

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Insani

Istilah Insani dan manusia mempunyai arti yang sama istilah sumber daya insani lebih banyak digunakan dalam buku ini untuk menekankan konsep insani kamil dalam islam (manusia seutuhnya). dalam Islam, Manajemen sumber daya insani (MSDI) didasarkan pada gagasan bahwa karyawan adalah manusia, bukan mesin, lebih dari sekedar sumber pendapatan, dan menjadikan spiritualitas sebagai komponen kunci. sumber daya insani (SDI) adalah karyawan yang menyumbangkan ide dan menjalankan berbagai jenis pekerjaan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.¹ Manajemen sumber daya insani atau disingkat dengan MSDI adalah sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain) melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.²

SDI sebenarnya telah di bahas dalam QS. Al-Baqarah: 30 yang menggambarkan manusia sebagai khalifah di bumi yang selanjutnya di perkuat dengan QS. Shad:26 yang bunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ
يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ
مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Terjemahan Kemenag 2019

Artinya : (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah (13) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” Dalam Al-Qur’an, kata khalifah memiliki makna

¹ Prsetyo Ari, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Surabaya, 2023).

² Andriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: Sinar Akadenika Malang, 2011).

'pengganti', 'pemimpin', 'penguasa', atau 'pengelola alam semesta'.(QS. Al-Baqarah: 30)³

يٰدَاوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ هُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ يَّوْمَ نُسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ۝ ٢٦

Terjemahan Kemenag 2019

Artinya : (Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyestakan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”.(QS. Al-Had: 26)⁴

Manusia memiliki unsur yang lengkap. Selain nafsu, manusia memiliki akal untuk berfikir sehingga daoaat memilih jalan yang akan di ambil, jalan takwa atau jalan fujur yang di pahami kepadanya. Potensi lainnya yang di miliki manusia adalah rasio atau pikiran hati atau kalbu, ruh(jiwa), dan jasmani(raga). allah menciptakan manusia untuk beribadah kepadanya dan pengabdian ini dicapai dengan menyembah allah dan ibadah ammah atau muamalah dalam hubungan mausia dengan lingkungan. Manusia akan menjadi manusia yang sesungguhnya (al-nisan) ketika mengembangkan nilai-nilai spiritual atau budaya seperti nilai-nilai pengetahuan, agama, seni, ekonomi, sosial, dan politik.

Konsep awal bahwa allah menciptakan manusia sebagai khalifah di bumi. makna khalifah di sini adalah manusia sebagai wakil allah harus mampu menjga lingkungan, yang mana lingkungan ini termasuk dalam memutar roda kegiatan kerja. Karena hidup membutuhkan kerja, dan tanpa kerja, hidup manusia tanpak kosong dan kurang bermanfaat.⁵

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi

³ Al-Baqarah ayat 30, *Al-Quran dan Terjemahnya* Kemenag 2019.

⁴ Al-Had ayat 26, *Al-Quran dan Terjemahnya* Kemenag 2019.

⁵ Ari, *Manajemen Sumber Daya Insani*.

maupun perusahaan. SDM menjadi faktor penentu utama dalam perkembangan sebuah perusahaan. Intinya, SDM terdiri dari individu-individu yang bekerja dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Marwansyah⁶ MSDM adalah pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Dalam pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, fungsi Manajemen sumber daya manusia Menurut suyonto berikut adalah penjelasannya:

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan mencakup penentuan program sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang struktur serta berbagai hubungan antara posisi, personel, dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah memastikan karyawan bekerja secara efektif melalui perintah dan motivasi.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah memantau pelaksanaan, membandingkan dengan rencana, dan mengoreksi jika terjadi penyimpangan atau menyesuaikan kembali rencana yang sudah dibuat.⁷

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDI) memiliki berbagai fungsi penting dalam perusahaan. Fungsi MSDI yang kemukakan Menurut Hasibuan⁸ Salah satunya adalah fungsi pengawasan dan pelatihan karyawan. Selain itu, MSDI juga

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2010).

