

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Bank

Menurut Undang-Undang No 10 Tahun 1998, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dana atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak. Dari pengertian diatas dapat dijelaskan secara lebih luas lagi bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang perbankan. Sehingga berbicara mengenai bank tidak lepas dari masalah keuangan.

Aktivitas perbankan yang pertama adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang biasa dikenal dengan istilah kegiatan *funding* dalam dunia perbankan. Pengertian menghimpun dana adalah mengumpulkan atau mencari dana dalam bentuk simpanan. Jenis simpanan yang dapat dipilih oleh masyarakat yaitu seperti giro, tabungan, sertifikat deposito, dan deposito berjangka. Bank juga memberikan balas jasa kepada penyimpan dana yaitu dapat berupa bunga, hadiah, bagi hasil, pelayanan atau jasa lainnya.

Setelah memperoleh dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat maka oleh pihak bank dana tersebut akan diputar kembali atau diperjualkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau lebih dikenal dengan istilah kredit (*lending*). Dalam pemberian kredit juga dikenakan jasa pinjaman penerima kredit (*debitur*) dalam bentuk bung dan biaya administrasi. Sedangkan

bagi bank dengan prinsip syariah dapat berdasarkan bagi hasil atau penyertaan modal.

2.2. Pengertian Bank Konvensional

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Bank Konvensional adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kasmir (2013 : 36) menjelaskan prinsip konvensional yang digunakan bank konvensional menggunakan dua metode, yaitu :

1. Menetapkan bunga sebagai harga, Menetapkan bunga sebagai harga, baik untuk produk simpanan seperti giro, tabungan maupun deposito. Demikian pula harga untuk produk pinjamannya (kredit) juga ditentukan berdasarkan tingkat suku bunga tertentu. Penentu harga ini dikenal dengan istilah *spread based*. Apabila suku bunga simpanan lebih tinggi dari suku bunga pinjaman maka dikenal dengan nama *negative spread*, hal ini telah terjadi di akhir tahun 1998 dan sepanjang tahun 1999.
2. Untuk jasa-jasa bank lainnya pihak perbankan barat menggunakan atau menerapkan berbagai biaya-biaya dalam nominal atau prosentase tertentu. Sistem pengenaan biaya ini disebut *fee based*.

2.3 Pengertian Bank Syariah

Menurut Undang-Undang No 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah bahwa Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan Prinsip Syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Menurut Zainul (2009 : 3) Bank syariah yaitu “bank yang didirikan dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip islam, syariah dan tradisinya kedalam transaksi keuangan dan perbankan serta bisnis yang terkait”. Prinsip utama yang diikuti adalah :

1. Larangan riba dalam berbagai bentuk transaksi.
2. Melakukan kegiatan usaha dan perdagangan berdasarkan perolehan keuntungan yang sah.
3. Memberikan zakat.

2.4 Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

Tabel 2.1

PERBEDAAN BANK SYARIAH DAN BANK KONVENSIONAL

No.	Bank Syariah (Sistem Bagi Hasil)	Bank Konvensional (Sistem Bunga)
1.	Penentuan besarnya resiko bagi hasil dibuat pada waktu akad dengan berpedoman pada kemungkinan untung dan rugi	Penentuan suku bunga dibuat pada waktu akad dengan pedoman harus selalu untuk pihak bank
2.	Besarnya nisbah bagi hasil berdasarkan pada jumlah keuntungan yang diperoleh	Besarnya persentase berdasarkan pada jumlah uang (modal) yang dipinjamkan
3.	Jumlah pembagian bagi hasil meningkat sesuai dengan peningkatan jumlah pendapatan	Jumlah pembayaran bunga tidak meningkat meskipun jumlah keuntungan berlipat ganda saat keadaan ekonomi membaik
4.	Bagi hasil tergantung pada keuntungan proyek yang dijalankan. Jika proyek itu tidak mendapatkan keuntungan maka kerugian akan ditanggung bersama oleh kedua belah pihak	Pihak bank menerima beban pembayaran bunga pada nasabah, walaupun kondisi perekonomian tidak stabil

Sumber : perbedaanterbaru.blogspot.com

Ada beberapa perbedaan bank syariah dan bank konvensional yaitu :

1. Akad

Berdasarkan akad sendiri, bank syariah dan bank konvensional memiliki perjanjian atau akad yang berbeda sesuai dengan landasannya. Bank konvensional dibuat sesuai dengan perjanjian yang berpatokan terhadap hukum positif, sedangkan akad atau perjanjian bank syariah dibuat sesuai dengan hukum islam. Bank syariah sendiri memiliki berbagai macam ketentuan, seperti adanya rukun dan adanya syarat. Rukun yang dimaksudkan disini berupa penjual, pembeli, ijab qobul, harga dan barang. Sementara untuk syarat sendiri dari sifat barang maupun jasa yang harus halal, dan juga harga barang maupun jasa yang juga harus jelas.

