TUGAS AKHIR

DAMPAK *MUTASI* KARYAWAN TERHADAP KEPERCAYAAN NASABAH PADA PENJEMPUTAN TABUNGAN DI BPRS AL-MAKMUR LIMBANANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md) Pada Jurusan DIII Perbankan Syariah

Oleh :

ROHVAMIL EKA AMRI
3113.138

JURUSAN DIII PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI

2017 M / 1439 H

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: ROHVAMIL EKA AMRI
Nim	: 3113 138
Tempat/Tanggal Lahir	: Muaro Paiti, 08 April 1993
Jurusan	: DIII Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir	: Dampak Mutasi Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur Limbanang

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa Tugas Akhir (TA) saya dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa Tugas Akhir ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar Ahli Madya penulis dicopot hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Maret 2017

Yang menyatakan

ROHVAMIL EKA AMRI
NIM : 3113.138

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembibmbing Tugas Akhir Mahasiswa Jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi atas Nama **Rohvamil Eka Amri** BP **3113.138** dengan judul **"Dampak Mutasi Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di PT. BPRS Al-Makmur Limbanang".** Memandang bahwa Tugas Akhir yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang Ujian Akhir.

Demikianlah persetuajuan diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Bukittinggi, 23 Januari 2017

Pembimbing,

(Sandra Dewi, SE, MM)

NIP.197307172014112002

PENGESAHAAN TIM PENGUJI

Tugas akhir yang berjudul : **Dampak *Mutasi* Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di Bprs Al-Makmur Limbanang** oleh **Rohvamil Eka Amri** No.BP **3113.138** telah diujikan dalam Ujian Akhir Jurusan DIII Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) jurusan DIII perbankan Syariah dalam bidang keahlian perbankan syariah.

Bukittinggi, 22 Februari 2017

Tim Penguji Tugas Akhir
Ketua

Harfandi,SE.,M.Si
NIP.196211101999031001

Anggota:

Penguji Utama

Yefri Joni,MA
NIP.197602062003121004

Era Sonita, SE, M.Si
NIP.197110252003122002

Penguji pendamping (pembimbing)

Sandra Dewi,SE,MM
NIP.197307172014112002

Mengetahai
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Isalm
Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi,SE, M.Si
NIP.196211101999031001

ABSTRAK

Tugas Akhir ini ditulis oleh **Rohvamil Eka Amri, Bp, 3113.138** yang berjudul **"Dampak *Mutasi* Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di Bprs Al-Makmur Limbanang"**. Maksud penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak mutasi karyawan pada penjemputan tabungan nasabah. Penulisan Tugas Akhir ini dilatar belakangi oleh dilaksanakannya proses mutasi karyawan pada penjemputan tabungan nasabah yang berdampak terhadap kepercayaan nasabah untuk menabung kepada *marketting officer* yang baru bertugas sebagai penjemput tabungan ditempat tinggalnya.

Metode penelitian yang dipakai adalah metode *field research* barupa penelitian deskriptif kualitatif dimana hasil analisis data yang terkumpul akan diuraikan secara mendalam mengenai dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan. Teknik pengumpulan data adalah dokumentasi, observasi, dan wawancara dengan direktur utama dan *marketting officer* (MO) PT. BPRS AL-MAKMUR Limbanang. Teknik analisis data berupa analisis kualitatif dimana data dianalisis dan dinarasikan dengan landasan rumusan masalah yang dibahas.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pengelolaan sistem *mutasi* karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan di BPRS Al-Makmur, disesuaikan dengan agenda rutinnya bahwa mutasi karyawan dilakukan 2 tahun sekali, dan diawal terjadinya mutasi karyawan pada penjemputan tabungan berdampak bagi BPRS itu sendiri yakni, terjadi penurunan dana tabungan nasabah sebesar 10% disebabkan diminggu-minggu awal tersebut kebanyakan nasabah belum percaya atau belum mengetahui untuk menabung kepada *marketting officer* yang baru ditempatnya tersebut karena hampir tidak adanya sereh terima nasabah *marketing officer* yang lama dengan *marketting officer* yang baru, akan tetapi setelah *marketting officer* telah menguasai wilayah tersebut kembali terjadi peningkatan maka pencapaian terget perusahaan bisa didapatkan dengan baik.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhirini dengan judul **"Dampak *Mutasi* Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di PT. BPRS Al-Makmur Limbanang"**. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, semoga selalu tersampaikan dan dapat dihitung sebagai amal ibadah yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh rahmat dan ilmu pengetahuan seperti yang dapat kita rasakan pada sekarang ini, salah satunya ekonomi islam dan perbankan syari'ah yang sedang berkembang saat ini.

Penulisan Tugas Akhir ini dimaksudkan sebagai penyelesaian studi demi marai gelah Ahli Madya (A.Md) pada Jurusan Diploma III Perbankan syari'ah IAIN Bukittinggi, sebagai wujud dari partisipasi serta persiapan penulisan dalam penerapan, pengembangan serta pengaktualisasian ilmu yang telah penulis peroleh selama menimba ilmu dibangku perkuliahan, sehingga dapat bermanfaat bagi penulis sendiri juga masyarakat pada umumnya.

Penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan serta keikhlasan dari dari berbagai pihak. Rasa terima kasih dan penghargaan terbesar kepada Ayah (**Resri Amri**) dan ibu (**Pasmideti**) yang telah mendo'akan dan memberikan motivasi dengan curahan

kasih sayang serta pengorbanan yang telah dilakukan yang pada akhirnya Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dan penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Dr. Ridha Ahida, M, Hum,** Rektor IAIN Bukittinggi beserta wakil rektor.
2. Bapak **Harfandi, SE, M, Si,** Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi beserta wakil Dekan.
3. Ketua Jurusan DIII Perbankan Syari'ah IAIN Bukittinggi .
4. Ibu **Hesi Eka Putri, SE, M.Si**Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan arahan dan dorongan kepada penulis selama menempuh perkuliahan di IAIN Bukittinggi.
5. Ibu **Sandra Dewi, SE, MM,** pembimbing dalam penyelesaian penulisan Tugas Akhir.
6. Seluruh Dosen IAIN Bukittinggi yang telah memberikan pengajaran, bimbingan, saran, dorongan serta motivasi selama penulis nempuh perkuliahan di IAIN Bukittinggi.
7. Seluruh karyawan/i IAIN Bukittinggi yang telah memberikan informasi dan bantuan yang berlaku dengan Akademik.
8. Bapak **H. Bujang Wiryaatmaja ST,** Direktur Utama PT. BPRS AL-MAKMUR.
9. Bapak **Riki Arlando,** selaku Manejer Operasional yang telah menjadi narasumber penyelesaian Tugas Akhir ini beserta para karyawan dan karyawati PT. BPRS Al-Makmur.
10. Keluarga **Rinaldi** dan**Melda** yang selalu memberikan dorongan, fasilitas dan bantuan baik moril maupun materil.

11. Teman-teman yang telah memberikan masukan dan dorongan dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan curahan cinta-Nya kepada kita semua, sehingga kita memiliki hati yang senantiasa barsih, lapang, dan penuh oleh aura cinta-Nya yang murni, saya sangat mengharapkan kritikan serta saran untuk lebih menyempurnakan Tugas Akhir ini. Harapan saya Tugas Akhir ini dapat menjadi sumber yang bermanfaat bagi diri saya sendiri dan bagi masyarakat umum.

Bukittinggi, 16 januari 2017

Penulis

ROHYAMIL EKA AMRI

3113.138

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....
PERSETUJUAN PEMBIMBING i
PENGESAHAN TIM PENGUJI ii
ABSTRAK iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vii
BAB I : PENDAHULUAN
A. Latang Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 6
C. Batasan Dan Perumusan Masalah 6
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian 7
E. Penjelasan Judul 7
F. Kajian Terdahulu 9
G. Metode Penelitian 10
H. Sistematika Penulisan 14
BAB II : LANDASAN TEORI
A. MUTASI
1. Pengertian Mutasi 15
B. Jenis-Jenis Mutasi
1. Mutasi Atas Keinginan Tenaga Kerja 18
2. Mutasi Atas Kebijakan Manajemen 19
C. Sistem Mutasi Dan Perubahan Tenaga Kerja
1. Tingkat Pendidikan Yang Meningkat 20
2. Pengetahuan Orang Semakin Luas 21
3. Angkatan Kerja Lebih Heterogen 21
4. Kesadaran Hak Akan Bertambah 22
5. Struktur Keluarga Mengalami Perubahan 22
6. Penerimaan Orang Terhadap Kekuasaan Tradisional Berkurang 22
7. Peran Waktu Lebih Luang 23

D. Faktor-Faktor Dasar Mutasi
1. Mutasi Disebabkan Kebijakan Dan Peraturan Manajer 23
2. Mutasi Atas Dasar Prinsip The Rihgt Man The Rihgt Job 24
3. Mutasi Sebagai Tindakan Untuk Meningkatkan Moral 25
4. Mutasi Sebagai Media Kompetisi Yang Rasional 25
5. Mutasi Sebagai Langkah Untuk Promosi 25
6. Mutasi Untuk Mengurangi Labour Turnovel 26
7. Mutasi Harus Terkoordinasi 26
E. Tujuan Mutasi 26
F. Sebab-Sebab Dan Alasan Mutasi
1. Permintaan Sendiri 27
2. Alih Tugas Produktif 28
G. Produk Tabungan
1. Tabungan Mudharabah 30
2. Tabungan Wadiah 32

BAB III : HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT. BPRS Al-Makmur 35
B. Visi Misi PT. BPRS Al-Makmur 36
C. Langkah-Langkah Kinerja BPRS Al-Makmur 38
D. Struktur Organisasi dan Bidang Kerja 39
E. Produk-Produk yang ditawarkan PT. BPRS Al-Makmur
1. Produk Penghimpun Dana 43
2. Produk Pembiayaan BPRS Al-Makmur 47
F. Dampak Mutasi Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan di BPRS Al-Makmur
1. Proses Terjadinya Mutasi Karyawan Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur 50
2. Pelaksanaan Mutasi Karyawan Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur 50
3. Faktor Dasar Penyebab Karyawan Di Mutasi Pada BPRS Al-Makmur 52

4. Dampak Setelah Diberlakukan Mutasi Karyawan Pada Penjemputan Tabungan di BPRS Al-Makmur 53
G. Analisis Penulis 56

BAB IV : PENUTUP
A. Kesimpulan 57
B. Saran 58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan yang dalam pelaksanaan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.BPR Syariah memiliki beberapa produk dalam menghimpun dana nasabah, yaitu dalam bentuk tabungan dan deposito. Produk-produk pendanaan pada BPR Syariah ditujukan untuk mobilisasi dan investasi tabungan untuk pembangunan perekonomian dengan cara adil sehingga keuntungan yang adil dapat dijamin bagi semua pihak.[1]

Agar bisa tetap maju bank-bank syariah harus secara terus menerus melakukan inovasi. Beberapa bank syariah telah mengembangkan berbagai terobosan inovasi produk salah satunya adalah PT.BPR Syariah AL-MAKMUR Kantor Pusat Pokan Komih Limbonang.