⁷ Sunyoto. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Buku Seru, 2013), http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2016).

melakukan evaluasi karyawan. fungsi lain dari MSDI mencakup perencanaan, di mana mereka menyelaraskan karyawan dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. dalam fungsi pengorganisasian, MSDI mengarahkan dan memberitahu karyawan tentang pembagian kerja dan hubungan kerja. fungsi pengendalian melibatkan pemberian arahan kepada karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja dengan baik. MSDI juga bertanggung jawab atas rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, dan orientasi karyawan. fungsi pengarahan mengharuskan MSDI memberikan arahan kepada karyawan agar mereka bekerja sama secara efektif demi mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya insani adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan di tempat dimana ia bekerja dan tujuan manusia bekerja. Secara umum, tujuan pengelolaan sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara bertanggungjawab dari sisi strategik, etik, dan sosial.⁹

b. Peran dan Pentingnya Sumber Daya Manusia (Karyawan) Dalam Organisasi

Peran dan Pentingnya SDM (Karyawan) Dalam Organisasi Peranan SDM dalam berorganisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salahsatu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.¹⁰ SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi

⁹ Kartawan and Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Insani, LPPM Universitas Siliwangi*, vol. 53 (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018).

¹⁰ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, Dan Solusi* (Kampus UNISNU Jepara: UNISNU Press, 2023), h. 3.

dankarakteristik. Terdapat lima nilai karakter dan kompetensi yaitu:

1. Motivasi,
2. Sikap atau ciri bawaan,
3. Konsep diri,
4. Pengetahuan,
5. Skills.

Selain 5 konsep diatas, ada pendapat lain mengenai kompetensi dankarakteristik yang perlu dimiliki oleh SDM dalam organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, diantaranya adalah skills (keterampilan), abilities(kemampuan), attitudes (sikap), behaviors (perilaku), knowledge (pengetahuan).

c. Pentingnya Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM merupakan hal yang wajib bagi sebuah organisasi, karena untuk bekal pengelolaan pengembangan organisasi ke depannya. kompetensi tidak lain ialah penguasaan disiplin keilmuan dan pengetahuan serta keterampilan dalam menerapkan metode dan teknik tertentu didukung sikap perilaku kerja yang tepat, guna mencapai dan mewujudkan hasil tertentu secara mandiri dan berkelompok dalam penyelenggaraan tugaspekerjaan. Ada 3 aspek kompetensi sebenarnya yang terdiri dari: aspek pengetahuan, aspek kemampuan, dan aspek sikap kerja.

Seseorang atau sekelompok orang yang telah mempunyai kompetensiterkait dengan tugas pekerjaan tertentu sesuai dengan kompetensinya, makadapat menghasilkan sasaran dan tujuan tugas pekerjaan tertentu yangseharusnya dapat terukur dengan indikator sebagai berikut: dalam kondisitertentu, mampu dan mau melakukan suatu pekerjaan, sesuai volume dandimensi yang ditentukan, dengan kualitas sesuai standar dan mutu/spesifikasi, selesai dalam tempo yang ditentukan.

d. Manajemen Sumber Daya Insani Profesional di Bank Syariah

Proses manajemen yang profesional dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat dituntut dalam Islam. Selain pekerjaan dilakukan secara jelas dan mempunyai landasan yang kuat serta transparan, pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang ahli dalam bidangnya. Bentuk pelaksanaan manajemen yang profesional, sebagai berikut :

1. Work analysis, yaitu, analisis untuk menetapkan uraian pekerjaan yang akan dijalani (job descrition), spesifikasi pekerjaan (job

- specification) untuk menentukan kualifikasi sumber daya insani yang akan diterima, serta evaluasi pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai.
2. Planning manpower, yaitu proses penentuan langkah-langkah yang hendak dilakukan dimasa yang akan datang. perencanaan sumber daya insani merupakan suatu proses penentuan prioritas-prioritas organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat, baik dalam jumlah dan waktu serta kualitas yang memadai dengan mempertimbangkan apakah adanya penambahan jumlah karyawan memberi pengaruh yang baik bagi perusahaan.
 3. Choise and appointment, merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan pegawai yang benar-benar sesuai dengan tuntutan jabatan (job requirement), dan memenuhi kualifikasi mulai dari tahapan seleksi berkas (administrasi), tes ilmu pengetahuan, wawancara, dan tahapan lainnya. hal tersebut bertujuan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya
 4. Designing wages hierarchy, tahapan ini berfokus pada berapa banyak jumlah karyawan yang akan ditempatkan dalam satu divisi atau bagian dan imbalan yang diberikan perusahaan bisa mendorong agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diinginkan. Pemberian kompensasi ditujukan untuk membangun suasana yang kompetitif di antara pegawai pada perusahaan yang bersifat adil dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.¹¹ Tugas ini juga berkaitan dengan sistem manajemen gaji yang tepat dan transparan.
 5. Designing the systems of incentives, tugas ini berkaitan dengan pemberian bonus yang dijanjikan kepada karyawan baik itu secara individu atau team yang telah melakukan tugas dan kewajibannya dengan sangat baik dan memuaskan.
 6. insani berdasarkan kinerja, seperti dana pensiun, asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas, yang akan meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja individu.
 7. Assessing performance, sebagian besar perusahaan melakukan penilaian terhadap sumber daya insani berdasarkan prestasi kerja mereka dengan berbagai cara. Penilaian pada umumnya dilakukan sistematis oleh atasan untuk melihat kinerja bawahan.

