

**IMPLEMENTASI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN
DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA KANTOR CABANG MALANG**

TUGAS AKHIR



Oleh

NADIYYA ARINI
NIM : 12530013

**PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA (D-III) PERBANKAN
SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2015**

**IMPLEMENTASI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN
DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA KANTOR CABANG MALANG**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Ahli Madya (A. Md)



Oleh

NADIYYA ARINI
NIM : 12530013

**PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA (D-III) PERBANKAN
SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN
IMPLEMENTASI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN
DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA KANTOR CABANG MALANG

TUGAS AKHIR

Oleh

NADIYYA ARINI

NIM : 12530013

Telah disetujui 18 Januari 2017

Dosen Pembimbing,



Sahirul Alim, SE., MM
NIP 197712232009121002

Mengetahui:

Ketua Program Studi
Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah



Irfaniyanti Hasan, ST., MM
NIP 197705062003122001

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG MALANG

Oleh

NADIYYA ARINI

NIM : 12530013

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya (A. Md)
Pada 19 Juni 2015

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Nanik Wahyuni, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 197203222008012005
2. Dosen Pembimbing
Syahirul Alim, SE., MM
NIP. 197712232009121002
3. Penguji Utama
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 197111081998032002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

**Ketua Program Studi
Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah**



Irmayanti Hasan, ST., MM
NIP. 197705062003122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadiyya Arini
NIM : 12530013
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/D3 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa **“Tugas Akhir”** yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan pada program studi Diploma Tiga (D-III) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

IMPLEMENTASI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **“klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Januari 2017

Hormat saya,


Nadiyya Arini
NIM : 12530013

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Rahmat yang telah dianugerahkan oleh ALLAH SWT sehingga saya dapat menyelesaikan tanggung jawab ini. Sebuah karya yang selama penulisannya penuh dengan drama suka duka dan waktu yang cukup lama.

Saya persembahkan karya tulis ini kepada:

Mama (Mardiyah Hayati), Ayah (Rusdi Ibrahim), Nenek (Raja Hilyati), Adik-adik (Ihsanul Fanny dan Wafdan Abror Almaula) dan Putri Kecil saya (Mikhaila Berlian H).

Yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang, dan do'a tulus yang tiada hentinya mengalir untuk semua yg saya lakukan selama ini.

Dan juga untuk seluruh keluarga besarku yang tak bisa ku sebutkan satu per satu. Terimakasih untuk do'a dan dukungannya.

Segenap teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi angkatan 2012 yang telah lebih dulu wisuda khususnya teman-teman D-III Perbankan Syariah. Dan khusus untuk sahabatku Nabila yg telah lebih dulu meninggalkan saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini Terimakasih untuk bantuan dan semua kenangan-kenangan indahnya.

HALAMAN MOTTO

“Tragedi dalam kehidupan bukanlah sebuah kematian, tapi hidup tanpa tujuan. Karena itu, teruslah bermimpi untuk menggapai tujuan dan harapan, supaya hidup bisa lebih bermakna.”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “IMPLEMENTASI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG MALANG”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudija Raharjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, M.M., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Irmayanti Hasan, ST., MM, selaku ketua Program Studi Diploma Tiga (D-III) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Syahirul Alim, SE., MM, selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Mama, Ayah, Nenek, Adik-adik, dan Putri kecilku serta seluruh keluarga tercinta yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Bapak Abdulloh Fais Khoironi selaku Pembimbing di tempat penelitian beserta segenap karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.

8. Teman-teman diploma perbankan syariah 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu
10. Terimakasih kepada M.Aminuddin selaku kakak saya di daerah rantau Kota Malang

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 18 Januari 2017



Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis.....	9
2.2.1 Program Kesejahteraan Karyawan.....	9
2.2.1.1 Pengertian Karyawan	9
2.2.1.2 Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan.....	10

2.2.2 Kinerja Karyawan	14
2.3 Kerangka Berfikir.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	17
3.1.1 Jenis Penelitian.....	17
3.1.2 Pendekatan Penelitian	17
3.2 Lokasi Penelitian.....	18
3.3 Subjek Penelitian.....	18
3.4 Data dan Jenis Data.....	18
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.6 Analisis Data	20
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1 Paparan Data	21
4.1.1 Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia.....	21
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia	24
4.1.3 Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia	
Kantor Cabang Malang	24
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	25
4.1.5 Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia	
Kantor Cabang Malang	26
4.1.6 Job Description PT. Bank Muamalat Indonesia	
Kantor Cabang Malang	27
4.1.7 Produk-Produk Pada PT. Bank Muamalat	
Indonesia	37
4.1.7.1 Pendanaan	37
4.1.7.2 Pembiayaan	41
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	43
4.2.1 Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan	
pada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang ..	43

4.2.2 Evaluasi Program Kesejahteraan Karyawan	
pada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang ..	46
4.2.3 Pandangan Islam Mengenai Kesejahteraan	48
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	7



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	27



DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Pertanyaan Wawancara

Dokumentasi

Bukti Konsultasi

Surat Keterangan Penelitian



ABSTRAK

NADIYYA ARINI. 2017, Tugas Akhir. Judul: **“Implementasi Peningkatan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang ”**

Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM

Kata Kunci : Peningkatan Kesejahteraan, Kinerja Karyawan

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan. Suatu perusahaan akan tercipta perasaan nyaman bagi karyawan perusahaannya apabila perusahaan tersebut dapat memberikan nilai kesejahteraan kepada karyawannya. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Implementasi Peningkatan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang”

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data, sehingga mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Data dikumpulkan dengan cara observasi, interview (wawancara), dan dokumentasi. Subyek penelitian adalah karyawan bagian personalia pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.

Dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pelaksanaan peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari program-program Peningkatan Kesejahteraan serta penilaiannya terhadap seluruh karyawan mengenai kinerja karyawannya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang sudah tergolong baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

NADIYYA ARINI. 2017 Final Task. Title: "Implementation of Welfare Improvement And Performance Employees at PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Malang"

Supervisor: Syahirul Alim, SE, MM

Keywords: Welfare Improvement, Employee performance

Companies and employees are intrinsically interdependent. A company will create a feeling of comfort for employees of the company if the company can deliver value to the welfare of their employees. For employee welfare provision is beneficial to creating harmonious industrial relations between employers and employees, increase employee morale, work discipline, and the attitude of employee loyalty to the company. The purpose of this study was to determine how the implementation of improved welfare and employee performance. From the background that this study was conducted with the title "Implementation of Welfare Improvement and Employee Performance in PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Malang"

This study used descriptive qualitative method. Analysis of the data in order to simplify the data is processed, making it easy to read and interpret. Data were collected through observation, interview (interview), and documentation. Subjects were employees of the personnel in the PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Malang.

In this study it was found that there is implementation and employee benefits increased performance. It can be seen from these programs as well as on the value of Welfare Improvement to all employees regarding the employee's performance. It can be concluded that the implementation of the improvement of the welfare and performance of employees at PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Malang has been classified as so as to improve the welfare and performance of employees.

المستخلص

ناديا أريني, 2017 . البحث الجامعي تحت الموضوع : تطبيق ارتفاع السعادة و دافعية عمل العمال في مؤسسة بنك المعاملات الإندونيسية لإدارة الفروع بملانج.
المشرف : شهير العالم, الماجستير
الكلمة الرئيسية : ارتفاع السعادة, حصيل العمل للموظفين

كانت الشركة والموظفون في حقيقتيها يحتاج إليهما حاجة كاملة. فإن الشركة لها أفئدة خاصة و مريحة للموظفين, فإن كانت الشركة تستطيع أن تعطي النتائج السعيدة في ارتفاع ودافعية لعمل العمال. أما للموظفين في النتائج السعيدة لها منفعة كبيرة لنيل ولتحصيل علاقة متينة في الصناعة المشهورة بين الشركة والموظفين, لأن ارتفاع حماسة دافعية للموظفين, وأداء منظم العمال في سعي ارتفاع دافعية عمل العمال في الشركة. أما الأهداف هذا البحث لمعرفة وتحليل في تطبيق ارتفاع السعادة و دافعية عمل العمال في مؤسسة بنك المعاملات الإندونيسية لإدارة الفروع بملانج.