PT. BPR Syariah AL-MAKMUR beralamat di Pokan Komih, Limbanang Kec. Suliki, Kab. Lima Puluh Kota. Mulai beroperasi pada Bulan Mei 1995 dengan nama PT Bungsu Sinamar Makmur yang beroperasi secara konvesional. Terhitung mulai 15 Oktober 2008 melakukan perobahan kegiatan usaha

[1]Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), hal.112

perbankan konvesional menjadi perbankan syari'ah dengan nama PT. BPR Syariah AL-MAKMUR.[2]

Sebagai perbankan syari'ah yang terus maju dan berkembang maka PT bank BPR Syariah Al-Makmur memiliki 7 kantor kas yang berlokasi pada: Pokan Komih Limbanang, Kecamatan Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota, Payakumbuh, Jl. Pemuda No. 28-A, Bunian-Payakumbuh,Simpang Tiga Kenanga–Padang Laweh Mungka, Kecamatan Mungka, Kabupaten Lima Puluh Kota, Pakan Rabaa Gadut, Kecamatan Lareh Sago Halaban, Kabupaten Lima Puluh Kota, Koto Baru Simalanggang, Kecamatan Payakumbuh, Kabupaten Lima Puluh Kota, Pasar Dangung–Dangung, Kabupaten Lima Puluh Kota, danPasar BaruhGunung, Kenagarian Baruh Gunung, Kecamatan Gunung Omeh, Kabupaten Lima Puluh Kota.[3]

Dalam menghimpun dana BPR syari'ah AL-Makmur memakai banyak produk diantaranya, Tabungan iB rencana AL-Makmur merupakan tabungan berprinsip mudharabah (bagi hasil) yang disediakan khusus untuk merencanakan dan mempersiapkan biaya-biaya dimasa depan. Sedangkan tabungan iB Qurban AL-Makmur adalah produk pilihan aman dan tepat bagi nasabah untuk menyimpan dan mengembangkan dana.[4]

Tabungan iB haji AL-Makmur merupakan tabungan berdasarkan prinsip Mudharabah yang disediakan khusus untuk mewujudkan keinginan niat suci nasabah dalam melakukan ibadah haji dengan lebih terencana, lebih mantap dan

[2]Brosur Profil PT BPR Syariah Al-Makmur
[3]Brosur Profil PT BPR Syariah Al-Makmur
[4]Hendra saputra, Manejer Dana, PT.BPRS Al-Makmur, *wawancara pribadi*:limbanang, januari 2016

menentramkan serta insyaallah membawa berkah. Deposito iB AL-Makmur merupakan simpanan dalam bentuk deposito syari'ah dengan prinsip Mudharabah Muthlaqah sebahagai investasi berjangka yang akan terus tumbuh dalam kemurnian hingga memperoleh keuntungan yang di perkirakan sebelumnya, sesuai dengan nisbah yang disepakati.[5]Sedangkan deposito mudharabah merupakan tabungan berjangkan yang dicairkan menurut jangkan waktunya dimana bank akan memberi balas jasa dalam bentuk bagi hasil yang baru diterima apabila deposito telah jatuh tempo. Produk penghimpun dana yang terakhir yaitu Tabungan iB AL-Makmur, dimana tabungan ini memungkinkan nasabah BPR syariah AL-Makmur dapat melakukan penyetoran maupun penarikan tabungan setiap saat dikantor PT. BPRS AL-Makmur atau melalui sistem jemput bola (simpanan bajampuik).[6]

Sistem jemput bola atau simpanan bajampuik merupakan sebuah sistem yang memudahkan pihak ketiga dalam melakukan transaksi penyetoran tabungan pada pihak bank serta juga bisa melakukan penarikan, dapat dilakukan sewaktu-waktu dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara menjemput lansung ketempat nasabah yang menyimpan. Di BPR syariah AL-Makmur pada setiap dari 7 unit kantor Kas yang ditugaskan menjemput tabungan nasabah merupakan *marketing officer* yang secara lansung turun kelapangan untuk menjemput tabungan kerumah-rumah nasabah setiap hari.[7]

---

[5]Adiwarman karim, *Bank Islam Analisis Fiqih Dan Keuangan*,...h 205

[6]Hendra saputra, Manejer Dana PT.BPRS Al-Makmur, *wawancara pribadi*:limbanang, januari 2016

[7]Riki rikardo, Manejer pembiayaan, PT.BPRS Al-Makmur, *wawancara pribadi*:limbanang, januari 2016

PT. BPR syariah AL-Makmur selain mengikuti aturan perbankan syariah juga mempunyai aturan tersendiri yang dibuat dari kebijakan direktur PT. BPR syariah AL-Makmur bapak H. Boejang wiraadmaja, ST yaitu diantara aturannya, pada 7wilayah kantor Kas PT. BPR syariah AL-Makmur diadakan Mutasikaryawan setiap 2 tahun sekali pada setiap posisi tertentu termasuk *marketing officer*.

Mutasi karyawan yaitu proses pemindahan kerja karyawan dalam lingkup organisi dari satu lokasi kelokasi lain yang sederajat dalam bentu *tour of area* atau alih tempat, agar untuk meningkatkan produktivitas karyawan, untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaan, untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.[8]

Pelaksanaan mutasi karyawan di BPRS AL-Makmur dapat di artikan sebagai perpindahan tempat kerja karyawan sebagai bentuk pengembangan, pembinaan, dan pengayaan perjalanan karyawan. Hal ini demikian sebenarnya diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Di BPRS AL-Makmur sendiri jika diamati dari sudut pelaksanaan program mutasi, seperti tidak ada bedanya dengan program promosi, karena dengan adanya promosi, dengan sendirinya pasti juga demosi atau mutasi jabatan keduanya juga dilatarbelakangi oleh faktor prestasi kerja karyawan.

Dengan adanya mutasi tempat Di PT. BPR syariah AL-Makmur pada 7 unit wilayah kantor Kasnya, diposisi *marketing officer*yang bertugas sebagai

[8]Mudjiono. 2000. *Sistem Kepegawaian Daerah*. (online), (http://tujuan-mutasi-pegawai/com, diakses tanggal 14 Oktober 2011).

penjemputan tabungankerumah-rumah nasabah menuai respon dari pihak ketiga (nasabah) tersebut yang akan memberikan tabungannya kepada *marketing officer* yang baru ditempatnya, rasa kepercayaan atau tidak kepercayaannya yang timbul dalam hati sipenabung atau ketidak ketahuannya terhadap *marketing officer* yang baru di tempat tinggalnya ataupun semangat dan minatnya yang timbul untuk menabung kepada*marketing officer* baru yang menjemput tabungan, tentu tidak mudah bagi sipenabung memberikan uang yang akan ditabungkannya kepada *marketing officer* yang baru di tempatnya sebagai penjemput tabungan karena rasa kepercayaan yang kurang dalam diri sipenabung sebab baru mengenal orang yang baru (*marketing officer*) dan menumbuhkan rasa dan minat untuk menabung dengan BPRS AL-Makmur melalui *marketing officer*.

Melihat dari aturan yang dilakukan PT. BPR syariah AL-Makmur terhadap Mutasi Karyawan pada penjemputan tabungan nasabah, untuk itu dilakukan penelitian untuk melihat bagaimana dampak mutasi terhadap kepercayaan nasabah untuk menabung terhadap *marketing officer* yang bertugas sebagai penjemputan tabungan yang baru ditempatnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang **"Dampak *Mutasi* Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur Limbanang".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dampak yang terjadi dari mutasi karyawan kurang menarik minat nasabah dilokasi yang baru untuk menabung, sehingga kepercayaan menjadi kurang untuk meberikan uang tabungannya kepada *marketing officer* yang baru dimutasi tersebut.
2. kepercayaan nasabah yang kurang kepada *marketing officer* yang baru di tempat tinggalnya setalah dilakukan Mutasi karyawan oleh BPRS Al-Makmur.

C. Batasan danPerumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas, maka penulis membatasi masalah padabagaimana dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan, serta melihat seperti apa respon sipenabung kepada *marketing officer* yang baru bertugas menjemput tabungan pada BPRS Al-Makmur.

2. Rumusan Masalah

Dengan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan pada BPRS Al-Makmur Limbanang ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menjelaskan tentang dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah kepada *marketing officer* yang ditugaskan BPRS Al-Makmur pada penjemputan tabungan.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan di BPRS Al-Makmur Limbanang.
b. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta membandingkan antara teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan penerapan yang dilakukan pada PT. BPRS Al-Makmur.
c. Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md) pada jurusan Diploma III Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

E. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kesalah pahaman dan kesulitan dalam memahami judul yang penulis maksud, maka penulis memandang sangat perlu untuk pengertian kata-kata berikut:

Dampak :adalah pengaruh yang kuat mendatangkan akibat (baik negatif maupun positif).[9]

Kepercayaan :adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki kepercayaan kepadanya.[10]

Mutasi :adalah proses pemindahan kerja seseorang atau beberapa orang dalam organisasi yang masih sama dengan yang sebelumnya pada level atau jabatan yang masih tetap sama pula.[11]

Penjemputan tabungan :merupakan penjemputan tabungan lansung ketempat nasabah dan termasuk kedalam salah satu bentuk promosi *personal selling* yang dijalankan oleh *merketing officer* yang merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada nasabah.[12]

BPRS Al-Makmur :Badan usahaa yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanandan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan yang pelaksanaan

[9]Depdiknas, *kamus besar bahasa indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, cet: keII

[10]Stephen Robbins, *Pelaku Organisasi* , Klaten: Indeks Gramedia

[11]Wahyudi. 1995. *Manajemen Personalia Perusahaan*. (online), (http://mutasi-pegawai-pada-perusahaan/com, diakses tanggal 14 Oktober 2011)

[12] Bujang wiraadmaja, Direktur utama PT. BPPRS Al-Makmur, *wawancara pribadi*, limbanang: 24 januari 2016

kegiatannya yang berdasarkanprinsip syariah islam.

F. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang penjemputan tabungan nasabah ini pernah diteliti dan dibahas oleh, diantaranya :**Eza Rahmi Yulianti**, (2010) dengan judul **Pelaksanaan Simpanan Bajampuikdalam Meningkatkan Jumlah Nasabah Pada PT. BPRS Al-Makmur Limbanang**. Hasil penelitiannya adalah bahwa pelaksanaan simpanan bajampuik yang berjalan di PT. BPRS Al-Makmur limbanang pada umumnya berjalan dengan baik.[13]

Penelitian ini juga dilakukan oleh **Ihsan Prakarsa**, (2012) dengan judul **Sistem Jemput Tabungan ; Permasalahan Dan Solusinya PadaPT. BPRS Haji Miskin Pandai Sikek**memfokuskan tentang sistem jemput tabungan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa BPRSHaji Miskin dalam sistem jemput tabungan menunjuk *marketing funding* bekerja berdasarkan perencanaan dan penjadwalan yang telah dilakukan. Dalam prakteknya ditemukan permasalahan dalam sistem jemput tabungan ini, baik dari segi internal bank maupun eksternal (nasabah dan lingkungan).[14]

Setelah membaca dan menganalisa hasil dari kajian terdahulu di atas lalu dibandingkan dengan penelitian yang penulis susun ini dapat di ambil kesimpulan bahwa adanya perbedaan mengenai apa yang diteliti yaitu, disini penulis memfokuskan untuk meneliti bagaimana pengaruh kepercayaan nasabah

[13]Eza, rahmi, yualianti, 2010, *tugas akhir pada jurusan DIII Perbankan Syariah,* (IAIN Bukittnggi), tidak diterbitkan.