¹¹ Goal, A to z *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia-Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis* (Jakarta: Grasindo, 2014).

- Pendekatan sistematis memberikan informasi dalam bentuk yang memungkinkan untuk membuat perbandingan Semua orang dinilai dengan cara yang sama. Penilaian personel secara sistematis mempunyai nilai yang besar dalam mendukung keputusan-keputusan yang ditentang juga merangsang dan membimbing pengembangan sumber daya insani.
8. Training, bertujuan untuk mengembangkan tidak hanya skill atau tuntutan jabatan tetapi juga, meningkatkan efisiensi, pengetahuan, motivasi, attitude, dan keterampilan sumber daya insani sekarang atau yang akan datang, agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Melalui tahapan ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan individu yang terampil dan ahli dalam bidangnya masing-masing yang telah dibuktikan dengan sertifikasi keahlian khusus.
 9. Planning the career track, Asumsi dasar atas tugas ini adalah perusahaan memiliki kewajiban untuk memanfaatkan semaksimal mungkin kemampuan sumber daya insani dan memberikan kesempatan pada seluruh sumber daya insani untuk tumbuh dan menyadari potensi berkaitan dengan jenjang karier yang diperlukan untuk mengisi tingkat dan tipe pekerjaan yang ada dalam organisasi.¹²

B. Kompetensi

Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalambisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Menurut Spencer & Spencer, kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.¹³

Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin¹⁴ bahwa kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana

¹² Endra Winarni, *Teori Dan Praktik Manajemen Bank Syariah Indonesia* (Cirebon: Insania, 2021).

¹³ Palan, *Competency Management* (Jakarta: PPM, 2007).

¹⁴ wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, 2007).

kemampuan inidi tentukan oleh dua factor yaitu kemapuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari uraian pengertian diaatas dapat ditarik kesimpulan kompetensi tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam menghadapi tantangan dan memenuhi kebutuhan dalam konteks bisnis atau pekerjaan. Pada tingkat yang paling mendasar, kompetensi dimaksudkan sebagai sarana yang di maksukan untuk:

- a. Mengidentifikasi kapabilitas, sikap dan sifat-sifat personal yang sangat di butuhkan untuk pemenuhan kebutuhan *staffing* baik pada saat ini maupun saat-saat mendatang sebagai bagian strategis dan prioritas oraganisasi dalam merencanakan SDM-nya
- b. Mengfokuskan diri pada usaha mengembangkan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengatasi kesenjangan anara kapasitas yang dibutuhkan sebagai suatu standar dengan kemampuan nyata yang saat ini di miliki pegawai.¹⁵

a. Jenis-Jenis Kompetensi

Dalam Srinivas R. Kandula, kompetensi dibagi menjadi dua kategori kompetensi dasar (threshold competencies) dan kompetensi pembeda (differentiating competencies). Kompetensi dasar mencakup karakteristik fundamental, seperti pengetahuan atau keterampilan dasar, yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya, misalnya kemampuan membaca. Sebaliknya, kompetensi pembeda merujuk pada faktor-faktor yang membedakan individu dengan kinerja tinggi dari yang berkinerja rendah, seperti sifat, motif, dan konsep diri atau citra diri.¹⁶

b. Pengembangan Kompetensi

Dalam Human Resources Champions ¹⁷ , Ulrich menguraikan beberapa hal dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia, yaitu:

¹⁵ Jusuf Irianto Sjahrazad Masdar,Sulikah Asmorowati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik* (Surabaya: Penerbit Airlangga University Press, 2009).