وهذا البحث يستخدم مدخل الكيفي الوصفي. أما تحليل البيانات منفعة كبيرة في أثناء جمع البيانات, حتي توجد السهولة في القراءة والتفسير. وأما أدوات جمع البيانات فتستخدم الباحثة بأسلوب الملاحظة و المقابلة المعمقة, و الوثائق الرسمية. والأفراد للبحث هو الموظفون في مؤسسة بنك المعاملات الإندونيسية لإدارة الفروع بملانج.

ومن نتائج هذا البحث تدل على تطبيق ارتفاع السعادة و دافعية عمل العمال في مؤسسة بنك المعاملات الإندونيسية لإدارة الفروع بملانج. وهذه النتائج هي من الحسنة لارتفاع دافعية في البرنامج الخاص عن ارتفاع السعادة و دافعية عمل العمال. لذلك أخذت الباحثة أن تطبيق ارتفاع السعادة و دافعية عمل العمال في مؤسسة بنك المعاملات الإندونيسية لإدارة الفروع بملانج مقبول وجيد لترقية السعادة ودافعية عمل العمال.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan. Karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Islam adalah agama yang sangat menghargai hasil kerja seseorang. Sejarah pernah mencatat bahwa pada masa awal hijrah ke Madinah, tidak ada perubahan yang berarti terhadap kesejahteraan mereka karena kaum Quraisy tidak memperdulikan kepergian mereka dan tidak ada yang bisa membawa harta mereka, bahkan banyak pula yang tidak bisa membawa anggota keluarga mereka. Berkat langkah-langkah yang diambil Rasulullah SAW; atas nama kaum Muhajirin dan seluruh kaum Muslimin di Madinah dan Hijaz, secara bertahap kesejahteraan kaum Muslimin mengalami perkembangan. Hanya dalam jangka waktu yang relatif cukup singkat, kaum Muhajirin sudah memiliki tempat tinggal, pekerjaan serta standar kehidupan yang baik. Peningkatan kesejahteraan ini menyebabkan pembayaran zakat menjadi wajib hukumnya bagi kaum Muslimin, karena pendapatan perkapita mereka telah melebihi pengeluaran yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga (Karim, 2004:93).

Suatu perusahaan akan tercipta perasaan nyaman bagi karyawan perusahaannya apabila perusahaan tersebut dapat memberikan nilai kesejahteraan kepada karyawannya. Banyak perusahaan-perusahaan, terutama yang berskala kecil dan menengah yang belum, bahkan tidak memikirkan untuk menyediakan program peningkatan kesejahteraan karyawan bagi para karyawannya. Hal ini biasanya lebih disebabkan oleh anggapan bahwa program kesejahteraan karyawan ini cukup rumit penanganannya sehingga mereka cenderung tidak memprioritaskan program peningkatan kesejahteraan karyawan tersebut. Mogok kerja serta demo para karyawan merupakan realitas yang sering disaksikan. Hal ini disebabkan adanya tuntutan para karyawan terhadap upah, gaji, dan kesejahteraan yang belum terpenuhi.

Kesejahteraan karyawan di dunia perbankan dan di dunia non-perbankan seperti dalam studi Suyanto (2007) dilaporkan bahwa “kinerja Bank Syariah yang semakin baik ternyata berdampak pada peningkatan gaji dan bonus karyawan serta peningkatan tunjangan umum karyawan dan tunjangan keagamaan karyawan. Selanjutnya semakin tinggi kinerja Bank Syariah akan memberikan dampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan Bank Syariah”. Sedangkan pada studi yang dilakukan di dunia non-perbankan dilaporkan Malisa (2009) yang menyatakan bahwa “Program kesejahteraan karyawan yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengutamaan kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, mempertahankan sikap loyalitas karyawan

terhadap perusahaan, serta mencegah karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan yang memadai. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Upaya yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program peningkatan kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Program peningkatan kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja, efektifitas kerja, dan meningkatkan laba. Program peningkatan kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun program peningkatan kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Kota Malang merupakan salah satu kota yang strategis untuk tempat pembukaan Bank Syariah di wilayah Jawa Timur, mengingat sebagian besar penduduknya adalah umat muslim. Selain itu, Kota Malang juga memiliki tingkat

perputaran dana pada pihak ketiga yang relatif tinggi didukung dengan kegiatan perekonomian yang mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Adapun bank syariah yang cukup berkembang pesat di Kota Malang adalah Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang.

Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang didirikan pada tanggal 28 Agustus 2003. Bank Muamalat Cabang Malang berlokasi di Jl.Kartanegara no.2 Kelurahan Kidul Dalem, Malang, tepatnya di Kecamatan Klojen Kota Malang. Lokasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang sangat strategis karena berada tidak jauh dari pusat kota yang memiliki fasilitas transportasi dan komunikasi yang cukup sehingga keberadaan Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang mudah diketahui dan dikenal oleh masyarakat. Hal ini sangat berpengaruh dalam peningkatan pelayanan terhadap nasabah, sehingga pelayanan terhadap nasabah dapat terpuaskan.

Sebagai perusahaan syariah yang beroperasi di bidang jasa, Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang memiliki target perusahaan yang terus meningkat sesuai visi dan misi perusahaan tersebut. Untuk memenuhi target perusahaan tersebut, Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang menerapkan program peningkatan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi program peningkatan kesejahteraan karyawan dilakukan Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang setiap tahun guna melihat dampak dari program tersebut terhadap kinerja karyawan serta profit perusahaan setiap tahunnya. Evaluasi ini juga bertujuan untuk merevisi program peningkatan

kesejahteraan karyawan agar program tersebut dapat terus menjaga simbiosis mutualisme antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengangkat penelitian mengenai evaluasi program peningkatan kesejahteraan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang, dengan judul penelitian: IMPLEMENTASI PENINGKATAN KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis kemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang?
2. Apa hasil evaluasi peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang
2. Untuk mendeskripsikan hasil evaluasi peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas maka kegunaan penelitian ini terbagi kepada dua bagian, secara teoritis dan praktis. Kegunaan secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat secara teoritis bagi praktisi Perbankan dan Lembaga Keuangan serta bagi para pengajar bidang Perbankan Syariah. Sedangkan secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan dalam upaya mengoptimalkan program peningkatan kesejahteraan karyawan bagi dunia usaha khususnya pelaksana di dunia perbankan.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
(Hasil Penelitian Terdahulu)

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siska Malisa N. (2009)	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pangarsari Utama Medan (Skripsi, USU)	Kualitatif	Program kesejahteraan karyawan yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
2.	Rahmatullah Burhanudin Wahab (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar (Skripsi, UNHAS)	Kualitatif	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
3.	Khairil Ismuhadi (2014)	Peranan Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Ekonomi Masyarakat Gampong. (Studi kasus pada beberapa koperasi yang ada dikecamatan Sawang) (Skripsi, Univ.Syiah Kuala)	Kualitatif	Koperasi-koperasi dalam menjalankan unit usahanya mempunyai peranan yang sangat penting bagi kesejahteraan anggotanya. Dengan cara memberikan pinjaman modal usaha tanpa anggungan dan juga memberikan penyuluhan dalam bidang pendidikan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2000:12-13) menyatakan bahwa, karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, keaktifan perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

1) Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2) Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

a. Manajer lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.

b. Manajer staf

Manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

2.2.1.2 Peningkatan Kesejahteraan karyawan

Peningkatan kesejahteraan merupakan balas jasa materil dan non-materil, atau dapat juga disebut kompensasi. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Saksono (2000:40-41) ada beberapa bentuk pemberian kesejahteraan, antara lain:

1. Upah dan gaji dalam bentuk uang

Struktur upah dalam bentuk uang tersusun dari berbagai komponen upah, yaitu: upah pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pendidikan, uang makan, uang transport, tunjangan jabatan.