[14]Ihsan, prakarsa, 2012, *tugas akhir pada jurusan DIII Perbankan Syariah,* (IAIN Bukittnggi), tidak diterbitkan.

biladiterapkan mutasi karyawan pada penjemputan tabungan nasabah diBPRS Al-Makmur.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menggambarkan kejadian yang terjadi dilapangan atau penelitian yang mencoba menggambarkan, menunjukan, menafsirkan suatu fenomena yang berkembang pada masa sekarang.[15]Jenis data penelitiaan ini bersifat kualitatif, sebagai prosedur yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis maupun lisan. Dalam hal ini penulis terjun langsung kelapangan dalam bentuk kegiatan magang dan juga mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan diBPRS Al-Makmur dan mendeskripsikannya.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT BPRS Al-Makmur yang berkantor pusat diPokan Kamih Limbanang Kec. Suliki, Kab. Lima Puluh Kota dan ditempat penulis melaksanakan kegiatan magang PT BPRS Al-Makmur Kantor Kas Limbanang.[16] Penelitian ini dilakukan mulai pada tanggal 05 januari 2016 sampai dengan disetujui untuk munaqasyah di tempat penulis melakukan kegiatan magang.

---

[15]Sarafiah Faisal, *Metodologi Penelitian*,(Bandung: Grafindo,2004)hal.22
[16]Brosur Profil PT BPR Syariah Al-Makmur

3. Jenis Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara langsung dengan responden terpilih melalui daftar dan wawancara terstruktur.[17]Yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui objeknya.[18] Pada penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung pada PT. BPRS Al-Makmur Kantor Kas Limbanang dan melakukan wawancara dengan pihak bank yaitu Direktur Utama BPRS Al-Makmur dan bagian operasional SDM serta *marketing officer*.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, dan biasanya sudah didalam bentuk publikasi.[19] Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan atau pihak kedua dari penelitian lapangannya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif.[20] Data ini penulis peroleh dari data-data yang mendukung atas permasalahan yang dibahas, seperti data-data yang dikeluarkan oleh BPRS Al-Makmur dan data yang diperoleh dari literatur kepustakaan untuk

---

[17] Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Aplikasi,* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,1999) hal. 112

[18] J Supranto, *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*.(Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI 1981), hal 5

[19] Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam : Pendekatan Kualitatif* (Jakarta: raaja wali pers,2008) hal.102

[20] Muhammad Teguh, *Metedologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. (jakarta: PT Raja Grafindo Persada,1999), hal 133

melengkapi data primer berupa buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan berupa literatur, catatan, bahan-bahan kuliah, yang mana bahan-bahan tersebut dapat digunakan sebagai dasar pembahasan proposal yang berkaitan dengan Dampak Mutasi Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan diBPRS Al-Makmur.

b. Studi lapangan

1) Observasi

Observasi adalah Teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti.[21] Dalam penelitian ini pengamatan dilakukan langsung dilapangan tentang bagaimana dampakkepercayaan nasabah untuk menabung kepada BPRS Al-Makmur setelah diadakannya Mutasi karyawan pada penjemputan tabungan sehingga akan terlihat jelas dampak dari mutasi tersebut.

2) Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpulan data informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan dan untuk dijawab secara lisan juga.[22]Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berbentuk pertanyaan secara lisan dan pertanyaan yang dilakukan

[21] Joko Subagyo,*Metodologi Penelitian Dalam Teori dan Praktek* (jakarta, Rineka Cipta, 1997) hal 63

[22] Cholid Narbuko,dkk, *Metodologi penelitian*,(jakarta:Bumi Aksara,2005) hal.7

dalam wawancara telah dipersiapkan dan dilengkapai dengan instrumennya.[23] Didalam penelitian ini dilakukan wawancara untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan menggunakan panduan pokok masalah yang diteliti. Wawancara yang dilakukan dengan cara bebas dan pertanyaannya yang diajukan tidak tersruktur kepada *marketing officer* tetapi terstruktur kepada direktur BPRS Al-Makmur mengenai sistem mutasi karyawan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih actual dan sesuai dengan masalah penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan obyek penelitian. Penulis mengumpulkan bahan-bahan dan data-data tertulis dari BPRS Al-Makmur.

5. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis. Pola pendekatan yang digunakan dalam pemecahan masalah ini ialah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif yaitu pendekatan yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang terjadi, kemudian menurut kejadian tersebut kita dapat mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kejadian tersebut.[24]

Dari pendekatan deskriptif kualitatif ini penulis memberikan gambaran tentang permasalahan terhadap mutasi karyawan pada penjemputan tabungan

[23] Anas Sudjono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada , 2000) hal 27

[24] Rath Trisnati, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta:Mitra Wacana Media,2007) hal.16

nasabah kerena rasa kepercayaan nasabah kepada*marketing officer*yang baru (sebagai penjemput tabungan nasabah) belum meyakinkan nasabah untuk memberikan uang yang akan ditabungkannya diBPRS Al-Makmur melalui *marketing officer*.

H. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistematika penulisan dalam pembuatan proposal ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang belakang masalah, indentifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul kajian terdahulu,metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Didalam landasan teori ini memuat tentang pengertian mutasi,jenis-jenismutasi,system mutasidanperubahantenagakerja, factor-faktordasarmutasi, tujuan mutasi, dan sebab-sebab mutasi karyawan.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Memuat tentang pengenalan PT. BPRS Al-Makmur, Struktur Organisasi , Produk-Produk PT. BPRS Al-Makmur, Dampak MutasiKaryawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Padapenjemputantabungan, dan Analisi Penulis

BAB IV : PENUTUP

Meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Mutasi

1.Pengertian Mutasi

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala.[25] Mutasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya Mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

Dalam dunia tenagakerjaaan, aktivitas pemindahkan tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain bukanlah merupakan kegiatan yang di anggap rahasia. Kegiatan ini dilakukan oleh sumber daya manusiauntuk mengembangkan kualitas daya manusia untuk mengembangkan kualitas kinerja karyawan yang menjadi

---

[25]Wahyudi. 1995. *Manajemen Personalia Perusahaan*. (online), (http://mutasi-pegawai-pada-perusahaan/com, diakses tanggal 14 Oktober 2011)

tanggung jawabnya. Hal itu disebabkan tidak selamanya tenaga kerja yang ditetapkan pada bagian tertentu merasa cocok dengan jenis pekerjaan maupun lingkungan tempat kerja mereka. Kegiatan memindakan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ketempat kerja lain disebut mutasi. Sebenarnya mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status tenaga kerja, dan sejenisnya. Pemindahan hanya terbatas pada pengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ketempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruanglingkupnya dari pada pemindahan. Mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang meksimal pada perusahaan.[26]

Berdasarkan uraian tersebut di atas makan dapat didefenisikan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.[27]

Berkaitan dengan bahasan tentang pengertian mutasi tersebut, berikut ini dikemukakan beberapa teori, konsep maupun defenisiataubatasan serta pendapat

---

[26]Sadili samsudun, *Manajemen sumber daya manusia,* (bandung: pustaka setia, 2006) cet. Ke-1 hlm253-254

[27]Komang ardana, ni wayan mujiati, dkk,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(yokyakarta:grahai ilmu,2012)hlm111

tentang mutasimenurut Sastrohadiwiryo mengemukakan sebagai berikut.

"Mutasi adalah kegiatan ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi dengan tujuan agar tenaga kerja yang sangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi."[28]

Sedangkan dalam mutasi tersebut perlu dipertimbangkan pentingnya prinsip mutasi, yaitu memutasikan karyawan pada posisi yang tepat serta pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan (kompetensi) karyawan yang bersangkutan sehingga terjadi peningkatan motivasi, samangat serta produktivitas kerja. Selanjutnya,menurut Saydammengatakan sebagai berikut.

"Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian, yaitu:a) kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ketempat kerja yang baru dan sering disebut dengan"alih tempat" (*tour of area)*; b)kegiatan pemindahan pegawai dari tugas yang satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang disebut dengan istilah "alih tugas" (*tour of duty)."*[29]

Namun, tidak selamanya mutasi ditunjukan hanya untuk pembinaan dan pengembangan tenaga kerja. Mutasi mungkin juga disebabkan oleh kondisi lain, misalnya menggantikan tugas dan pekerjaan karyawan yang meninggal dunia, ke luar dari pekerjaan, atau karena kondisi fisik dan spikisnya sudah tidak sesuai

[28]Kadarisman,*manajemen pengembangan sumber daya manusia,* (jakarta:rajawali pers,2012)hlm68

[29]Kadarisman,*manajemen pengembangan sumber daya manusia,* (jakarta:rajawali pers,2012)hlm69

dengan tugas dan pekerjaan tersebut. Proses pemindahan tersebut terjadi pada hierarki tugas dan pekerjaan maupun struktural yang sama.

B. Jenis-jenis Mutasi

Gagasan mutasi tidak selamanya berasal dari kebijakan manajemen tenaga kerja saja, tetapi sering kali berasal dari keinginan tenaga kerja. Oleh karena itu, mutasi dapat dibedakan menjadi dua sumber, yaitu *mutasi atas keinginan tenaga kerja* dan *mutasi atas kebijakan manajemen*.

1. Mutasi Atas Keinginan Tenaga Kerja

Kadang–kadang tenaga kerja secara spontanitas mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ke tempat kerja lain yang ada dalam lingkungan perusahaan. Barbagai alasan seringkali mereka kemukakan, misalnya tugas dan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan kurang sesuai dengan keinginanya, lingkungan kerja kurang menggairahkan, dan alasan-alasan lainya. Sering pula terjadi tenaga kerja menginginkan pindah ketempat kerja lain, tetapi kurang memiliki kurang alasan yang tepat atas keinginannya tersebut.

Menurut sifatnya, keinginan mutasi tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu mutasi jangka panjang dan mutasi jangka pendek.

a). Mutasi jangka panjang

Tenaga kerja dipindahkan ke tempat atau status ketenaga kerjaan lain dalam jangkan waktu lama dan sifatnya tetap. Kegiatan ini terjadi karena beberapa kemungkinan, misalnya tenaga kerja yang digantikan meninggal

dunia, keluar dari perusahaan, atau mungkin di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.[30]

b). Mutasi jangka pendek

Tenaga kerja mengajukan permohonan kepada manajemen agar mereka dipindahkan pada posisi ketenagakerjaan yang lain meskipun sifatnya jangka pendek. Hal ini terjadi karena beberapa sebab, misalnya tenaga kerja mengikuti program pendidikan dan pelatihan, penataran, seminar, cuti, menderita sakit, berlibur, dan sejenisnya.[31]

2. Mutasi atas kebijakan manajemen

Manajemen sumber daya manusia yang bijaksana akan memprogramkan kegiatan ini, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam jangka pendek biasanya diperuntukan karena tuntutan yang mendesak, sedangkan jangka panjang dalam usaha menjaga kontinuitas produksi maupun kontinuitas perusahaan secara makro.

[30]Sadili samsudun, *Manajemen sumber daya manusia,* (bandung: pustaka setia, 2006) cet. Ke-1 hlm256

[31]Komang ardana, ni wayan mujiati, dkk,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(yokyakarta:grahai ilmu,2012)hlm112

a). Mutasi jangka panjang

Mutasi jangka panjang, manajemen sumber daya manusia memutasikan pegawai dalam jangka panjang yang sifatnya tetap dan konstan untuk memikul tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.[32]

b). Mutasi jangka pendek

Mutasi jangka pendek, manajemen sumber daya menusia memutasikan pegawai dalam jangka pendek, sehingga dalam batas waktu yang ditetapkan mereka dikembalikan ketempat kerja dan status kepegawaian seperti sebelumnya.[33]

C. Sistem Mutasi Dan Perubahan Tenaga Kerja

Permasalahan utama dalam medesain sistem mutasi adalah perubahan mendasar pada kinerja angkatan kerja. Seperti telah ditekankan bahwa sasaran utama sistem mutasi adalah memengaruhi perilaku individu tenaga kerja. Oleh karena itu sistem mutasi harus sesuai dengan sifat para pekerja dalam perusahaan. Tugas mencocokkan sistem mutasi dengan karakteristik angkatan kerja menjadi semakin kompleks disebabkan perubahan jangka panjang yang terjadi pada diri angkatan kerja.

