI SUKORAMBI	2015-2016
SMK NEGERI 01 JEMBER	2018-2019
UIN KHAS JEMBER	