2. Bunga dan Bagi Hasil

Perbedaan yang paling mencolok antara bank syariah dan bank konvensional adalah sistem pada pendapatan usahanya. Bank syariah sendiri menerapkan sistem pendapatan usaha dengan sistem bagi hasil. Syariah sendiri mengharamkan riba dan lebih mendorong system bagi hasil. Meskipun keduanya bertujuan sama untuk memperoleh keuntungan dari pemilik dana, akan tetapi caranya berbeda.

Adapun perbedaan antara bunga bank dan bagi hasil adalah sebagai berikut :

- a. Bagi hasil, biasanya jumlahnya dibuat ketika waktu akad atau perjanjian berdasarkan pedoman yang berpatokan pada untung rugi. Besarnya bagi hasil ini disesuaikan berdasarkan besarnya keuntungan yang didapatkan. Sistem bagi hasil tergantung dari keuntungan proyek, sehingga apabila merugi maka kerugian tersebut ditanggung secara bersama oleh semua pihak. Sistem bagi

hasil ini bisa meningkatkan pembagian laba berdasarkan peningkatan pendapatan.

- b. Bunga hasil, biasanya jumlahnya dibuat ketika waktu akad atau perjanjian berdasarkan pedoman yang berpatokan pada untung rugi. Besarnya bagi hasil ini disesuaikan berdasarkan besarnya keuntungan yang didapatkan. Sistem bagi hasil ini tergantung dari keuntungan proyek, sehingga apabila merugi maka kerugian tersebut ditanggung secara bersama oleh semua pihak. Sistem bagi hasil ini bisa meningkatkan pembagian laba berdasarkan peningkatan pendapatan.
- c. Bunga bank, biasanya ditentukan saat waktu perjanjian berdasarkan asumsi untuk selalu untung. Besarnya persentase bunga bank disesuaikan dengan jumlah dari modal yang di kreditkan. Pembayaran bunga biasanya tetap tidak melihat untuk maupun rugi. Pembayaran bunga tak akan meningkat Walaupun keuntungan semakin meningkat.

3. Dewan Pengawas

Perbedaan antar bank konvensional dan bank syariah sendiri terletak pada dewan pengawas. Dimana, bank syariah sendiri mewajibkan untuk menetapkan DPS atau Dewan Pengawas Syariah, sedangkan bank konvensional tidak menetapkan adanya dewan pengawas. DPS sendiri adalah dewan berupa ulama dan pakar ekonomi yang memiliki pemahaman atau menguasai fiqh mu'amalah bertugas untuk mengawasi system operasional bank beserta segala produknya.

2.5 Pengertian Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Veithzal Rivai (2009 : 1) rekrutmen pada hakikatnya merupakan “Proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih”.
2. Maltis (2010 : 112) menyatakan, penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan “Suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan”.
3. Menurut Sukirno (2004 : 98) rekrutmen adalah ”Proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal”.

Rekrutmen internal merupakan sebuah promosi karyawan yang dalam organisasi yang bertujuan untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha untuk menarik orang-orang dari luar organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui pemasangan iklan, wawancara pameran lowongan kerja dan metode lainnya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja baik bersumber dari internal maupun eksternal, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuan organisasi.

Agar kualitas tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan keinginan perusahaan, maka terlebih dahulu perusahaan harus memilih sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia. Pemilihan sumber-sumber tenaga kerja sangat penting mengingat jika salah dalam pemilihan sumber tenaga kerja akan berakibat fatal bagi kelangsungan perusahaan karena tenaga kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa “Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi”. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan “Serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motifasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai di cari, dan berakhir pada lamaran mereka di serahkan. Hal yang memerlukan keahlian bagi manager organisasi untuk jeli dan teliti dalam mengamati tahap demi tahap rekrutmen untuk mendapat calon pegawai yang memenuhi kualifikasi yang telah di tentukan oleh organisasi tersebut guna membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan jauh sebelumnya.

Handoko (2008) menjelaskan bahwa “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan “Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada”.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah perusahaan dalam pengadaan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil atau banyak pelamar yang memasukan lamarannya., maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar.