[32]Kadarisman,*manajemen pengembangan sumber daya manusia,* (jakarta:rajawali pers,2012)hlm91

[33]Kadarisman,*manajemen pengembangan sumber daya manusia,* (jakarta:rajawali pers,2012)hlm91

1). Tingkat pendidikan yang meningkat

Melanjutkan studi diperguruan tinggi dan mendapat gelar sarjana dianggap sebagai dianggap sebagai salah satu cara menaikan status sosial dalam masyarakat.

2). Pengetahuan orang semakin luas

Kencendrungan menunjukkan tenaga kerja kurang menyadari bahwa dengan bekerja mereka memperoleh mutasi pada posisi yang layak dibandingkan kemampuan sebelumnya. Konsepsi proses yang sama untuk dua orang tenaga kerja atau lebih yang sama semakin mendapat tantangan di lingkungan perusahaan. Konsepsi proses mutasi yang sama untuk tenaga kerja yang sama dianggap sebagai satu alternatif yang adil bagi tenaga kerja, baik atas dasar *reward*maupun sanksi terhadap tindakan yang sama-sama mereka lakukan pada waktu sebelumnya.

3). Angkatan kerja lebih heterogen

Perundang-undangan di bidang kesamaan hak atas kesempatan kerja dan diskriminasi umur telah menyebabkan kaum minoritas dan wanita lebih banyak bekerja di perusahaan. Di masa mendatang, tampaknya pabrik/ perusahaan akan mempekerjakan lebih banyak orang dewasa dibandingkan anak-anak. Bertambahnya kehadiran kaum wanita, anggota-anggota kelompok minoritas, dan orang-orang berumur dalam perusahaan berarti nilai-nilai, gaya hidup, dan keadaan keluarga para anggota perusahaan lebih heterogen. Akibatnya, kesukaan mereka terhadap mutasi bersifat heterogen pula.

4). Kesadaran akan hak bertambah

Sejumlah kekuatan tampaknya telah menyatu dan menjadikan tenaga kerja perorangan semakin sadar akan haknya atas proses keputusan yang seimbang dalam bidang-bidang yang penting seperti *kompensasi, peomosi, dan pemberhentian*. Kekuatan-kekuatan yang dapat dikenali disini meliputi pedoman normatif yang bersifat diskriminatif, tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan tersedianya ahli hukum untuk menuntut perkara. Dampak yang ada adalah para tenaga kerja semakin menunjukan kemampuan untuk menentang keputusan perusahaan yang merugikan mereka.

5). Struktur keluarga mengalami perubahan

Kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak wanita bekerja, semakin banyak individu yang menunda perkawinan dan kehamilan sampai umur yang lebih tua sehingga stuktur keluarga berubah. Hal ini berimplikasi terhadap kebutuhan dan keinginan yang didambakan setiap individu. Ini berarti, golongan umur yang biasanya merasakan kebutuhan akan keamanan, sekarang tidak lagi demikian. Dalam hal lain berarti pendapatan dua orang menjadi pendapatan satu keluarga dan ini meningkatkan daya beli. Selain itu, mobolitas geografis dalam keluarga juga mengakibatkan struktur keluarga berubah.

6). Penerimaan orang terhadap kekuasaan tradisional berkurang

Semakin banyak bukti bahwa karyawan semakin kurang bersedia menerima keputusan perusahaan, meskipun keputusan tersebut berasal dari seseorang yang berkedudukan lebih tinggi dalam perusahaan. Mungkin mereka

mempertanyakan mengapa perintah tersebut dikeluarkan. Mereka hanya menerima keputusan jika didasarkan pada pertimbangan yang rasional, objektif, dan ilmial.

7). Peran waktu lebih luang

Waktu luang yang banyak adalah hal yang berguna bagi individu kombinasi dari kerja yang pendek, imbalan yang lebih tinggi, pengembangan industri, dan waktu luang akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan terjangkau. Dampaknya adalah perusahaan menemukan tambahan pesaing ketika mencoba menarik tenaga kerja, mendorong mereka bekerja, dan melibatkan dairinya dalam pekerjaan.[34]

D. Faktor-Faktor Dasar Mutasi

Dalam mengadakan program mutasi, tenaga kerja harus mempertimbangkan faktor-faktor yang di pandang objektif dan rasional, antara lain karena kebijakan dan peraturan manajer, prinsip *the right man on the right job,* untuk meningkatkan moral kerja, sebagai media kompetisi yang rasional untuk promosi, mengurangi *labour turnover,* dan harus terkoordinasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa bahwa prinsip mutasi adalah memutasikan pegawai pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitasnya meningkat. Mungkin dalam suatu

[34]Sadili samsudun, *Manajemen sumber daya manusia,* (bandung: pustaka setia, 2006) cet. Ke-1 hlm255-260

organisasi untuk tugas tertentu hanya dilakukan oleh seorang misalnya kepala Bagian administrasi dan sebagainya.[35]

1). Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer

Mutasi dilaksanakan secara kontinu dan berdasarkan pedoman yang berlaku. Dasar kebijakan dan peraturan tersebut umumnya dilaksanakan untuk menjaga tingkat objektivitas yang maksimum dalam pelaksanaan mutasi. Dilain pihak, umumnya kebijakan dan peraturan dilaksanakan karena mutasi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Untuk menjaga objektivitas yang maksimum dalam pelaksanaan mutasi, pedoman normatif yang melandasi hendaknya dituangkan secara tertulis dan dibuat secara tegas dan jelas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan mutasi jangan sampai dilaksanakan sekehendak manajemen tanpa pertimbangan yang adil dan rasional.

2). Mutasi atas dasar prinsip *the right man on the right job*

Manajemen harus aktif mengadakan evaluasi secara kontinu sebab dengan evaluasi tersebut manajemen dapat melaksanakan mutasi para tenaga kerja. Melalui pelaksanaan mutasi manajemen berusaha memindahkan para tenaga kerja pada pekerjaan lain yang seimbang dengan frekuensi pekerjaan sebelumnya. Dengan mutasi, manajemen akan mengoreksi kelemahan-kelemahan pelaksanaan seleksi dan penempatan tenaga kerja yang pertama kali. Harapan yang hendak dicapai dengan langkah tersebut adalah untuk menempatkan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat.

---

[35]Kadarisman,*manajemen pengembangan sumber daya manusia,* (jakarta:rajawali pers,2012)hlm97

3). Mutasi sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja

Prinsip *the right man on the right job* bukan merupakan program yang keberhasilannya abadi karena karakter dan kemampuan orang tidaklah stabil. Suatu tugas dan pekerjaan bersifat kontinu yang diberikan seorang tenaga kerja mungkin dapat menimbulkan rasa bosan sehingga berpengaruh terhadap penurunan moral tenaga kerja.

4). Mutasi sebagai media kompetisi yang rasional

Dengan kompetisi yang rasional diharapkan kemajuan individu tenaga kerja akan lebih cepat tercapai. Oleh karena itu, kompetisi antar tenaga kerja dalam perusahaan harus diciptakan. Salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan memutasikan tenaga kerja.

5). Mutasi sebagai langkah untuk promosi

Mutasi dimaksudkan sebagai pemindahan pada jenjang horizontal lama dengan tugas dan pekerjaan yang sebelumnya, sedangkan promosi dimaksudkan sebagai pilihan pada tingkat virtikal lebih tinggi dengan tugas dan pekerjaan yang sebelumnya. Tenaga kerja yang direncanakan untuk promosi memerlukan penambahan pengalaman, pengetahuan, dan keahlian dalam bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk memperoleh hal-hal tersebut dalam ruang lingkup yang luas (meskipun kurang mendalam), salah satu yang harus ditempuh oleh manajemen adalah memutasikan tenaga kerja yang bersangkutan dibeberapa pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya jika dipromosikan.

6). Mutasi untuk mengurangi *labour turnovel*

Beberapa perusahaan mengatasi rasa kebosanan terhadap tugas dan pekerjaan dengan cara meningkatkan kompensasi dan kesejahteraan para tenaga kerja. Akan tetapi, tidak selamanya cara tersebut dapat menghapus kebosanan. Salah satu jalan yang tepat adalah memutasikannya. Tingkat *labour turnovel* yang rendah barang kali tidak begitu merugikan perusahaan, tetapi *labour turnovel* yang tinggi dapat mengantarkan perusahaan pada kebangkrutan jika tidak segera ditanggulangi dengan tepat sesuai dengan kemampuannya.

7). Mutasi harus terkoordinasi

Pelaksanaan program mutasi hendaknya dilakukan secara terkoordinasi karena mutasi yang dilakukan umumnya menyangkut aktivitas lainnya secara barantai.

E. Tujuan Mutasi

Tujuan Mutasi karyawan adalah sebagai berikut :

1) Untuk meningkatkan poduktivitas karyawan.
2) Untuk menciptakan keseimbangan anatar tenaga kerja dengan komposisi pekejaan atau jabatan.
3) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4) Untuk menghilangkan rasa bosan atau jenuh tehadap pekerjaannya.
5) Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.

6) Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui pesaingan terbuka.
7) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.[36]

Martoyo mengemukakan sebagai berikut;

"Tujuan mutasi tersebut dengan istilah maksud pemindahan pegawai, yaitu menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, agar karyawan yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukan prestasi yang lebih tinggi."[37]

F. Sebab-sebab dan alasan Mutasi

Sebab-sebab pelaksanaan Mutasi karyawan digolongkan sebagai berikut:[38]

1. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah Mutasi yang dilakukan atasa keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi pemintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain.

[36]Mudjiono. 2000. *Sistem Kepegawaian Daerah*. (online), (http://tujuan-mutasi-pegawai/com, diakses tanggal 14 Oktober 2011).

[37]Kadarisman,*manajemen pengembangan sumber daya manusia,* (jakarta:rajawali pers,2012)hlm81-82

[38]Siswandi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (online), (http://sebab-sebab-mutas-pegawai/com, diakses tanggal 14 Oktober 2011).

2. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah Mutasi karena kehendak pimpinanan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karywan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjannya yang sesuai dengan kecakapannya.