¹⁶ Kandula R. Srinivas., *Competency Based Human Resource Management*, Gate Corpo (Bangalore, Delhi., 2013).

¹⁷ Cathy Hart et al., "Identifying the Skills Gaps in Retail : Issues and Implications for UK Retailers," *Loughborough University, Loughborough, UK*, 2015.

1. untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif, diperlukan manajemen SDM yang ideal. Fungsi SDM akan optimal jika berhasil mengelola sumber daya manusia dengan baik dan berfungsi sebagai mitra strategis bagi elemen-elemen lain dalam perusahaan.
2. kompetensi karyawan harus terus ditingkatkan secara berkesinambungan agar menghasilkan kemampuan yang tahan lama.
3. perusahaan perlu mengembangkan alat seleksi yang efektif untuk menemukan SDM berkualitas. Alat seleksi yang umum digunakan meliputi wawancara perilaku, penilaian, tes pengetahuan, dan inventori kecocokan motivasi. Organisasi yang berfokus pada kompetensi perilaku juga harus menekankan integritas sebagai perilaku utama, yang tercermin dalam konsistensi antara pikiran, perkataan, dan tindakan sesuai dengan kode etik perusahaan. Untuk mengembangkan keterampilan ini, perusahaan perlu menekankan pentingnya kejujuran, komitmen, dan konsistensi dalam proses seleksi dan pengembangan karyawan.

Pengembangan kompetensi karyawan juga dapat dicapai melalui terciptanya iklim organisasi yang kondusif, yaitu dengan membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil meliputi:

1. Perusahaan menunjukkan apresiasi dan penghargaan terhadap karyawan sebagai aset penting bagi kemajuan perusahaan. Ini dapat dilakukan dengan memahami dan memenuhi hak-hak karyawan.
2. Membangun komunikasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan, sehingga karyawan dapat memahami pemenuhan hak-hak mereka serta pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian dari tanggung jawab mereka terhadap perusahaan.

c. **Faktor-Faktor yang memengaruhi Kompetensi**

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Michael Zwell dalam Wibowo¹⁸ terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

¹⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

1. **Keyakinan dan nilai-nilai**
Keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri maupun orang lain sangat mempengaruhi perilaku sehari-hari. Jika seseorang memiliki pandangan positif tentang dirinya dan orang lain, mereka cenderung menjadi individu yang berpikir ke depan.
2. **Keterampilan**
Keterampilan memainkan peran penting dalam sebagian besar kompetensi. Pengembangan keterampilan yang spesifik terkait dengan kompetensi dapat memberikan dampak positif pada budaya organisasi dan kompetensi individu.
3. **Pengalaman**
Pengalaman merupakan elemen penting dalam kompetensi yang diperlukan di dunia kerja. Namun, pengalaman saja tidak cukup untuk menjadi ahli.
4. **Karakteristik kepribadian**
Kepribadian mencakup banyak faktor yang sulit diubah, tetapi bukan berarti tidak bisa berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah saat mereka berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. **Isu emosional**
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Rasa takut membuat kesalahan, malu, dan merasa tidak disukai dapat membatasi motivasi dan inisiatif seorang pegawai.
6. **Kemampuan intelektual**
Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis.
Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi mencakup keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, dan kemampuan intelektual.

C. Perbankan Syariah di Indonesia

Indonesia sebagai sebuah negara berpenduduk muslim terbesar di dunia baru pada akhir-akhir abad XX ini memiliki bank-bank yang mendasarkan pengelolaannya pada prinsip syariah. Pada awal-awal berdirinya negara Indonesia perbankan masih berpegang pada sistem konvensional atau sistem bunga bank (interest system).

Secara kelembagaan bank syariah pertama kali yang berdiri di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI), kemudian baru menyusul bank-bank lain yang membuka jendela syariah (islamic window) dalam menjalankan kegiatan usahanya. Mela

Islamic window ini, bank-bank konvensional dapat memberikan jasa pembiayaan syariah kepada para nasabahnya melalui produk-produk yang bebas dari unsur riba (usury), gharar (uncertainty), dan maysyir (speculative) dengan terlebih dahulu membentuk Unit Usaha Syariah (UUS). UUS adalah unit kerja di kantor pusat bank umum konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang syariah dan atau unit syariah.¹⁹

Pengembangan sistem perbankan syariah di Indonesia dilakukan dalam kerangka dual-banking system atau sistem perbankan ganda dalam kerangka Arsitektur Perbankan Indonesia (API), untuk menghadirkan alternatif jasa perbankan yang semakin lengkap kepada masyarakat Indonesia. Secara bersama-sama, sistem perbankan syariah dan perbankan konvensional secara sinergis mendukung mobilisasi dana masyarakat secara lebih luas untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional.