2. Upah dan gaji dalam bentuk barang

Pemberian upah sedikit berbeda dari pemberian kesejahteraan yang berupa gaji. Upah juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati

sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah dibayar setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pekerja. Pemberian upah biasanya setiap selesai pekerjaan atau secara mingguan tergantung pada kesepakatan bersama yang telah dibuat sebelumnya.

Dalam Alqur'an telah dijelaskan pada surat Al Maidah (5:87-88), yang artinya sebagai berikut :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُحَرِّمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ ﴿٨٧﴾

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِء مُؤْمِنُونَ ﴿٨٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas. Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah rizkikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya” [QS Al Maidah(5):87-88].

Ayat Al-Qur'an diatas, serta banyak ayat lainnya, menyampaikan kunci dari pesan Al-Qur'an dalam bidang ekonomi. Islam mengajarkan seorang muslim untuk menikmati dan memanfaatkan anugerah yang disediakan oleh Allah. Islam tidak menetapkan batas kuantitatif tertentu dalam perkembangan kekayaan material suatu masyarakat muslim. Bahkan, Islam menilai usaha manusia untuk memperoleh kesejahteraan material sebagai tindakan terpuji.

Menurut Dale Yoder dalam Hasibuan (2000:186), menyatakan bahwa: “Kesejahteraan dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan, terutama mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan

karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan dana pensiun.”

Menurut Poerdarmawinto (1984:492), Kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau Perusahaan.

Menurut Panggabean (2002:96) menyatakan bahwa “kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai *benefit* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak di bayarkan secara langsung kepada karyawan”.

Dalam UU 13/2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Sedangkan Hasibuan (2000:185) menjelaskan pentingnya kesejahteraan, setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau berkerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan/ kompensasi pelengkap/ *fringebenefits*/ gaji tersembunyi/ *indirect compensation/ employee welfare*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan,

semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah.

Adapun tujuan kesejahteraan pada pegawai menurut Dale Yoder dalam Hasibuan (2000:187) adalah:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *labour turn over*.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia.
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.

Berdasarkan dari tujuan diatas bahwa program kesejahteraan karyawan itu bertujuan untuk mendorong para karyawan agar dapat berkerja lebih optimal lagi untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance/actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa pengertian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.
2. Kinerja adalah dapat dinilai dengan kinerja sesungguhnya masa sekarang, serta dengan periode yang akan datang dalam lingkup tertentu, misalnya: kinerja operasi, kinerja keuangan, kinerja sumber daya manusia, serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.
4. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan.

Menurut Dessler (2009) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas
Yaitu kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung jawab
Yaitu rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan
Yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Pengetahuan

Yaitu kemampuan pagawai untuk menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Motivasi

Motivasi adalah daya gerak yang mendorong untuk bertindak. Jika motivasi kuat maka daya dorong untuk terciptanya kinerja yang baik akan kuat pula.

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan dan ketrampilan. Disamping itu pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk memungkinkan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi.

3. Pengalaman

Pengalaman pada dasarnya membuat individu lebih mengenal dan memahami proses kerjanya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Teknologi

Pengetahuan teknologi modern pada dasarnya akan menghasilkan kinerjanya lebih banyak dibandingkan penggunaan peralatan tradisional. Kinerja antara satu organisasi dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor pendorong yang berbeda. Beberapa faktor tersebut antara lain

faktor lingkungan, kemampuan, budaya, pendidikan, kepemimpinan dan organisasi.

Pengukuran kinerja menurut As'ad (1999;63) adalah kuantitas, kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

2.3 Kerangka Berfikir

Berikut merupakan kerangka pemikiran teoritis:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah berupa *Penelitian Kualitatif*. Menurut Strauss, A. dan Corbin, J. dalam Leksono (2013:19) menjelaskan *Qualitative research* adalah penelitian yang temuan-temuan yang di hasilkannya tidak bisa didapat (diselesaikan) melalui teknik prosedur statistik maupun menurut cara-cara kuantifikasi (hitungan) lainnya. Penelitian kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang di kaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan *holistic*.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini adalah pendekatan *Kualitatif (deskriptif analitik)*. Penelitian kualitatif yang bersifat *Deskriptif Analitik* adalah data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan

dalam bentuk uraian naratif. Hakikat pemaparan data pada umumnya menjawab pertanyaan-pertanyaan mengapa dan bagaimana suatu fenomena terjadi.

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data serta Informasi yang di perlukan, serta memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi dan kateristik obyek penelitian, maka penjelasan terhadap lokasi dan waktu penelitian penting untuk dilakukan dalam menyusun penelitian ini. Maka peneliti mengadakan penelitian pada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang tepatnya beralamat di Jl.Kartanegara no.2 Kel. Kidul dalem Kec. Klojen Kota Malang.

3.3 Subjek Penelitian

Maka peneliti memilih Subjek Penelitian:

1. Karyawan Bagian Personalia PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang
2. Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang

3.4 Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Data yang dihimpun langsung dari hasil observasi diperoleh dari tangan pertama atau subjek(*informen*) melalui proses wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, Jenis data sekunder ini dapat berupa gambar-gambar, dokumentasi, grafik, *manuscif*, tulisan-tulisan tangan, dan berbagai dokumentasi lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Mukhtar (2013:109) dalam penelitian kualitatif, seorang peneliti sangat mengandalkan hasil penelitiannya melalui observasi yang didukung oleh wawancara dan dokumentasi yang dikumpulkan di lapangan

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah proses keterlibatan peneliti dalam situasi sosial, kemudian dia mengungkapkan seluruh apa yang dilihat, dialami, dan dirasakan langsung oleh peneliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah proses Tanya jawab antara peneliti dengan subjek penelitian atau informen dalam satu situasi sosial. Wawancara menggunakan seperangkat daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang akan dijawab melalui proses wawancara.

Dengan wawancara diharapkan mendapatkan informasi yang sebenarnya mengenai Upaya apa yang dilakukan dalam Peningkatan Kesejahteraan Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang yang dapat melengkapi penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data pendukung yang dikumpulkan sebagai penguatan data observasi dan wawancara. Data dokumentasi adalah satu kesatuan dengan data observasi dan wawancara yang dilakukan sebelumnya. Jenis-jenis data dokumentasi dapat disesuaikan oleh kebutuhan peneliti, boleh jadi berupa gambar-gambar, grafik, data angka, sejarah, dan dokumen-dokumen penting yang ada tentang subjek dan situasi sosial.

3.6 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis data berlangsung atau mengalir, yaitu:

1. Pengumpulan data: observasi, wawancara, dan dokumentasi
2. Reduksi data: menyeleksi, menyederhanakan, membuang data yang tidak penting dan mentransformasi data mentah yang muncul dalam penulisan catatan lapangan.
3. Display data: merangkai informasi yang telah direduksi dalam upaya menggambarkan kesimpulan menggunakan teks narasi.
4. Verifikasi dan menarik kesimpulan.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank

Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada:

- 1) Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham.
- 2) Tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikitpun.
- 3) Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru.