Terdapat tiga dasar / landasan pelaksanaan mutasi pegawai yang kita kenel, yaitu: *merit system, seniority system,* dan *spoiled system.*

a).*Merit system,* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmial, objektif, dan hasil prestasi kerjaannya. *Merit system* atau *career system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

1).*Output* dan produktivitas kerja meningkat;

2). Semangat kerja meningkat;

3). Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun;

4). Absensi dan disiplin pegawai semakin baik;

5). Jumlah pekerjaan akan menurun.

b). *Seniority system,* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan pegawai yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

c).*Spoil system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi yang seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

Dengan demikian, suatu mutasi yang ideal harus berdasarkan *merit system.* Mutasi pegawai adalah *a good quality which is deserve to be praised,* atau hal-hal baik yang patut dihargai. Dalam situasi keseharian, maka hal-hal yang patut dihargai tersebut pada umumnya diberi artian semacam *a set of thing that are connected or that work together* atau yang dalam aplikasi ilmu manajemen sering kali juga diberi artian sebagai gabungan dari beberapa faktor yang terkait satu sama lain, jika salah satu faktor barubah akan memengaruhi perubahan pada faktor-faktor terkait lainya. Dengan demikian, pelaksanaan *merit system* dalam mutasi tersebut merupakan pengolaan mutasi terhadap SDM pegawai yang didasarkan pada prestasi (*merit*), yaitu segenap perilaku kerja pegawai dalam wujudnya sebagai baik atau buruk, hal ini berpengaruh lansung pada naik turunnya penghasilan dan atau karier jabatan pegawai.[39]

G. Produk Tabungan

1. Tabungan Mudharabah

Prinsip operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana tabungan masyarakat adalah mudarabah dan wadiah.

[39]Kadarisman,*manajemen pengembangan sumber daya manusia,* (jakarta:rajawali pers,2012)hlm121-122

a). Tabungan Mudharabah

Tabungan mudharabah adalah simpanan pihak ketiga di bank islam yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat atau beberapa kali sesuai dengan perjanjian.

Dalam tabungan mudharabah ini bank bertindak sebagai mudharib akan membagi keuntungan kepada shahibul maal dengan nisbah yang telah disetujui bersama pada awal dilakukan akad. Pembagian keuntungan dapat dilakukan setiap bulan berdasarkan saldo minimal yang mengendap selama periode tertentu. Dengan kata lain tabungan mudharabah merupakan tabungan yang berdasarkan prinsip-prinsip mudharabah.

b). Landasan syariah

1). Al-Quran

عَلِمَ أَنْ سَيَكُونُ مِنْكُمْ مَرْضَى وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَاقْرَءُوا مَا تَيَسَّرَ مِنْهُ

"Dia mengetahui bahwa akan ada di antara kamu orang-orang yang sakit dan orang-orang yang berjalan di muka bumi mencari sebagian karunia Allah; dan orang-orang yang lain lagi yang berperang di jalan Allah, maka bacalah apa yang mudah (bagimu) dari al-Qur'an." (Qs. Al Muzammil: 20)

2).Al-Hadist

"diriwayatkan dari Ibnu Abbas, bahwa Sayyidina Abbas bin Abdul Muntalib jika memberikan dana kepada mitra usahanya secara Mudharabah

ia mensyaratkan agar dananya tidak dibawa mengarungi lautan, menuruni lembah yang berbahaya, atau membeli ternak. Jika menyalahi aturan tersebut , maka yang bersangkutan bertanggung jawab atas dana tersebut. Disampaikanlah syarat-syarat tersebut kepada Rasulullah, dan Rasulullah pun membolehkannya."(HR. Thabrani).

3). Ijma'

Imam zailai, dalam kitabnya Nasbu ar Rayah(4/13), telah menyatakan bahwa para Sahabat telah berkonsensus terhadap legitimasi pengolahan harta yatim secara*Mudharabah*, kesepakatan para Shahabat ini sejalan dengan spirit hadis yang dikutip Abu Ubaid dalam kitab Al amwal (454).

c). Rukun Mudharabah

1). Pemilik modal (shahibul Maal).

2). Pemilik Usaha (Mudharib).

3). Proyek/usaha.

4). Modal.

5). Ijab qabul.

6). Nisbah bagi hasil.[40]

[40]Ahmad wardi muslick, *fikih Muamalah,* (jakarta:Amzah kencana,2010),hlm 371.

d). Syarat Mudharabah

1). Modal yang dinyatakan dalam nominal yang jelas dan dibayarkan secara tunai serta lansung diserahkan kepada mudharib untuk segera melaksanakan usaha.

2). Pembagian bagi hasil yang telah disepakati dan pembagian keuntungan yang dapat dilakukan setelah mudharib mengembalikan seluruh atau sebagian modal kepada pemilik modal.

3). Amanah mudharib sebagai pelaksana usaha harus merupakan orang yang dapat dipercaya agar pengembalian akan modal dilakukan sesuai kesepakatan.[41]

2. Tabungan Wadiah

a). Pengertian wadiah

Secara etimologi berarti menempatakan sesuatu yang ditempatkan bukan pada pemiliknya untuk dipelihara. Dari aspek teknik wadiah dapat diartikan sebagai titipan murni dari suatu pihak lain baik individu maupun badan hukum yang harus dijaga dan harus dikembalikan kapan saja penitip kehendaki.[42]

[41]Syafi'i, antonio, *bank sayriah dan teori praktek*,(jakarta:gema insani, 2001), hlm 96.
[42]Nasun haroen, *Fikih Muamalah*,(jakarta:Gradia Media Pertama, 2000), hlm 244.

b). Landasan Syariah

1). Al-Qur'an

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...

"sesungguhnya allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya".(QS. An-nisa':58)

2). Al-Hadist

Dari abu Hurairah ra, Rasulullah SAW bersabda,"tunaikanlah amanah (titipan) kepada yang berhak menerimanya dan janganlah membalas khianat kepada orang yang telah menghianatimu".(HR. Abu Daud At-Tirmidzi dan Al-Hakim).

c.) Rukun wadiah

1). Pihak yang berakad yaitu orang yang menitipkan dan orang yang menerima titipan

2). Objek yang dilakukan barang dititipakan.

3). Sighat yaitu ijab dan qabul.

d). Syarat wadiah

1). Pihak yang berakat yaitu cakap hukum dan suka rala

2). Objek yang dititipkan harus mutlak milik sipenitip.

3). Sighat yaitu jasa apa yang dititipkan dan tidak memiliki persyaratan.[43]

[43]Hari sudarsono, *bank dan lembaga keuangan syariah,* (yogyakarta,2003),hlm88.

BAB III

Dampak *Mutasi* Karyawan Terhadap Penjemputan Tabungan Di Bprs Al-Makmur Limbanang.

A. Monografi PT. BPR Syariah Al-Makmur[44]

Berdiri pada bulan Mei 1995 dengan nama PT. BPR BUNGSU SINAMAR MAKMUR, yang mulai beroperasi dengan prinsip perbankan konvensional. Namun terhitung mulai dari 15 Oktober 2008 melakukan perubahan kegiatan usaha dari perbankan konvensional menjadi perbankan dengan prinsip syariah dengan berganti nama menjadi PT. BPR SYARIAH ALMAKMUR. Konversi dari perbankan konvensional ke syariah menjadi momentum penting bagi BPRS Al-Makmur. Buktinya, ketika masih berbaju konvensional dengan bendera BPR Bungsu Sinamar Makmur kinerjanya relatif terbatas. Namun kini pasca dikonversi ke syariah BPRS Al-Makmur terjadi lompatan besar dalam berbagai sektor baik dari sisi omset, jaringan maupun pendapatan yang mampu dibukukan.

Ini dibuktikan dengan keberhasilan BPRS Al-Makmur mendapatPenghargaan *Infobank The Best Sharia Finance Award 2012* dengan predikat“Sangat Bagus” atas kinerja keuangan tahun buku 2012 dalam Rating InstitusiKeuangan Syariah untuk kategori BPRS diseluruh Indonesia yang beraset Rp. 25Milyar sampai 50 Milyar. Selain merupakan keputusan tepat untuk berubahhaluan dari konvensional ke syariah keberhasilan BPRS Al-Makmur jugadidukung oleh tingginya minat masyarakat di kawasan Lima Puluh Kota dan

[44]Profil Company PT. BPRS Al-Makmur

Payakumbuh yang memilih perbankan syariah sebagai *pathner* mereka dalambermitra.

Dalam perkembangannya saat ini, BPRS Al-Makmur yang berkantorpusat di Pokan Komih Limbanang, Kec. Suliki – Kab. Limapuluh Kota, Sumbar.Telp : 0752-748907. Dan juga telah memiliki kantor kas di beberapa daerahdiantaranya:

1. Payakumbuh, Jl. Pemuda No. 28-A (Depan Lap. Poliko), Bunian-Payakumbuh.
2. Simpang Tiga Kenanga- Padang Laweh Mungka, Kec. Mungka, Kab. Limapuluh Kota.
3. Pakan Rabaa Gadut, Kec. Lareh Sago Halaban, Kab. Limapuluh Kota.
4. Pasar Baruh Gunung, Kenagarian Baruh Gunung, Kec. Gunung Omeh, Kab.Limapuluh Kota.
5. Koto Baru Simalanggang, Kec. Payakumbuh, Kab. Limapuluh kota.
6. Dangung-Dangung, Kec. Guguak, Kab. Limapuluh Kota.

B. Visi Misi PT. BPRS Al-Makmur

Setiap perusahaan didirikan pasti mempunyai tujuan, untuk mewujudkantujuan tersebut maka perusahaan terlebih dahulu menetapkan visi dan misiusahanya. Visi dan misi suatu perusahaan ditetapkan dalam rangka untukmengarahkan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Dan kegiatan lain yangdilakukan BPRS Al-Makmur adalah sebagai berikut:

Visi Misi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al-Makmur

Visi :

Menjadi Bank Syariah handal, terpercaya, terbesar dan terbaik dengansumber daya insani yang berakhlak mulia.

Misi :

a. Meningkatkan perekonomian kerakyatan di Sumatera Barat melalui ekonomi syariah.

b. Meningkatkan profesionalisme sumber daya insani dan informasi teknologi.

c. Memiliki produk yang inovatif

d. Memiliki aset terbesar di Sumatera Barat

e. Menjadi acuan bagi BPR atau BPR Syariah dalam operasional perbankanyang sehat.

Disamping motto tersebut, BPRS Al-Makmur juga memiliki kode etikyang selalu dipegang teguh oleh perbankan ini yaitu:

1) Jujur

2) Bertanggung Jawab

3) Visioner

4) Disiplin

5) Kerja Sama

6) Adil

7) Peduli

Budaya perusahaan Al-Makmur atau dengan kata lain singkatan dari Al-Makmur itu sendiri adalah sebagai berikut: Amanah, Loyalitas, Madani, Ahli,Kesungguhan, Mandiri, Usaha, syukur. Atau dengan kata lain yaitu:"*Mengemban amanah dengan profesional dan selalu bersyukur kepada AllahSWT"*.

Kemudian PT. BPR Syariah Al-Makmur memiliki Motto yaitu: *"InsyaAllah Membawa Berkah"*.

C. Langkah-Langkah Kinerja BPRS Al-Makmur

1. Jangka Pendek (2012-2015)

   a) Mengadakan dan mengikuti pelatihan perbankan syariah untuk seluruh*stakeholder*.

   b) Menguasai sentra ekonomi diseluruh daerah luar lima puluh kota.

2. Jangka Menengah ini (2016-2019)

   BPRS Al-Makmur akan membuka cabang dan jaringan yang potensial di luar lima puluh kota dengan dukungan dan teknologi dan kekuatan modal yang cukup.