Dengan menyediakan beragam produk serta layanan jasa perbankan yang beragam dengan skema keuangan yang lebih bervariasi, perbankan syariah menjadi alternatif sistem perbankan yang kredibel dan dapat dinikmati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. meluasnya penggunaan berbagai produk dan instrumen keuangan syariah akan dapat merekatkan hubungan antara sektor keuangan dengan sektor riil serta menciptakan harmonisasi di antara kedua sektor tersebut. Semakin meluasnya penggunaan produk dan instrumen syariah disamping akan mendukung kegiatan keuangan dan bisnis masyarakat juga akan mengurangi transaksi-transaksi yang bersifat spekulatif, sehingga mendukung stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kestabilan harga jangka menengah-panjang.²⁰

a. Produk Akad Bank Syariah

Produk-produk bank syariah muncul karena didasari oleh operasionalisasi fungsi bank syariah. Dalam menjalankan operasinya bank syariah memiliki empat fungsi sebagai berikut.

¹⁹ Abdul Ghofur Anshori, *Perbankan Syariah Di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada Universty Press, 2018).

²⁰ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> data diakses pada tanggal 2 juni 2024.

- a) Sebagai penerima amanah untuk melakukan investasi dana-dana yang dipercayakan oleh pemegang rekening investasi/ depositan atas dasar prinsip bagi hasil sesuai dengan kebijakan investasi bank;
- b) Sebagai pengelola investasi atas dana yang dimiliki pemilik dana/shahibul maal sesuai dengan arahan investasi yang dikehendaki oleh pemilik dana;
- c) Sebagai penyedia jasa lalu lintas pembayaran dan jasa-jasa lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah; dan
- d) Sebagai pengelola fungsi sosial. Dari keempat fungsi operasional tersebut kemudian diturunkan menjadi produk-produk bank syariah, yang secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam produk pendanaan, produk pembiayaan, produk jasa perbankan, dan produk kegiatan sosial, seperti

Produk Bank Syariah, sama seperti halnya dengan bank konvensional, Bank Syariah juga menganjurkan kepada nasabahnya dengan berbagai macam produk perbankan. Hanya saja ada perbedaan dengan bank konvensional adalah dalam hal penentuan harga, baik terhadap harga jual maupun harga belinya. Produk-produk yang ditawarkan sudah tentu sangat islami, termasuk dalam memberikan pelayanan kepada nasabahnya. Jenis-jenis produk Bank Syariah ditawarkan adalah sebagai berikut.

Gambar 2. 1 Akad Dan Produk Bank Syariah

Akad Dan Produk Bank Syariah			
Pendanaan	Pembiayaan	Jasa Keuangan	Sosial
Pola Titipan a. Wadiah Yah Dhamanah (Giro,Tabungan)	Pola Bagi Hasil b. Mudharabah c. Musyarakah (Investasi Financing)	Pola Lainnya Wakalah,Kafalah Hawalah,Rahn, Ujr,Sharf (Jasa Keuangan)	Pola Pinjaman Qordhul Hasan (Pinjaman Kebajikan)
Pola Pinjaman Qardh (Giro,Tabungan)	Pola Jual beli a. Murabahah b. Salam c. Istishna (Trade Financing)	Pola Titipan a. Wadiah Yad Amanah (Jasa Non Keuangan)	
Pola Bagi Hasil a. Mudharabah Mutlaqah b. Mudharabah Muqayyadah (executing) (Tabungan,Deposito, Investasi,Obligasi)	Pola Sewa a. Ijarah b. Ijarah Wa Iqtina (Trade Financing)	Pola bagi Hasil a. Mudharabah b. Muqayyadah (Chanelling) (Jasa Keagenan)	
Pola Sewa a. Ijarah (Obligasi)	Pola Pinjaman a. Qardh (Talangan)		
Pendanaan	Pembiayaan	Jasa Keuangan	Sosial

Sumber 1 : Akad Produk Bank Syariah (2006)

Produk-produk yang ditawarkan sudah tentu sangat islami, termasuk dalam memberikan pelayanan kepada nasabahnya. Jenis- jenis produk Bank Syari'ah ditawarkan adalah sebagai berikut.