- 4) Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua.
- 5) Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank Muamalat dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, menuju pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan bagi lebih dari 4,3 juta nasabah melalui 457 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP di seluruh Indonesia, 1996 ATM, serta 95.000 merchant debit. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan *Malaysia Electronic Payment System* (MEPS) sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000 ATM di Malaysia. Selain itu Bank Muamalat memiliki produk *shar-e gold* dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia yang dapat digunakan di 170 negara dan bebas biaya diseluruh merchant berlogo visa. Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, bank muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional serta masyarakat luas melalui lebih dari 70 award bergengsi yang diterima oleh BMI dalam 5 tahun

Terakhir. Penghargaan yang diterima antara lain sebagai *Best Islamic Bank in Indonesia 2009* oleh *Islamic Finance News* (Kuala Lumpur), sebagai *Best Islamic Financial Institution in Indonesia 2009* oleh *Global Finance* (New York) serta sebagai *The Best Islamic Finance House in Indonesia 2009* oleh *Alpha South East Asia* (Hong Kong).

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia

Visi

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

Misi

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

4.1.3 Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang

Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang didirikan pada tanggal 28 Agustus 2003. Kota Malang merupakan salah satu kota yang strategis untuk tempat pembukaan cabang baru di wilayah Jawa Timur, mengingat sebagian besar penduduknya adalah umat muslim. Selain itu, kota Malang juga memiliki tingkat perputaran dana pada pihak ketiga yang relatif tinggi didukung dengan kegiatan perekonomian yang mengalami perkembangan dari tahun ke tahun.

Pada saat ini Kantor Cabang Malang membawahi kegiatan operasional untuk daerah Malang raya yaitu :

1. Kantor Cabang Pembantu Pasuruan yang di resmikan pada tanggal 10 April 2010
2. Kantor Cabang Pembantu Probolinggo, yang di resmikan pada tanggal 15 Juli 2010
3. Kantor Cabang Pembantu Lumajang yang di resmikan pada tanggal 8 September 2010
4. Kantor Cabang Pembantu Kepanjen, yang diresmikan pada tanggal 10 November 2004
5. Kantor Kas Singosari dan Kantor Kas Batu yang di resmikan pada tanggal 24 Maret 2010
6. Selain itu Bank Muamalat juga bekerja sama dengan Universitas Negeri Malang, dalam hal ini Universitas Negeri Malang sebagai penyedia tempat. Sampai akhirnya Bank Muamalat pada tanggal 12 Mei 2012 membuka cabang di Universitas Negeri Malang
7. *Mobile Branch* yang di resmikan pada tanggal 13 September 2012

Bank Muamalat Cabang Malang tergabung dalam Regional VII bersama dengan Kantor Cabang Surabaya, Jember, Kediri, Denpasar, dan Mataram.

4.1.4 Lokasi Perusahaan

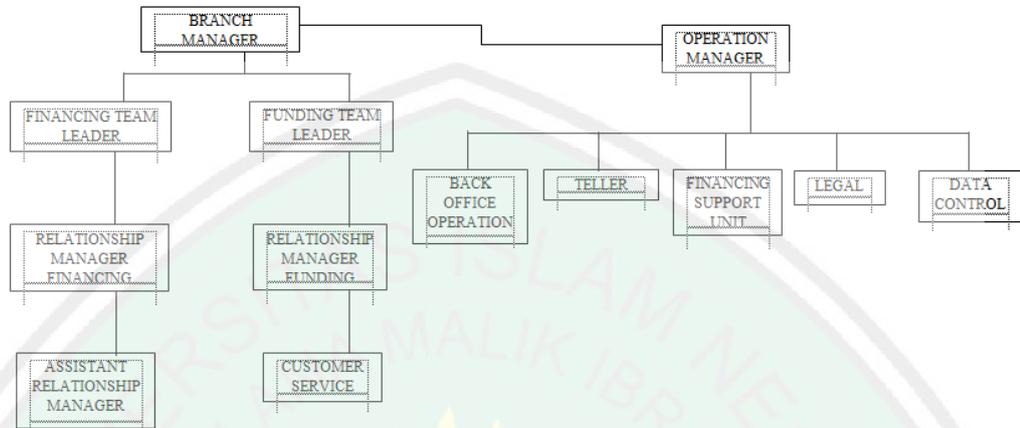
Kantor pusat PT. Bank Muamalat Indonesia berlokasi di Gedung Arthaloqa, Jl. Jendral Sudirman No. 2 Jakarta 10220, Indonesia, sedangkan Bank Muamalat Cabang Malang berlokasi di Jl. Kartanegara No.2 Kelurahan Kidul dalam, Malang, tepatnya di Kecamatan Klojen Kota Malang.

4.1.5 Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang

PT Bank Muamalat - Malang yang berada di Jalan Kartanegara Kota Malang mempunyai struktur organisasi sebagai berikut:

1. Rizma (*BranchManager*)
2. Khairunnisa (*OperationManager*)
3. Ni Made Ferta Kurniawati (*FinancingRiskStaf*)
4. Praditia Arif Fiantoro (*BackOffice*)
5. Riska Mardiasih (*Frontliner*)
6. Fariz Febriansyah (*Marketing*)
7. Rahadika (*Remedial*)
8. Abdulloh Faiz Khoironi (*ServiceAssistan*)
9. Faizal Abadi (Taksasi)
10. Frizarkasi Rahmawan (*Legal*)
11. Penambah Bambang S (*LegalOfficer*)

Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang
Sumber: Bank Muamalat Cabang Malang

4.1.6 Job Description PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Branch Manager*

Tugas Utama :

- 1) Mengkoordinasi dan mengawasi seluruh aktivitas operasional perbankan di cabang
- 2) Memimpin operasional pemasaran produk-produk commercial banking & Consumer banking
- 3) Menyusun rencana bisnis bank (RBB) untuk cabangnya dan melakukan sosialisasi rencana bisnis bank (RBB) kepada bawahannya
- 4) Memonitor pencapaian RBB dan mengevaluasinya
- 5) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko
- 6) Melakukan observasi langsung kepada bawahannya
- 7) Melakukan penilaian kinerja secara obyektif
- 8) Memonitor tindakan pengembangan yang sesuai bagian-bagian yang dibawahnya
- 9) Memimpin dan mengurus kantor cabang, memajukan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektifitas perseroan, menguasai, memelihara dan mengurus harta kekayaan perseroan di kantor cabang tersebut dan berhubung dengan itu mewakili perseroan tersebut baik di dalam maupun

di luar pengadilan dan berhak melakukan segala tindakan dan perbuatan baik mengenai pengurusan maupun mengenai pemilikan dan mengambil segala tindakan yang perlu untuk menjamin kelancaran jalannya usaha perseroan.

2. *Operation Manager*

Tugas Utama :

Bertanggung jawab terhadap kelancaran kegiatan operasional secara umum meliputi : *Front Office, Back Office, General Service/Umum, Operasi Pembiayaan* serta *Support Pembiayaan*. Mengelola seluruh aktivitas administrasi dan operasional yang meliputi pengadministrasian pendokumentasian dan pembukuan transaksi operasional serta pembiayaan, pengadaan dan pengolaan aktiva tetap, inventaris dan supplier serta pengendalian biaya operasional perusahaan guna menjamin dapat berjalan secara efektif, efisien dan sesuai dengan ketentuan dan nilai budaya kerja perusahaan. Memastikan semua kegiatan operasional telah dilaksanakan tepat waktu, akurat serta sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.