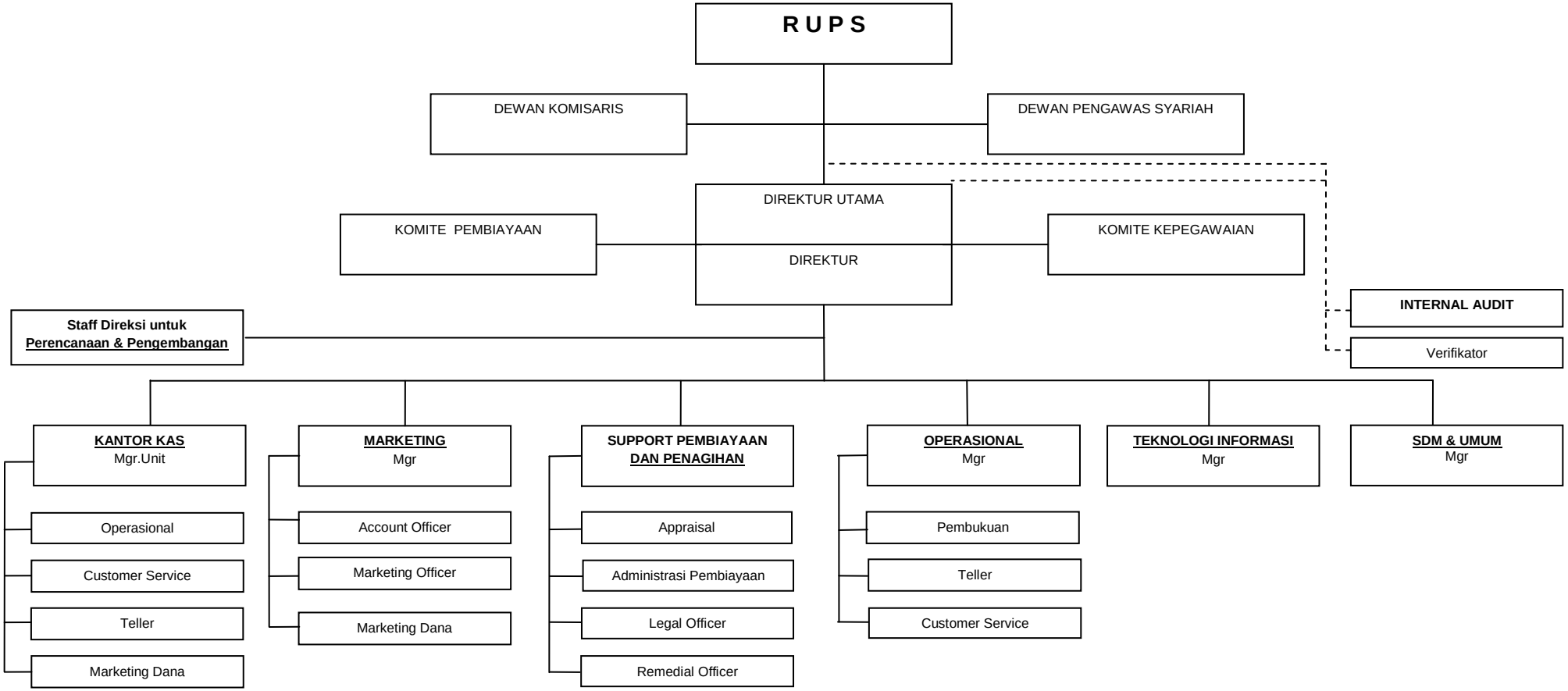
3. Dan pada tahun 2020-seterusnya

   BPRS Al-Makmur akan menjadi BPRS terbesar dan yang terbaik yang ada di Sumbar dengan mempunyai jaringan kantor diseluruh kabupaten dan kota di Sumbar dengan sistem informasi teknologi canggih.[45]

[45]Ricky ArnandoYasri, Internal Audit PT. BPRS Al-Makmur

D. Struktur Organisasi dan Bidang Kerja

STRUKTUR ORGANISASI PT. BPR SYARIAH AL-MAKMUR



Prinsip usaha syariah merupakan panduan dalam menetapkan produk-produkBPRS Al-Makmur, baik dari produk pembiayaan maupun produk penghimpunan dana. Sejak dimulainya operasional BPRS Al-Makmur telah didukung oleh sistem operasional yang berbasis syariah dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari.

Berkaitan dengan itu, maka adanya job description merupakan hal yang sangat penting seperti yang akan dijabarkan pada PT. BPRS Al-Makmur dibawah ini sebagai berikut:

1. Rapat Umum Pemegang Saham[46]

Penggambaran keputusan kebijakan tertinggi terdapat pada RUPS yang diadakan setahun sekali. Dalam RUPS ini dibahas laporan pertanggung jawaban direksi yang berisi laporan neraca dan laba rugi serta laporanmengenai Sumber Daya Manusia dan penyaluran pembiayaan.

Tugas RUPS adalah:

a. Memilih dan mengangkat direksi.

b. Memilih dan mengangkat dewan direksi.

c. Menentukan kebijakan bank tahun berikutnya.

2. Dewan Pengawas Syariah[47]

Dewan Pengawas Syariah terdiri dari 2 orang dengan profesi yang ahlidalam hukum Islam, yang dipimpin oleh Ketua Dewan Pengawas Syariah.

3. Dewan Komisaris[48]

[46]Job Description RUPS PT. BPRS Al-Makmur
[47]Job Description DewanPengawasSyariah PT. BPRS Al-Makmur
[48]Job DesccriptionDewanKomisaris PT. BPRS Al-Makmur

Dewan komisaris bertugas dalam pengawasan *intern* bank syariah, mengarahkan pelaksanaan yang dijalankan oleh direksi agar tetap mengikuti kebijaksanaan perseroan dan ketentuan yang berlaku. Tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris yaitu:

a) Mempertimbangkan, menyempurnakan dan mewakili para pemegang saham dalam memutuskan perumusan kebijaksanaan umum yang barudiusulkan oleh direksi untuk dilaksanakan pada masa yang akan datang.
b) Menyelenggarakan rapat umum luar biasa para pemegang saham dalam hal pembebasan tugas dan kewajiban Direksi.
c) Memberikan penilaian atas neraca dan perhitungan R/L tahunan, serta laporan-laporan berkala lainnya yang disampaikan oleh Direksi.
d) Memberikan persetujuan tentang pengikatan perseroan sebagai penanggung (*borg/avalis*), penggadaian serta penjualan, baik untuk barangbergerak maupun tidak bergerak kepunyaan perseroan.
e) Menandatangani surat-surat saham yang telah diberi nomor urut sesuai dengan yang diberikan dalam angaaran dasar perseroan.

4. Direksi[49]

Direksi yang terdiri atas Direktur Utama dan Direktur, bertugas dalammemimpin dan mengawasi kegiatan Bank Syariah sehari-hari, sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui oleh Dewan Komisaris dalam RUPS.

Tugas dan tanggung jawab Direksi:

[49]Job Description Direksi PT. BPRS Al-Makmur

a) Turut menandatangani surat-surat saham yang telah diberi nomor urut sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perusahaan.

b) Menyetujui pemindah tanganan saham-saham kepada pembeli baru yang ditunjuk dan dipilih oleh pemegang saham lama, setelah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam anggaran dasar tentang pemindah tanganan saham-saham tersebut.

c) Bertanggung jawab atas pengeluaran duplikat surat saham, tanda penerimaan keuntungan.

d) Menyetujui pinjaman yang diberikan kepada pengawas bank syariah.

e) Mengangkat pejabat-pejabat bank syariah yang akan diberi tanggung jawab mengawasi kegiatan perseroan.

f) Menyetujui besarnya gaji dan tunjangan lainnya yang harus dibayarkan kepada para pejabat dan pegawai perseroan.

5. Bidang Marketing[50]

Fungsi bidang marketing adalah sebagai aparat manajemen yangditugaskan untuk membantu Direksi dalam menangani tugas-tugas khususnya yang menyangkut bidang marketing dan pembiayaan.

Tugas-tugas pokok bidang marketing:

a) Bertindak sebagai komite pembiayaan dalam upaya pengambilan keputusan pembiayaan.

[50]Job Description Marketing PT. BPRS Al-Makmur

b) Melakukan *monitoring*, evaluasi, *review* terhadap kualitas portofolio pembiayaan dalam rangka pengamanan dalam rangka pembiayaan yang telah diberikan.

c) Aktif menyampaikan pendapat, saran dan opini kepada direksi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan bidang marketing.

d) Melayani dan menerima nasabah secara aktif yang memerlukan pelayanan jasa perbankan.

e) Memelihara dan membina hubungan baik dengan pihak nasabah serta antar *intern* unit kerja yang berada di lingkungan perusahaan.

E. Produk-produk yang ditawarkan PT. BPRS Al-Makmur

1. Produk Penghimpun Dana

a. Tabungan iB Al-Makmur

Tabungan iB Al-Makmur adalah tabungan yang disediakan untukperorangan, kelompok ataupun lembaga "*insya Allah Membawa Berkah*". Keunggulan dari tabungan iB Al-Makmur adalah:[51]

1) Tabungan iB Al-Makmur berprinsip titipan (*wadi'ah yad dhomanah*),dimana bank menjamin mengembalikan dana tabungan secara utuh.

2) Bebas biaya administrasi bulanan serta biaya buku (kecuali penggantian buku karena rusak atau hilang), sehingga dana tabungantidak akan berkurang.

3) Mendapat bonus setiap bulannya.

[51]Brosur Tabungan iB Al-Makmur

4) Penyetoran dan pengambilan dapat diambil setiap saat di kantor BPRS Al-Makmur ataupun melalui "*Simpanan Bajapuik*".

5) Dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan.

Adapun persyaratan-persyaratan dari tabungan iB Al-Makmur yang harus dipenuhi calon nasabah diantaranya:

1) Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan tabungan iB Al- Makmur.

2) Menyerahkan fotocopy identitas diri (KTP, SIM, dll).

3) Setoran awal minimal Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah).

4) Setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,00 (lima ribu rupiah).

b. Tabungan iB Haji Al-Makmur

Tabungan iB Haji Al-Makmur adalah tabungan yang berdasarkan prinsip *mudharabah* (bagi hasil) yang disediakan khusus untuk mewujudkan keinginan niat suci nasabah dalam menunaikan ibadah haji dengan lebih terencana, lebih mantap dan menentramkan serta "*InsyaAllah Membawa Berkah*".

Keunggulan dari tabungan iB Haji Al-Makmur adalah:[52]

1) Bebas biaya administrasi bulanan serta biaya buku (kecuali penggantian buku karena rusak/hilang), sehingga dana tabungan tidak akan berkurang.

2) Mendapat hasil yang kompetitif.

3) Penyetoran dan pengambilan dapat diambil setiap saat di kantor BPRS Al-Makmur ataupun melalui "*Simpanan Bajapuik*".

[52]Brosur Tabungan Haji iB Al-Makmur

4) Setelah saldo tabungan mencukupi untuk mendapatkan haji ataupun atas permintaan nasabah, pihak bank akan menyetorkan ke bank umum syariah penyelenggara penerimaan ONH yang terhubung dengan SISKOHAT Depag. Adapun persyaratan-persyaratan dari tabungan Haji Al-Makmur yang harus dipenuhi calon nasabah diantaranya:

a) Diperuntukkan bagi perseorangan.

b) Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan Tabungan iB Haji Al Makmur.

c) Setoran awal minimal Rp. 20.000,00 (dua puluh ribu rupiah).

d) Setoran selanjutnya minimal Rp. 5.000,00 (lima ribu rupiah).

e) Penarikan hanya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati antara nasabah dengan Bank.

c. Tabungan iB Qurban Al-Makmur

Tabungan iB Qurban Al-Makmur adalah tabungan berdasarkan prinsip *mudharabah* (bagi hasil), yang disediakan khusus untuk mewujudkan keinginan niat suci nasabah dalam menunaikan ibadah qurban setiap tahunnya dengan lebih terencana, lebih mantap dan menentramkan serta "*Insya Allah membawa berkah*". Keunggulan dari iB Qurban Al-Makmur adalah:[53]

1) Bebas biaya administrasi bulanan serta biaya buku (kecuali biaya penggantian buku karena rusak atau hilang), sehingga dana tabungantidak akan berkurang.