2.5.1 Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti : *Job Analysis, Job Description, Job Specification, Job Evalution, dan Job Classification*. Uraianya sebagai berikut :

1. *Job Analisis* (Analisis Jabatan)

Menurut Malayu (2005;28) *Job Analisis* (analisis pekerjaan) adalah Menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (2010) mengatakan uraian jabatan adalah mengiktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Moekijat:2010)

4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) mengatakan penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

2.5.2 Penentuan Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Penarikan calon karyawan dapat melalui sumber internal maupun sumber eksternal.

1. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2008) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manjerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada. Adapun kebaikan dari sumber internal adalah :

1. Tidak terlalu mahal.
2. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi dan budaya perusahaan.
3. Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal :

1. Pembatasan terhadap bakat-bakat.
2. Mengurangi peluang.
3. Dapat meningkatkan puas diri.

Sumber-sumber internal ini dapat melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*)

Rekrutmen terbuka merupakan system mencari pekerjaan yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

2. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan (2008) mengatakan bahwa sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal dapat berasal dari :

1. Kantor penempatan tenaga kerja
2. Lembaga-lembaga pendidikan
3. Referensi karyawan atau rekan
4. Sertifikat-sertifikat buruh
5. Pencangkakan dari perusahaan lain
6. Nepotisme atau leasing
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan melalui media massa

2.5.3 Metode-Metode Rerutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen di informasikan secara luas dengan memasang iklan dengan media masa baik cetak maupun elektronik. Dengan

metode terbuka ini di harapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi lebih muda.

2. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen di informasikan kepada karyawan tertentu sehingga lamaran yang masuk sedikit, dan akhirnya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas akan semakin sedikit.

2.6 Seleksi

Berikut ini adalah pengertian seleksi menurut para ahli :

1. Menurut Rivai (2011 : 159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat yang kemudian akan dipilih sebagai karyawan dalam satu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan seleksi.
2. Menurut Simamora (2004) mengatakan seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan.
3. Menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari beberapa kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Proses seleksi sebagai suatu sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat

strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen Sumber Daya Manusia secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

2.6.1 Dasar dan Tujuan Seleksi

1. Dasar Seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah ditentukan oleh pihak internal maupun eksternal perusahaan agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Dasar-dasar itu antara lain yaitu :

1) **Kebijaksanaan perubahan pemerintah**

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada Undang-Undang Perubahan Pemerintah.

2) *Job specification*

Dalam spesifikasi, telah diterapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan. Dasar ini harus benar-benar menjadi pedoman untuk melakukan sebuah seleksi, prinsipnya adalah “the right man on the right place and the right man behind the right gun”. Jadi, titik dalam tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan di jabat. Baru siapa yang akan menjabatnya. Jabatan atau pekerjaan yang akan di isi hendaknya di seleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

3) Ekonomi rasional

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran di manfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan di pertanggung jawabkan.

4) Etika Sosial

Seleksi harus dilakukan dengan etika social. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hokum yang berlaku di negara bersangkutan.

2. Tujuan Seleksi

- a. Karyawan yang memiliki potensi
- b. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang di perlukan
- c. Karyawan yang terampil
- d. Karyawan yang disiplin dan jujur
- e. Karyawan yang kreatif dan dinamis
- f. Karyawan yang loyal
- g. Mengurangi *turnover* karyawan
- h. Karyawan yang sesuai budaya organisasi
- i. Karyawan yang mudah di kembangkan untuk masa depan
- j. Karyawan yang dapat bekerjasama di dalam perusahaan

2.6.2 Kriteria dan Langkah-Langkah Seleksi

Kriteria dan langkah-langkah seleksi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Rivai (2011:161) proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau

ditolak sebagai karyawan baru. Prosesi ini berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya, proses tersebut umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik.

2. Menurut Simamora (2004) pada kriteria seleksi pada umumnya dapat dirangkum dalam berbagai kategori yaitu :

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman kerja
- c. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kerja
- d. Pusat pelatihan
- e. Biodata
- f. Refrensi

Sedangkan langkah-langkah pelaksanaan seleksi yaitu sebagai berikut :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan refrensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikolog
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak
10. Penempatan karyawan yang sesuai

2.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Menurut Simamora (2004) menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi

Ada beberapa faktor ketelitian dalam proses seleksi yaitu :

1. Konsekuensi yang salah perhitungan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda pada umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi dijenjang yang berbeda didalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi.