3. *Funding Team Leader*

Tugas Utama :

- 1) Mengkoordinasikan personal yang menjadi tanggung jawabnya sesuai struktur organisasi baik dalam hal pekerjaan dan peningkatan kemampuan kerja (Pengembangan SDMMarketing funding).

- 2) Menyusun strategi penjualan produk-produk *funding* sesuai dengan prinsip syariah.
- 3) Memberikan masukan kepada *Branch Manager* dalam rangka pengembangan produk dan pemasaran produk
- 4) Memasarkan produk tabungan giro deposito serta *e Channel* sesuai dengan ketentuan

4. *Relationship Manager Funding*

Tugas Utama :

Melaksanakan aktivitas pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, dan deposito serta melaksanakan aktivitas *marketing* pada umumnya sesuai dengan tingkat kebutuhan calon nasabah dalam memasarkan produk dan jasa Bank berikut pengawasan dan pelayanan nasabah (*Account Maintenance*).

5. *Financing Team Leader*

Tugas Utama:

- 1) Mengkoordinasikan personal yang menjadi tanggung jawabnya sesuai struktur organisasi baik dalam hal pekerjaan dan peningkatan kemampuan kerja (*Pengembangan SDM Marketing Financing*).
- 2) Menyusun strategi penjualan produk-produk pembiayaan sesuai dengan prinsip syariah.

- 3) Memberikan masukan kepada *Branch Manager* dalam rangka pengembangan produk dan pemasaran kredit.
- 4) Mengkoordinasikan pelaksanaan pemantauan penagihan kredit.
- 5) Turut serta sebagai komite pemutus kredit sesuai ketentuan yang berlaku.
- 6) Menjadi *Alternate Branch Manager* menanda tangani cek dan *blyet giro* bank sesuai ketentuan yang berlaku jika *Branch Manager* berhalangan.
- 7) Membantu *Branch Manager* mencari sumber dana diluar tabungan dan deposito.

6. *Relationship Manager Financing*

Tugas Utama :

Melaksanakan aktivitas penyaluran dana pada jenis usaha yang dapat dibiayai antara lain perdagangan, industri, usaha atas dasar kontrak lainnya berdasarkan analisis ekonomi dan melakukan *monitoring account* pembiayaan serta melaksanakan aktivitas *marketing* pada umumnya sesuai dengan tingkat kebutuhan calon nasabah dalam memasarkan produk dan jasa Bank berikut pengawasan dan pelayanan nasabah (*Account Maintenance*).

7. *Relationship Maneger Remedial*

Tugas Utama:

- 1) Menangani nasabah-nasabah yang bermasalah, yakni nasabah yang tidak melakukan kewajiban pembayaran sampai dengan tiga kali angsuran.

- 2) Melakukan penagihan secara berkala kepada nasabah-nasabah bermasalah terutama nasabah dengan kolektibilitas/penggolongan 3 (kredit tidak lancar), 4 (kredit diragukan) dan 5 (kredit macet).
- 3) Melakukan negosiasi atau mencari jalan keluar bagi nasabah nasabah yang macet / tidak bisa bayar angsuran
- 4) Melakukan penjualan jaminan / lelang bagi nasabah bermasalah

8. *Service Asistant Branch Manager*

Tugas Utama :

- 1) Meregistrasi dan filling memo masuk dan keluar, surat keputusan dan surat edaran Direksi, surat masuk dan keluar.
- 2) Mengatur surat perjalanan dinas karyawan beserta uang perjalanan dinas sesuai ketentuan yang berlaku.
- 3) Menindaklanjuti proposal kegiatan (Praktek Kerja Lapangan, Sponsorsip dll) serta mengarsipkannya.
- 4) Membuat laporan bulanan mengenai kinerja Cabang ke Area
- 5) Membuat laporan pencapaian marketing ke Branch Manager
- 6) Menyiapkan data-data untuk meeting dan rakor Branch Manager

9. *Back Office*

Tugas Utama:

Mendukung jalannya kegiatan operasional harian transaksi Bank dan melaksanakan kelanjutan proses dari *front Office* serta melakukan seluruh kegiatan operasional yang meliputi :

- 1) Melayani aktivitas transaksi nasabah yang berhubungan dengan tabungan, deposito, giro, cek-bilyet giro, serta aktivitas kliring yang berkaitan dengan cara pertukaran warkat kliring di lembaga kliring yang dibentuk dan dikoordinir oleh Bank Indonesia.
- 2) Mendukung kegiatan operasional pembiayaan Mudharabah, Murabahah, Musyarakah dan Ijarah.
- 3) Melaksanakan kegiatan rutin harian Bank yang tidak terkait dengan transaksi nasabah (kegiatan intern Bank). *Job Desk Back Office* dibagi menjadi tiga bagian yaitu :
 1. Bagian Umum
 - 1) Menyelesaikan pemberitahuan pada papan informasi atau *Monitor Display* sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - 2) Melakukan pembayaran *utilitas* kantor serta menangani pengadaan alat-alat kantor.
 - 3) Monitoring rekening abnormal
 - 4) Memonitor persediaan ATK, barang cetak dan persediaan lainnya seperti souvenir

- 5) Memonitor amortisasi aktiva dan Biaya Dibayar Dimuka (BDD) melalui aplikasi Amanat
 - 6) Berkoordinasi dengan bagian umum di kantor-kantor cabang pembantu dan lainnya
2. Bagian Personalia
- 1) Memeriksa lamaran yang masuk
 - 2) Monitoring kehadiran dan absensi karyawan serta jam lembur karyawan
 - 3) Melakukan pembayaran pajak (PPh Ps123, Pasal 4 dan PPh pasal 21)
 - 4) Melakukan pembayaran premi Jamsostek karyawan
 - 5) Melakukan pembayaran tagihan gaji karyawan *outsourcing* dan borongan
3. Bagian Operasional Pembiayaan
- 1) Membuat pelaporan pembukuan tentang pembiayaan ke kantor pusat setiap bulannya
 - 2) Melakukan dropping/pencairan pembiayaan yang baru disetujui oleh komite pembiayaan dan sudah diverifikasi oleh *operation manager*
 - 3) Melakukan pelunasan pembiayaan sesuai dengan memo yang sudah disetujui oleh komite pembiayaan dan sudah diverifikasi oleh *operation manager*

- 4) Melakukan pendebitan angsuran pembiayaan sesuai dengan jadwal angsur pembiayaan

10. *Teller*

Tugas Utama:

- 1) Mendukung jalannya kegiatan operasional dan melaksanakan proses dari *front office* serta melayani semua transaksi yang berkaitan dengan uang tunai dan pemindah bukuan, antara lain setoran, penarikan, transfer dan memeriksa basil validasinya.
- 2) Membukukan seluruh transaksi yang belum terintegrasi atau manual.
- 3) Meneliti penyebab selisih dan menyelesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

11. *Customer Service*

Tugas Utama:

- 1) Memeperkenalkan dan menawarkan produk Bank Muamalat mengenai cara, keuntungan, keunggulan dan keistimewaan serta persyaratan suatu produk.
- 2) *Input* data nasabah dan *track recordnya* di Bank Indonesia baik untuk giro rnaupun pembiayaan.
- 3) Memelihara *filing system* untuk produk yang dikeluarkan, terutama untuk giro, tabungan dan deposito.
- 4) Mencetak pin kartu ATM dan mendistribusikannya pada nasabah.