[53]Brosur Tabungan QurbaniB Al-Makmur

2) Mendapat bagi hasil yang kompetitif.

3) Penyetoran dan pengambilan dapat diambil setiap saat di kantor BPRS Al-Makmur ataupun melalui "*Simpanan Bajapuik*".

Adapun persyaratan-persyaratan dari tabungan iB Al-Makmur adalah:

1) Diperuntukkan untuk perorangan maupun kelompok.

2) Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan tabungan iB Qurban Al-Makmur.

3) Menyerahkan fotocopy identitas diri (KTP, SIM, dan lain-lain).

4) Penarikan hanya dapat dilakukan paling cepat pada bulan syawal tahun hijrah atau sesuai dengan jangka waktu yang disepakati antara nasabah dengan Bank.

d. Tabungan iB Berencana Al-Makmur[54]

Tabungan iB berencana Al-Makmur adalah tabungan berdasarkan prinsip *mudharabah* (bagi hasil) yang disediakan khusus untuk merencanakan dan mempersiapkan biaya-biaya dimasa depan seperti, biaya pendidikan, biaya pernikahan dan biaya-biaya lainnya sedini mungkin dengan lebih terencana, lebih mantap dan menentramkan serta "*Insya Allah Membawa Berkah*".

e. Deposito iB Al-Makmur[55]

Deposito iB Al-Makmur adalah simpanan dalam bentuk depositosyari'ah dengan prinsip *mudharabah muthlaqah* (bagi hasil) sebagai investasi berjangka yang akan terus tumbuh kemurnian hingga memperoleh keuntungan yang

[54]Brosur Tabungan iBBerencana Al-Makmur

[55]BrosurDepositoiB Al-Makmur

diperkirakan sebelumnya, sesuai dengan nisbah yang telah disepakati antara nasabah dengan pihak bank.

Keunggulan deposito iB Al-Makmur adalah:

1) Aman dan terjamin
2) Bebas menentukan jangka waktu (1,3,6 sampai 12 bulan).
3) Bebas biaya administrasi dan biaya materai.
4) Bagi hasil yang kompetitif.
5) Pencairan sebelum jatuh tempo tidak dikenakan pinalty (biaya pencairan sebelum jatuh tempo).
6) Bagi hasil dapat diambil secara tunai atau secara otomatis dimasukkan ke rekening tabungan di BPR Syariah Al-Makmur ataupun ditransfer ke rekening yang ada di Bank lain.
7) Penyetoran dapat dilakukan setiap saat di kantor Bank BPR Syariah Al-Makmur ataupun melalui "*Simpanan Bajapuik*".

Adapun persyaratan-persyaratan deposito iB Al-Makmur adalah:

1) Diperuntukkan bagi perorangan, kelompok ataupun lembaga.
2) Mengisi dan menandatangani formulir pembukuan deposito iB Al-Makmur.
3) Menyerahkan fotocopy identitas diri (KTP, SIM, dan lain-lain).
4) Nominal deposito minimal Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah).

2. Produk Pembiayaan BPRS Al-Makmur

a. Pembiayaan *Mudharabah* BPRS Al-Makmur.

Pembiayaan *mudharabah* BPRS Al-Makmur adalah pembiayaan dimana seluruh modal kerja yang dibutuhkan nasabah ditanggung oleh bank. Keuntungan yang diperoleh dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

Manfaat yang didapat:[56]

1) Membiayai total kebutuhan modal usaha nasabah.

2) Nisbah bagi hasil tetap antara bank dan nasabah.

3) Mekanisme pengambilan pembiayaan yang fleksibel.

4) Pembiayaan dapat berupa rupiah.

5) Keuntungan dibagi sesuai dengan kesepakatan.

b. Pembiayaan *Musyarakah* BPRS Al-Makmur

Pembiayaan *Musyarakah* khusus untuk modal kerja, dimana dana dari bank merupakan bagian dan modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

Manfaat yang didapat:

Lebih menguntungkan karena berdasarkan prinsip bagi hasil, mekanismepengambilan yang fleksibel sesuai dengan realisasi usaha.

Macam-macam Pembiayaan:

1) Pembiayaan iB Modal Kerja

Merupakan produk pembiayaan dari BPRS Al-Makmur untuk keperluan seperti perdagangan, peternakan, kontraktor, pertanian, dan lain-lain.

[56]BrosurPembiayaaniB Al-Makmur

2) Pembiayaan iB Investasi

Merupakan produk pembiayaan dari BPRS Al-Makmur untuk keperluan pembelian barang investasi seperti pembuatan ruko,pembangunan gudang, dan lain-lain.

3) Pembiayaan iB Konsumtif Al-Makmur

Produk pembiayaan yang ditawarkan ini dapat digunakan untukberbagai keperluan diantaranya renovasi rumah, biaya pendidikan, dan lain-lain.

4) Pembiayaan iB Kendaraan Bermotor

Merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor.

Keunggulan Pembiayaan:[57]

1) Rasa tentram

Karena pembiayaan syariah dengan akad *murabahah* (jual beli) dan terhindar dari transaksi yang ribawi.

2) Rasa aman

Karena prinsip syariah akan memberikan prinsip pembiayaan yang lebih adil.

3) Rasa tenang

Karena tidak ada beban bunga yang ditetapkan didepan dan angsuran tetap selama jangka waktu pembiayaan.

[57]BrosurPembiayaaniB Al-Makmur

4) Proses persetujuan pembiayaan relatif mudah dan cepat.

5) Angsuran ringan

6) Karena nilai jual bank yang rendah dan kompetitif.

Ketentuan:

1) Usaha sudah berjalan minimal satu tahun.

2) Jumlah pembiayaan bisa sampai Rp. 500 juta.

3) Jangka waktu maksimal 60 bulan – 5 tahun.

Persyaratannya:

1) Mengisi permohonan pembiayaan.

2) Fotocopy KTP suami istri penjamin.

3) Fotocopy KK

4) Pas fhoto jaminan suami istri.

5) Fotocopy jaminan

a) Tanah bangunan

Sertifikat tanah, SPPT PBB, dan identitas diri pemilik.

b) Kendaraan bermotor

BPKB dan STNK

6) Fotocopy NPWP untuk pembiayaan >100 juta.

F. Dampak *Mutasi* Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur

1. Proses Terjadinya Mutasi Karyawan Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur

Prinsip dari manajemen, mutasiadalah berpindahnya seseorang karyawan dari satu bagian ke bagian yang lain pada bagian yang berbeda maupun dengan bagian yang sama tapi unit kantor yang berbeda.

Seperti seorang karyawan sebagai marketing dana di pindahkan ke marketing pembiayaan atau bagian dari marketing pindah ke operasional atau sebaliknya. Tapi bagian yang sama unit kantor kas berbeda contohnya seseorang karyawan yang bertugasdikantor limbanang sebagai marketing dana pindah ke unit atau kantor payakumbuh dengan bagian tugas yang sama tanggung jawab daerah tentu akan berbeda karena cakupan wilayahnya. Di Al-Makmur pada disetiap kantor unit mempunyai cakupan wilayahnya masing-masing.[58]

Mutasi juga diartikan sebagai promosi atau demosi yaitu, promosi jabatan naik atau demosi jabatan turun atau jabatan sama.

2. Pelaksanaan Mutasi Karyawan Pada Penjemputan Tabungan DiBPRS Al-Makmur

Mutasi diBPRS Al-Makmur 2 tahun belakangan ini rutin di laksanakan. Yaitu sifat pelaksanannya karyawan tidak diberi tahu sebelum dilakukan mutasi karyawan tersebut dan memang hampir sebagian besar prosedur dari BPRS

[58]*Wawancara* dengan direktur utama PT.BPRS AL-MAKMUR bapak bujang wiryaatmaja, 19 Desember 2016,Limbanang

sendiri bagian tabungan karyawan tidak diberi tahu mau dipindahkan kemana tempat dan wilayah yang akan menjadi tempat penjemputan tabungannya, jadi karyawan dikasih tahu 1 hari menjelang pelaksanaan, karyawan dipanggil dahulu oleh direktur BPRS Al-Makmur disampaikan bahwasanya akan dipindahkan ke kantor cabang lain dengan wilayah yang berbeda.

Tujuan Mutasi adalah salah satu cara untuk pengendalian *intern*, salah satu dari pengendalian *intern* itu adalah untuk pencegahan agar tidak terjadinya *fraud*, pada perbankan penyimpangan harus diminimalkan sampai harus nol. Apabila karyawan tersebut terlalu lama disuatu wilayah tempat penjemputan tabungannya sangat berpotensi untuk melakukan *fraud* atau kecurangan oleh karyawan tersebut.

Sistem Mutasi karyawan diBPRS Al-Makmur juga digunakan sebagai:

a. Kontrol karyawan

adalah salah satu fungsi mangerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staff, dan mengarahkan. Mengendalikan merupakan fungsi penting karena membantu untuk memeriksa kesalahan dan mengambil tindakan korektif sehingga meminimalkan penyimpangan dari standar dan mengatakan bahwa tujuan organisasi telah tercapai dengan cara yang baik.

b. Penyegaran karyawan

adalah salah satu cara perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan atau kebosanan karyawan dari suatu pekerjaan yang dihadapi karyawan setiap hari kerja.

c. Pemetaan nasabah

yaitu guna untuk mengetahui tempat dan lokasi serta seberapa banyaknya nasabah perusahaan yang berada disuatu wilayah tertentu.[59]

3. Faktor Dasar Penyebab Karyawan DiMutasi Pada BPRS Al-Makmur

Pada PT. BPRS Al-Makmur peneriamaan karyawan dilakukan melalui psikotes, Karena dari hasil psikotes itu terlihat apakah karyawan tersebut bagus dibagian marketing atau dibagian operasional. Di Bprs Al-Makmur cendruang adanya spesialisasi pekerjaan, sebab kalau seseorang karyawan berada pada bagian dioperasional hanya dibagian operasional saja kalau di bagian marketing karyawan hanya dimarketing saja, hanya untuk level tertentu seseorang karyawan bisa dipindahkan kebagian berbeda, Misalnya dilevel kepala unit,kepala kantor Kas atau manager kepala bagian itu bisa saja kemungkinan akan pindah ke bagian tidak spesialisasi, tapi untuk bagian dana marketing penjemputan tabungan, marketing pembiayaan ataupun di operasional itu cendrung karwayan tersebut hanya disitu saja, spesialisasi tersebuttidak digerakan ke semua bagian karena dengan adanya spesialisasi pekerjaan, seseorang karyawan itu akan lebih fokus untuk mengembangkan dirinya dibagian tertentu, jadi kalau dibagian lain karyawan tersebut hanya perlu mengetahuinya saja.

Tujuannya yaitu:

[59]*Wawancara* dengan *marketting officer* PT.BPRS AL-MAKMUR bapak Agus Budianto, 19 Desember 2016,Limbanang.

Salah satu dari tujuan pengendalian intern, pengendalian intern tersebut ada bagian seperti:

a). Pencegahan

b). Pendektesian

c). Evaluasi

4. Dampak Setelah Diberlakukan Mutasi Karyawan Pada Penjemputan Tabungan diBPRS Al-Makmur

Data karyawan Pt Bprs Al-Makmur Limbanang pada posisi *Marketing Officer*

Tabel.1.1

Nama karyawan	Hari kerja	Wilayah kerja	Jumlah nasabah yang dilayani
Agus budianto	Senin	Botuang, Sungai Mangkirai Kec. Suliki, Gunuang Omeh, kab. 50 kota.	65 orang
	Selasa	Pagadih, kec. Palupuah, kab. Agam.	70 orang
	Rabu	Baruah gunuang, kec. Bukik barisan, kab. 50 kota.	75 orang
	Kamis	Banjo laweh, kec. Bukik barisan, kab. 50 kota.	55 orang
	Jum’at	Andiang, kec. Suliki, kab. 50 kota.	80 orang

Data karyawan Pt Bprs Al-Makmur Kantor Cabang Simpang Kenanga Kecamatan Mungka pada posisi *Marketing Officer*.

Tabel.1.2

Nama karyawan	Hari kerja	Wilayah kerja	Jumlah nasabah yang dilayani
Arfa kurniawan	Senin	Talang mauh, kec. Mungka, kab. 50 kota.	65 orang
	Selasa	Pasar mungka, kab. 50 kota.	80 orang
	Rabu	Simpang kapuak, kec. Mungka, kab. 50 kota.	65 orang
	Kamis	Lubuah simatu – sungai antuan kec. Mungka, kab. 50 kota.	70 orang
	Jum’at	Talanga, kec. Mungka, kab. 50 kota.	75 orang

a. Dampak positif

Adanya peningkatan kualitas dari karyawan dalam bentuk kuantitatif, yaitu berarti terget-target perusahaan itu sendiri bisa tercapai dengan baik setelah karyawan penjemputan tabungan tersebut telah kembali menguasai dan mengenal nasabahnya pada wilayah baru tersebut, dan kemudian dengan tidak terlalu lamanya karyawan tersebut berada disuatu tempat kemungkinan akan terjadinya *fraud* itu semakin kecil atau bisa dihilangkan.

b. Dampak negatif

Pada diminggu-minggu pertama karyawan tentu mengalami akan terjadinasabah komplen sebab bertukarnya *Marketting officer* sebagai penjemput tabungan ditempatnya dengan terjadinya mutasi tersebut nasabah merasa kurang merespon minat untuk menabung seperti nasabah telah nyaman menabung dengan *marketingofficer* yang lama dan di ganti dengan*marketing officer* yang baru ditempat tinggalnya ini menyebabkan ada komplen dari sebagian nasabah, pada tahapan diminggu-minggu awal inilah *marketting officer* memiliki peran yang sangat untuk mengetahui watak dan sifat nasabah untuk kembali mau menabung dengan *marketting officer* tersebut,akan tetapi dengan diberikan pengertian kepada nasabah oleh *marketting officer* nasabah yang belum mengetahi bisa memahaminya.

Kemudian rata-rata di 2 minggu pertama setelah dimutasi karyawan harus menguasai lapangan wilayah kerjanyatelebih dahulu, misalnya *marketting officer* sebelumnya Kantor Kas Simpang Kenanga Mungka lalu dipindahkan ke kantor pusat Limbanang, *Marketting Officer*harus menguasai lapangan wilayah kerjanya untuk terlebih dahulu dan mengenali nasabahnya, dampak negatifnya ada terjadi penurunan tabungan nasabah sebanyak 10% dari *marketting officer* sebelumnya,setelah *marketting officer*stabil dan menguasai wilayah barunya tersebut kambali terjadi peningkatan tergantung dengan karyawan tersebut. Disebabkan adanya keraguan menabung dari nasabah yang belum mengenali *marketting officer* yang baru setelah dimutasi tersebut, karena dengan waktu

yang singkat tidak ada waktu untuk serah terima nasabah marketting yang lama dengan marketting yang baru.

G. Analisis Penulis

Setelah melakukan penelitian tentang Dampak *Mutasi* Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur pada tanggal 19 Desember 2016 penulis memperoleh lansung data melalui observasi yaitu wawancara lansung dengan reponden terpilih melalui daftar wawancara terstruktur. Pada penelitian ini penulis melakukan pengamatan lansung pada PT.BPRS Al-Makmur kantor kas Limbanang dan melakukan wawancara dengan pihak bank yaitu Direktur Utama BPRS Al-Makmur dan bagian operasional SDM serta *marketing officer.*

Melihat dari sistem dan dampak*Mutasi* karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan di BPRS Al-Makmur tersebut, BPRS Al-Makmur mengadakan sistem mutasi karyawannya agar guna sebagai penyegaran dan pengendalian *intern*,salah satu dari pengendalian intern itu adalah pencegahan terjadinya *fraud*atau kecurangan, dengan dilakukannya mutasi karyawan pada penjemputan tabungan tentu ada dampak dari positif maupun negatifnya dari sistem mutasi tersebut, dan dari sisi negatifnya yaitu terjadi penurunan dana tabungan nasabah sebesar 10% dari sebelum dilakukan mutasi karyawan disebabkan adanya keraguan menabung dari nasabah tersebut dikarenakan belum mengenali *Marketting Officer* yang baru dimutasi tersebut pada awal minggu-minggu pertama, sisi dari positifnya tersebut adanya peningkatan kualitas

karyawan berbentuk kuantitatif yaitu berarti terget-target perusahaan itu sendiri bisa tercapai.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada PT. BPRS Al-Makmur, dapat diambil kesimpulan dari dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah yaitu, dengan bertukarnya *marketing officer* yang baru nasabah ada yang komplen atas pertukarannya sebab nasabah telah merasa nyaman dan aman dengan *marketting officer* yang lama,setelah dimutasi karyawan nasabahlebih banyak yang kurang percaya atau belum mengenali *marketing officer* yang baru tersebut karena tidak cukupnya waktu untuk serah terima nasabah oleh *marketting officer* yang lama dengan*marketting officer* yang baru.

Akibatnya, dana tabungan nasabah terjadi penurunan, akan tetapi setelah nasabah diberi pengertian oleh *marketting officer* tentang sistem mutasi di BPRS Al-Makmur yang baru tersebut nasabah dapat memahaminya dan kembali terjadi peningkatan dana tabungan nasabah setelah *marketting officer* dapat menguasai dan mengetahui seluruh nasabah di wilayah yang barunya tersebut terkadang bisa melebihi dari *marketting officer* yang lama di tempat tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang dampak mutasi karyawan terhadap kepercayaan nasabah pada penjemputan tabungan diBPRS Al-Makmur, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. BPRS Al-Makmur sebaiknya dapat memberikan waktu yang cukup kepada *marketting officer* yang telah dimutasi untuk serah terima nasabahnya yang baru.
2. Kepada *marketting officer* agar cepat menguasi wilayah kerja dengan nasabah barunya agar dampak mutasi tersebut bisa menjadi positif dengan *marketting officer* yang baru dengan yang lama lebih bisa menyadarkan masyarakat untuk menabung selalu diBPRS Al-Makmur.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ardana, Komang, NiWayan Mujiati, Dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yokyakarta: Graha Ilmu.

Ascarya. 2008. Akad dan Produk Bank Syariah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Faisal, Sarafiah. 2004. Metodologi Penelitian. Bandung: Grafindo.

Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. 2014. Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muhammad. 2008. Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Raja Wali Pers.

Narbuko, Cholid. 2005. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.

Samsudun, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Subagyo, Joko. 1997. Metodologi Penelitian Dalam Teori dan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudjono, Anas. 2000. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Supranto, J. 1981. Metode Riset Aplikasi Didalam Pemasaran. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sudarsono, Heri. 2004. Bank dan Lembaga Keuangan Syariah. Yogyakarta: Descripsi dan Ilustrasi.

Teguh, Muhammad. 1999. Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Trisnati, Ratih. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mudjiono. 2000. Sistem Kepegawaian Daerah. http://tujuan-mutasi-pegawai/com. diakses tanggal 14 Oktober 2011).

Wahyudi. 1995. Manajemen Personalia Perusahaan. http://mutasi-pegawai-pada-perusahaan/com. diakses tanggal 14 Oktober 2011)

Daftar Wawancara

Dengan Direktur BPRS AL-MAKMUR

Nama : H. Bujang Wiryaatmaja, ST

Tanggal 19 bulan 12 tahun 2016

Aspek	Pertanyaan
Dampak Mutasi Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur Limbanang.	1. menurut bapak apa itu mutasi ? 2. bagaimana pelaksanaan mutasi karyawan pada penjemputan tabungan diBPRS Al-Makmur? 3. Apakah mutasi itu merupakan program agenda BPRS Al-Makmur atau bentuk dari pengembangan promosi karyawan atau sejenisnya? 4. Apa saja faktor-faktor dasar karyawan itu dimutasi? 5. Apa tujuan BPRS Al-Makmur mengadakan mutasi karyawan khususnya pada penjemputan tabungan nasabah? 6. Apa saja dampak positif dan negatif setelah diberlakukan mutasi karyawan pada penjemputan tabungan bagi BPRS Al-Makmur? 7. Apa saja dampak positif dan negatif setelah diberlakukan mutasi karyawan pada penjemputan tabungan bagi karyawan itu sendiri?

Daftar Wawancara

Dengan Marketing Officer (MO) BPRS AL-MAKMUR

Nama : Agus Budianto

Tanggal 19 bulan 12 tahun 2016

Aspek	Pertanyaan
Dampak Mutasi Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Penjemputan Tabungan Di BPRS Al-Makmur Limbanang.	1. Bagaimana pendapat bapak(MO) tentang mutasi karyawan diBPRS Al-Makmur? 2. Setelah dilakukannya mutasi, apasaja hambatan yang bapak (MO) temui dilokasi yang baru sekarang? 3. Bagaimana interaksi bapak(MO) dengan nasabah baru saat menjemput tabungan ditempatnya? 4. Bagaimana respon sipenabung diwaktu pertama bapak(MO) bertugas menjemput tabungan dilokasi yang baru tersebut? 5. Jika ada nasabah yang kurang yakin atau kurang suka dengan bapak(MO) dilokasi yang baru tersebut untuk memberikan uang titipan tabungannya, apasaja upaya yang bapak(MO) lakukan dengan hal demikian? 6. Apakah ada saingan atau bank lain yang mempengaruhi sehingga nasabah bapak(MO) kurang berkeinginan menabung dengan bapak(MO) diBPRS Al-Makmur?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



NAMA : **ROHVAMIL EKA AMRI**

NIM : **3113.138**

TEMPAT/ TGL. LAHIR : MUARO PAITI, 08 APRIL 1993

AGAMA : ISLAM

ANAK DARI : AYAH **RESRI AMRI**

: IBU **PASMIDETI**

JUMLAH BERSAUDARA : EMPAT (4)

ANAK YANG KE : PERTAMA (1)

ALAMAT : Muaro Paiti, kec. Kapur ix, kab. Lima puluh kota, SUMBAR

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 02 Muara Paiti, Kec. Kapur IX, Kab. 50 kota SUMBAR.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMPN) 01 Muara Paiti, Kec. Kapur IX, Kab. 50 kota SUMBAR.
3. Sekolah Menengah Atas (SMAN) 01 Muara Paiti, Kec. Kapur IX, Kab. 50 kota SUMBAR.
4. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi SUMATERA BARAT.

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Anggota Bidang Pengurusan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) DIII Perbankan Syariah Periode 2015-2016.