12. *Unit Suport Pembiayaan(Legal)*

Tugas Utama:

- 1) Melakukan analisis yuridis terhadap calon nasabah pembiayaan.
- 2) Melakukan penilaian terhadap barang jaminan yang akan dan telah diserahkan oleh nasabah sekaligus membuat laporan hasil penelitian tersebut dalam bentuk laporan transaksi atau *retaksasi*.
- 3) Memeriksa kebenaran barang-barang jaminan yang menjadi objek penilaian jaminan tersebut.
- 4) Melakukan *Trade Checking* dan *BI Checking*, mencari dan mengumpulkan informasi mengenai kegiatan debitur apabila diperlukan.
- 5) Membuat laporan intern dan laporan ekstem kepada Bank Indonesia yang berkaitan dengan fasilitas pembiayaan.
- 6) Menyimpan File-file yang berhubungan dengan legalitas kreditur baik itu jaminan maupun akad-akadnya

13. *Security*

Tugas Utama :

Security berada di bagian *front liner* bertugas menyambut nasabah.Selain itu memberikan arahan kepada nasabah sesuai dengan layanan dan jasa bank yang di inginkan oleh nasabah. *Security* juga bertugas untuk mengawasi dan membantu pengambilan uang di khasanah yang mana akan dijadikan kas kecil pada *teller, customer service*, dan *back office*.

14. *Office Boy*

Tugas Utama :

Merupakan karyawan yang bertugas untuk membantu para pegawai yang lain beserta merawat seluruh isi kantor, dan menjaga kebersihan ruangan dan *banking hall*.

15. *Driver*

Tugas Utama :

Membantu karyawan, khususnya kepala cabang pembantu dan marketing untuk melakukan perjalanan dinas, taksasi dan *On The Spot* ke nasabah.

4.1.7 Produk-Produk Pada PT. Bank Muamalat Indonesia

4.1.7.1 Pendanaan

1. Giro

1) Giro Muamalat Attijary iB

Semua Orang Bisa Mendapatkan Prioritas Bisnis & Layanan Transaksi. Produk giro berbasis akad wadiah yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis Nasabah perorangan maupun non-perorangan yang didukung oleh fasilitas *Cash Management*

2) Giro Muamalat Ultima iB

Semua Orang Bisa Mudah Bertransaksi Sekaligus Berinvestasi. Produk giro berbasis akad mudharabah yang memberikan kemudahan bertransaksi dan bagi hasil yang kompetitif. Sarana bagi nasabah perorangan dan non-perorangan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus memberikan imbal hasil yang optimal

2. Tabungan

1) Tabungan Muamalat iB

Dilengkapi dengan pilihan jenis kartu ATM dan debit sesuai dengan kebutuhan transaksi nasabah.

Kartu Reguler

Untuk keeluasaan transaksi di ATM di dalam negeri dan di Malaysia melalui jaringan ATM Bank Muamalat, ATM Prima, ATM Bersama dan MEPS (Malaysia) serta transaksi pembayaran belanja di jaringan Prima Debit.

Kartu GOLD

Untuk keeluasaan transaksi di Seluruh Dunia melalui jaringan ATM Bank Muamalat, ATM Prima, ATM Bersama, MEPS dan ATM Plus/Visa serta pembayaran belanja di jaringan Visa.

Kenyamanan bertransaksi kapan saja dan dimana saja melalui layanan *electronoc banking* Bank Muamalat (ATM, *Internet Banking*, *Mobile Banking* dan *Phone Banking*). Nasabah dapat menikmati

program Muamalat Berbagi Rezeki yang menawarkan berbagai keuntungan sepanjang tahun seperti mendapatkan hadiah, subsidi transaksi *electronic banking* dan subsidi belanja dengan kartu debit Bank Muamalat.

2) Tabungan Muamalat Dollar

Tabungan syariah dalam denominasi valuta asing US Dollar (USD) dan Singapore Dollar (SGD) yang ditujukan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya yang melibatkan mata uang USD dan SGD.

3) Tabungan Muamalat iB Haji dan Umroh

Sebagai bank umum syariah pertama di Indonesia, sejak tahun 1999 Bank Muamalat selalu mendapat kepercayaan dari Kementerian Agama menjadi salah satu BPS BPIH (Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggara Ibadah Haji). Dana nasabah dikelola secara syariah sehingga memberi ketenangan batin dalam menjalankan ibadah haji di tanah suci. Bank *online* dengan SISKOHAT Kementerian Agama untuk memperoleh kepastian mendapatkan kuota / porsi keberangkatan ibadah haji.

4) TabunganKu

TabunganKu adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan.

5) Tabungan Muamalat Rencana iB

Rencana dan impian di masa depan memerlukan keputusan perencanaan keuangan yang dilakukan saat ini, seperti perencanaan

pendidikan, pernikahan, perjalanan ibadah/wisata, uang muka rumah/kendaraan, berkorban saat Idul Adha, perpanjangan STNK/pajak kendaraan, persiapan pensiun/hari tua, serta rencana atau impian lainnya. Tabungan Muamalat Rencana iB adalah solusi perencanaan keuangan yang tepat untuk mewujudkan rencana dan impian di masa depan dengan lebih baik sesuai prinsip syariah.

6) Tabungan Muamalat Prima iB

Dilengkapi dengan Kartu *Gold* untuk keleluasaan transaksi di Seluruh Dunia melalui jaringan ATM Bank Muamalat, ATM Prima, ATM Bersama, MEPS, dan ATM PLUS/VISA serta pembayaran belanja di jaringan Visa. Kenyamanan bertransaksi kapan saja dan dimana saja melalui layanan *electronic banking* Bank Muamalat (*ATM, Internet Banking, Mobile Banking* dan *Phone Banking*). Nasabah dapat menikmati program Muamalat Berbagi Rezeki yang menawarkan berbagai keuntungan sepanjang tahun seperti kesempatan mendapatkan hadiah, subsidi transaksi *payment* (bayar) dan subsidi belanja dengan kartu debit Bank Muamalat

3. Deposito

1) Deposito Mudharabah iB

Deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal. Memperoleh bagi hasil yang sangat menarik dan maksimal setiap bulan. Dana investasi nasabah dikelola secara Syariah, sehingga memberikan ketenangan batin

dalam berinvestasi Tersedia pilihan jangka waktu investasi Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi Bank Muamalat.

2) Deposito *Fullinvest* iB

Deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal serta perlindungan asuransi jiwa gratis. Memeroleh bagi hasil yang sangat menarik dan maksimal setiap bulan. Dana investasi nasabah dikelola secara Syariah, sehingga memberikan ketenangan batin dalam berinvestasi. Tersedia pilihan jangka waktu investasi. Nasabah akan memperoleh fasilitas asuransi jiwa Syariah senilai deposito atau maksimal Rp.50 juta per nasabah. Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi Bank Muamalat.

4.1.7.2 Pembiayaan

1. Konsumen

1) KPR Muamalat iB

KPR Muamalat iB adalah produk pembiayaan yang akan membantu untuk memiliki rumah (*ready stock*/bekas), apartemen, ruko, rukan, kios maupun pengalihan *take-over* KPR dari bank lain. Pembiayaan Rumah Indent, Pembangunan dan Renovasi.

2) AutoMuamalat

Automuamalat adalah produk pembiayaan yang akan membantu untuk memiliki kendaraan bermotor. Produk ini adalah kerjasama Bank Muamalat dengan *Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF)*.

3) Pembiayaan Muamalat Umroh

Pembiayaan Umroh Muamalat adalah produk pembiayaan yang akan membantu mewujudkan impian untuk beribadah Umroh dalam waktu yang segera.

4) Pembiayaan Anggota Koperasi

Pembiayaan konsumtif yang diperuntukkan bagi beragam jenis pembelian konsumtif kepada karyawan/guru/PNS (selaku *end user*) melalui koperasi.

2. Modal Kerja

1) Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan Modal Kerja adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan modal kerja usaha sehingga kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha akan terjamin.

2) Pembiayaan Modal Kerja LKM Syariah (BPRS/BMT/Koperasi)

Pembiayaan Modal Kerja Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Syariah adalah produk pembiayaan yang ditujukan untuk LKM Syariah (BPRS/BMT/Koperasi) yang hendak meningkatkan pendapatan dengan memperbesar portfolio pembiayaannya kepada Nasabah atau anggotanya (*end-user*).

3) Pembiayaan Rekening Koran Syariah

Pembiayaan Rekening Koran Syariah adalah produk pembiayaan khusus modal kerja yang akan meringankan usaha dalam mencairkan dan melunasi pembiayaan sesuai kebutuhan dan kemampuan.

4) Pembiayaan Jangka Pendek BPRS iB

Pembiayaan Jangka Pendek BPRS iB adalah produk pembiayaan yang ditujukan kepada Bank pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) untuk memenuhi kebutuhan modal kerja BPRS yang bersifat sementara (jangka pendek) dan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja yang akan disalurkan oleh BPRS ke *end-user* dengan pola *executing*.

3. Investasi

1) Pembiayaan Investasi

Pembiayaan Investasi adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan investasi usaha sehingga mendukung rencana ekspansi yang telah disusun.

2) Pembiayaan Hunian Syariah Bisnis

Pembiayaan Hunian Syariah Bisnis adalah produk pembiayaan yang akan membantu usaha untuk membeli, membangun ataupun merenovasi properti maupun pengalihan *take-over* pembiayaan properti dari bank lain untuk kebutuhan bisnis.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Implementasi Peningkatan Kesejahteraan Karyawan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif di dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan melaksanakan program peningkatan kesejahteraan kepada seluruh karyawannya.

Bentuk program peningkatan kesejahteraan yang dilakukan oleh suatu perusahaan berbeda-beda, hal ini tergantung dari besar kecilnya perusahaan, kemampuan perusahaan, kesadaran pemimpin perusahaan dan kebijakan dari pimpinan perusahaan dalam menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Adapun program peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan tunjangan-tunjangan, dibayarkan secara tetap setiap bulannya kepada Karyawan. Terdiri dari:
 - a. Gaji pokok
 - b. Tunjangan keluarga, yang terbagi menjadi:
 - 1) Tunjangan anak, yaitu tunjangan yang diberikan kepada anak karyawan yang sah atau anak angkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan pemerintah yang berumur 21 tahun, belum menikah, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan menjadi tanggungan karyawan

- 2) Tunjangan jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang besarnya disesuaikan dengan tingkat jabatan mereka
 - 3) Tunjangan transportasi
2. Insentif dan Bonus, diperoleh oleh karyawan jika target perusahaan terpenuhi, dan diberikan hanya satu kali dalam setahun. Sedangkan untuk insentif diberikan kepada masing-masing karyawan yang bersangkutan, dan diberikan satu tahun empat kali.
 3. Uang makan, yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan yang hadir pada setiap hari kerja
 4. Cuti, terdiri dari:
 - a. Cuti tahunan, yaitu cuti yang diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun atau lebih sejak saat karyawan tersebut diterima bekerja, dengan perhitungan satu hari cuti untuk 32 hari kerja dan maksimum 12 hari kerja setahun.
 - b. Cuti khusus pegawai wanita, terdiri dari:
 - 1) Cuti menikah selama 2 hari kerja
 - 2) Cuti hamil selama 3 bulan. 1 tahun sebelum melahirkan dan 2 bulan sesudah melahirkan
 - c. Cuti sakit yang disesuaikan dengan surat keterangan dokter jumlah hari kerjanya.
 - d. Cuti khusus, yang biasanya diberikan selama 2 hari kerja terdiri dari:
 - 1) Pernikahan karyawan
 - 2) Istri karyawan melahirkan

- 3) Kematian keluarga karyawan
- 4) Khitanan/baptisan anak karyawan
5. Tunjangan Hari Raya, yaitu tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan setiap satu tahun sekali menjelang hari raya, yang diberikan selambat-lambatnya satu minggu sebelum hari raya. Besarnya tunjangan yang diberikan adalah sebesar satu kali gaji pokok.
6. JAMSOSTEK, dibayar oleh perusahaan sebesar 5% dan sisanya dibayar oleh karyawan dengan melakukan pemotongan setiap bulannya sebesar 2,5% dari gaji pokok. Adapun besarnya JAMSOSTEK adalah Jaminan Keselamatan dan Kecelakaan Kerja besarnya ditentukan oleh JAMSOSTEK, perusahaan hanya memberikan data-data yang diperlukan yang berhubungan dengan karyawan yang bersangkutan.
7. Fasilitas pemberian kredit, diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang ingin mengajukan kredit terhadap rumah, kendaraan, maupun berbagai kebutuhan yang lain.
8. Promosi, diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setelah dievaluasi oleh perusahaan setiap satu tahun sekali guna meningkatkan jabatan karyawan.

4.2.2. Pelaksanaan Peningkatan Kesejahteraan Karyawan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

Pelaksanaan Peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan PT Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dilakukan dengan cara menilai kinerja karyawan (*Performance Appraisal*) atau disingkat PA. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Asisten *Branch Manager* Bapak Abdulloh Faiz Khoironi

menyebutkan pelaksanaan PA pada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dilakukan setiap satu tahun sekali dengan rentangan nilai A sampai D. Adapun elemen yang dinilai di dalam PA oleh Bank Muamalat Kantor Cabang Malang meliputi:

1. Aspek kompetensi pegawai.

Aspek ini pada dasarnya hendak mengevaluasi kecakapan atau perilaku kerja para karyawan dalam sejumlah aspek tertentu. Jenis kompetensi yang dievaluasi pada aspek ini antara lain adalah : *problemsolving, communicationskills, planningandorganizing, customerorientation, dan teamwork.*

Selanjutnya, daftar kompetensi ini diberi skala 1 – 5 (dimana 1 = *uncacceptable*, 2 = *needimprovement*, 3 = *standardperformance*, 4 = *goodperformance*, dan 5 = *outstanding*). Secara periodik, atasan diminta untuk memberikan skor berdasar skala yang sudah disusun tadi. Untuk memberikan penilaian berupa skala angka, dalam form disediakan juga ruang untuk deskripsi bukti perilaku. Tujuannya adalah agar ketika atasan memberikan nilai 2 atau 3 misalnya, atasan juga diharapkan menuliskan deskripsi perilaku untuk menunjang mengapa atasan memberikan angka tersebut. Dengan demikian, angka yang dicantumkan tidak sekedar asal-asalan namun didukung oleh bukti perilaku yang tertulis. Hal ini juga dimaksudkan untuk mendorong agar sang atasan ketika memberikan penilaian, hasilnya benar-benar didasarkan pada fakta objektif hasil dari observasi perilaku anak buahnya; dan bukan atas dasar perasaan yang tidak didukung oleh bukti perilaku yang valid.

2. Aspek Hasil Kerja Karyawan (*job results*)

Selain komponen kompetensi, PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang juga mengevaluasi hasil kerja karyawan (*performance*). Komponen ini intinya bertujuan untuk memetakan hasil kerja karyawan dalam serangkaian *key performance indicators* (KPI) yang jelas dan bisa diukur.

Setelah serangkaian penilaian dievaluasi, maka selanjutnya ditetapkan target yang hendak dicapai untuk setiap penilaian. Dengan model ini maka hasil skor evaluasi karyawan tinggal membandingkan target terukur yang telah ditetapkan dengan hasil aktual yang dicapai. Selanjutnya skor akhir dari kedua komponen diatas digabungkan untuk mendapatkan skor akhir penilaian karyawan. Skor akhir inilah yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menentukan besaran kenaikan gaji setiap karyawan atau besarnya bonus yang akan diterima.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Asisten *Branch Manager* PT Bank Muamalat Indonesia, Bapak Abdulloh Faiz Khoironi menyebutkan, berdasarkan hasil penilaian PA, maka karyawan yang memiliki nilai PA tinggi (rentangan A-B), akan mendapat program peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mendapat nilai PA rendah (rentangan C-D). Adapun hasil evaluasi lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, bapak Abdulloh Faiz Khoironi menyebutkan karyawan yang mendapat program peningkatan kesejahteraan karyawan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kestabilan nilai PA yang tinggi.

4.2.3 Pandangan Islam Mengenai Kesejahteraan

Pandangan Islam mengenai kesejahteraan diterangkan di dalam Alqur'an surat Al Maidah (5:87-88), yang artinya sebagai berikut :

يَتَأَيُّمُ الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُحَرِّمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ ﴿٨٧﴾

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلالًا طَيِّبًا وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِ مُؤْمِنُونَ ﴿٨٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas. Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah rizkikan kepadamu, dan bertakwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya” [QS Al Maidah (5):87-88].

Dalam perjanjian tentang kesejahteraan khususnya upah, kedua belah pihak (atasan dan pekerja), haruslah bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain, dan tidak merugikan kepentingan sendiri. Keterkaitan kesejahteraan karyawan dalam pandangan Islam, yaitu Perintah segera membayar upah buruh.

Berdasarkan sabda Rasulullah:

((أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)) وَتَمَامُ الْحَدِيثِ عِنْدَ الْبَيْهَقِيِّ ((وَأَعْلَمُ

أَجْرُهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ))

Artinya: "Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya". Menurut al-Baihaqiy hadist tersebut sepenuhnya: Tunjukkan kepadanya upahnya itu selagi itu selagi ia dalam pekerjaannya".

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah, shahih). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Bagi setiap atasan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau di akhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada *udzur* (halangan), maka termasuk bertindak *zholim*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan paparan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mekanisme program peningkatan kesejahteraan karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang dilaksanakan dengan memberikan kesejahteraan dalam bentuk gaji dan tunjangan-tunjangan, insentif dan bonus, uang makan, cuti, tunjangan hari raya, JAMSOSTEK, pemberian fasilitas kredit, dan promosi
2. Evaluasi program peningkatan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang dilaksanakan dengan penilain kinerja (*Performance Appraisal*) atau disingkat PA setiap tahun. Adapun program peningkatan kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan peningkatan nilai PA karyawan setiap tahunnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dirumuskan, maka penulis dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang, untuk lebih mengoptimalkan program peningkatan kesejahteraan karyawan apabila ingin meningkatkan target perusahaan. Karena program peningkatan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian bukan hanya pengaruh program peningkatan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan, tetapi juga pengaruh program peningkatan kesejahteraan karyawan tersebut terhadap motivasi, kenyamanan bekerja, serta loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim dan Terjemahan

- As'ad, Moh. 1999. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Yogyakarta: BPFE.
- Burhanudin, Rahmatullah Wahab. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) tbk Makassar*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, Adiwarmarman Azwar. 2004. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT.Grafindo Persada.
- Imuhadi, Khairil. 2014. *Peranan Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Ekonomi Masyarakat Gampong.(Studi kasus pada beberapa loperasi yang ada dikecamatan Sawang)*. FISIP Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh.
- Leksono, Sonny. 2013. *Penelitian Kualitatif Ilmu Ekonomi: Dari Metodologi Ke Metode*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Malisa, Siska Nasution. 2009. *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangan Sari Utama Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja.
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta: Referensi (GP Press Group).
- Novia S., Irma. 2009. *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT.AIR MANCUR Palur)*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Poerdarminto, W.J.S. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.

Saksono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesepuluh, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Jakarta.

1. Suyanto, Mohammad. 2007. *Globalisasi Ekonomi dan Ekonomi Syariah Serta Perannya dalam Ekonomi Indonesia*. Diperoleh tanggal 23 April 2015 dari <http://journal.amikom.ac.id/index.php/Gurubesar/article/view/59>

2. Undang-Undang Ketenagakerjaan. 2003. Cetakan pertama. Bandung: focus media.



LAMPIRAN 1

Daftar Pertanyaan yang Diajukan guna Mendapatkan Data Evaluasi Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

Berikut adalah beberapa daftar pertanyaan yang berkaitan dengan program peningkatan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang:

1. Apakah gaji yang di berikan perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari hari?
2. Di samping gaji pokok yang diterima secara rutin baik setiap bulan, minggu, atau per-hari, apakah tunjangan dan bonus pun di dapat secara bertahap?
3. Dengan prestasi dalam berkerja, apakah pekerjaan yang telah dikerjakan di hargai oleh pihak perusahaan?
4. Apakah pekerjaan diperusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan?
5. Jika pekerjaan dilakukan dengan baik, rajin, dan tekun, apakah posisi yang baik dan lebih tinggi pun dapat di peroleh atau dipromosikan oleh pihak pperusahaan atau atasan?
6. Dalam berkerja, apakah karyawan diberikan kesempatan untuk dapat berkembang atau maju dalam segala hal?
7. Apakah ada jaminan asuransi yang di berikan perusahaan , sehingga dalam berkerja karyawan dapat melakukannya dengan rasa aman, baik di lapangan maupun dikantor?

8. Apakah ada jaminan masa tua pada pekerjaan yang telah dijabat sekarang?
9. Dalam pekerjaan kelompok, apakah karyawan dapat di terima dengan baik oleh kelompok dan oleh rekan rekan lainnya?
10. Apakah perlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik?



LAMPIRAN 2

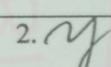
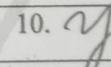
**Dokumentasi Pelaksanaan Wawancara dengan Asisten Branch Manager
Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang**



LAMPIRAN 3

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nadiyya Arini
NIM/ Prodi : 12530013/ Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah
Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM
Judul : Implementasi Peningkatan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan pada
PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	23 Maret 2015	Pengajuan Outline	1. 
2.	20 April 2015	Proposal	2. 
3.	23 April 2015	Revisi Bab I-III	3. 
4.	24 April 2015	Revisi dan Acc Proposal	4. 
5.	06 Mei 2015	Seminar Proposal	5. 
6.	11 Mei 2015	Acc Proposal	6. 
7.	05 Juni 2015	Tugas Akhir Bab IV-V	7. 
8.	15 Juni 2015	Revisi dan Acc	8. 
9.	16 Januari 2017	Revisi Pasca Sidang	9. 
10.	18 Januari 2017	Acc Tugas Akhir	10. 

Malang, 18 Januari 2017

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah



Imayanti Hasan, ST., MM

NIP 19770506 200312 2001

LAMPIRAN 4


Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
NO. 726/BMI/MLG/VI/2015

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizma
NIP : 19950010
Jabatan : Branch Manager

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berikut:

Nama : Anggi Mega Yuliarna
NIM : 12530045
Prodi : D3 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi

Telah mengadakan penelitian di Bank Muamalat Cabang Malang sejak 25 Mei – 5 Juni 2015 dalam rangka penyusunan karya ilmiah yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembiayaan Dengan Pengikatan Jaminan Fidusia pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang”.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan seperlunya.

Malang, 12 Juni 2015
PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Malang


Bank Muamalat
Rizma
Branch Manager

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.
KANTOR CABANG MALANG
Jl. Kertanegara No. 2
Malang Indonesia
T +62 (341) 556020 (Hunting)
F +62 (341) 556019
www.muamalatbank.com