1. Penghimpun Dana (Funding)

Kegiatan usaha bank syariah pada pendanaan (funding) adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk akad wadi'ah dan mudharabah. Akad wadi'ah terdiri atas produk simpanan giro (demand deposit) dan simpanan tabungan (saving deposit). Sedangkan akad mudharabah terdiri dari simpanan giro mudharabah, simpanan tabungan mudharabah

dan simpanan deposito (Time Deposit). Tiga produk tersebut disebut Dana Pihak Ketiga (DPK). DPK merupakan salah satu sumber dana bank untuk mendukung operasionalnya.

1. Giro Syariah

Giro adalah Simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek/bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan pemindah bukuan.

- a. Wadi'ah yaitu transaksi penitipan dana atau barang dari pemilik kepada penyimpan dana atau barang dengan kewajiban bagi pihak yang menyimpan untuk mengembalikan dana atau barang titipan sewaktu-waktu.
- b. Mudharabah yaitu transaksi penanaman dana dari pemilik dana (shahibul maal) kepada pengelola dana (mudharib) untuk melakukan kegiatan usaha tertentu yang sesuai syariah, dengan pembagian hasil usaha antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah yang telah disepakati sebelumnya.²⁹

2. Deposito Mudharabah

Deposito mudharabah merupakan simpanan dana dengan akad mudharabah dimana pemilik dana (shahibul maal) mempercayakan dananya untuk dikelola bank (mudharib) dengan bagi hasil sesuai dengan nisbah yang disepakati sejak awal. Semua permintaan pembukaan Deposito Mudharabah harus dilengkapi dengan suatu "akad / kontrak / perjanjian" yang berisi antara lain nama dan alamat shahibul maal, jumlah deposito, jangka waktu, nisbah pembagian keuntungan, cara pembayaran bagi hasil dan pokok pada saat jatuh tempo serta syarat-syarat lain deposito mudharabah yang lain.³⁰

3. Tabungan Syariah

Tabungan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek/bilyet giro, dan atau alat lainnya yang dipersamakan dengan itu.

²⁹ Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia, *Kodifikasi Produk Perbankan Syariah* (Jakarta: BI, 2008).

³⁰ Wiroso, *Produk Perbankan Syariah* (Jakarta: LPFE Usakti, 2011).

- a. Tabungan Wadiah
Transaksi penitipan dana atau barang dari pemilik kepada penyimpan dana atau barang dengan kewajiban bagi pihak yang menyimpan untuk mengembalikan dana atau barang titipan sewaktu-waktu.
- b. Tabungan Mudharabah
Tabungan mudharabah merupakan produk penghimpunan dana oleh bank syariah yang mempunyai akad mudharabah mutlaqah. Bank syariah bertindak sebagai mudharib dan nasabah sebagai shohibul mal. Nasabah menyerahkan pengelolaan dana tabungannya mudharabah secara mutlak kepada mudharib (bank syariah), tiada batasan baik dari jenis investasi, jangka waktu, maupun sektor usaha, dan tidak boleh bertentangan dengan prinsip syariah.³¹

2. Penyaluran Dana (*Financing*)

a. Pembiayaan Muarabahah

Menurut bahasa, murabahah berasal dari kata ribhu, yang artinya keuntungan.³² Secara sederhana murobahah adalah akad jual beli seharga barang ditambah keuntungan (margin) yang telah disepakati. Menurut Fatwa DSN-MUI No. 04 Tahun 2000, murobahah adalah menjual suatu barang dengan menegaskan harga belinya kepada pembeli dan pembeli membayarnya dengan harga yang lebih sebagai laba.³³ Jika kita melihat pengertian murabahah menurut istilah, akan ada bermacam pendapat. Berikut pengertian Murabahah menurut istilah:

Dalam Fiqih Islam, murabahah yaitu suatu bentuk jual beli tertentu ketika penjual menyatakan biaya perolehan barang, meliputi harga barang dan biaya-biaya lain yang dikeluarkan untuk memperoleh barang tersebut, dan tingkat keuntungan (margin) yang diinginkan.³⁴

Murabahah merupakan salah satu dari akad/kontrak yang memberikan kepastian pembayaran, baik dari segi waktu

³¹ Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), h. 89.

³² Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syari'ah, Cetakan Kedua* (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010), h. 79.

³³ Fatwa DSN-MUI No.04//DSN-MUI/IV/2000 Tentang Murabahah.

³⁴ Ascarya, *Akad Dan Produk Bank Syari'ah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 81-82.

maupun jumlah sehingga ketika kita mendapat pembiayaan dari bank syari'ah, jumlah & waktunya telah pasti dan sudah ditentukan di awal (Cashflow-Predetermined) yang formulanya, harga pokok ditambah dengan harga perolehan barang (biaya-biaya lain dalam memperoleh barang) ditambah dengan margin yang disepakati.³⁵

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan murobahah didefinisikan sebagai akad jual beli barang dengan menyatakan harga pokok dan keuntungan (margin) yang telah disepakati. Karena keuntungan disepakati, maka karakteristik murobahah adalah si penjual harus memberitahukan kepada pembeli harga pembelian atau harga pokok barang dan menyatakan jumlah keuntungan yang ditambahkan pada biaya tersebut.³⁶

b. Mudharabah

Mudharabah adalah akad kerjasama usaha antara dua pihak, dimana pihak pertama (shahibul maal) menyediakan (100%) modal, sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola. Keuntungan usaha secara mudharabah dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat kelalaian si pengelola. Seandainya kerugian itu diakibatkan karena kecurangan atau kelalaian si-pengelola, si-pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.³⁷

Fatwa DSN MUI juga memperbolehkan praktek transaksi mudharabah seperti yang tertuang dalam fatwa DSN MUI No. 07/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Mudharabah (qiradh). Adapun pokok-pokok ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. Pelaku dan Modal
 - a. LKS sebagai shahibul maal membiayai 100% kebutuhan suatu proyek, sedangkan pengusaha bertindak sebagai mudharib atau pengelola usaha.
 - b. Modal dapat berbentuk uang atau barang yang dinilai.

³⁵ Siti Najma, *Bisnis Syari'ah Dari Nol* (Bandung: PT. Mizan Publika, 2008), h. 168.

³⁶ Ibnu Rusyd dalam Adiwarman A. Karim, *Bank Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 114.

³⁷ Muhammad Syafe'i Antonio, *Bank Syariah Bagi Para Bankit Dan Praktisi, Edisi Revisi Cetaka Ke-16* (Jakarta: Gema Insani dan Tazkia Cendikia, 1999), h. 95.

- c. Modal tdk dapat berbentuk piutang dan harus dibayarkan kepada Mudharib, baik secara bertahap maupun tidak.
2. Nisbah
Bagian keuntungan proporsional bagi setiap pihak harus diketahui dan dinyatakan pada waktu kontrak disepakati dan harus dalam bentuk prosentasi (nisbah) dari keuntungan sesuai kesepakatan. Perubahan nisbah harus berdasarkan kesepakatan.
3. Keuntungan
Harus diperuntukkan bagi kedua belah pihak dan tidak boleh disyaratkan hanya satu pihak saja.
4. Kerugian
Penyedia dana menanggung semua kerugian akibat dari mudharabah, kecuali diakibatkan kesalahan disengaja, kelalaian atau pelanggaran.
5. Jaminan
Pada prinsipnya dalam pembiayaan mudharabah tidak ada jaminan, namun agar mudharib tidak melakukan penyimpangan LKS dapat meminta jaminan dari mudharib atau pihak ke3. Jaminan hanya dapat dicairkan apabila mudharib terbukti melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang telah disepakati Bersama.³⁸
- d. Musyarakah
Secara etimologis Musyarakah atau Syirkah berarti ikhtilath (percampuran), yakni bercampurnya suatu harta dengan harta lain, sehingga tidak bisa dibedakan antara keduanya. Secara terminology musyarakah akad kerja sama antara dua orang atau lebih untuk usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (expertise) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai kesepakatan.³⁹
Musyarakah adalah transaksi penanaman dana dari dua atau lebih pemilik dana atau barang untuk menjalankan usaha tertentu sesuai syariah dengan pembagian hasil usaha antara

³⁸ Fatwa DSN MUI No. 07/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Mudharabah (Qiradh).

³⁹ Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 143.

kedua belah pihak berdasarkan pembagian kerugian berdasarkan proporsi modal masing-masing.

Tindak lanjut dari dalil ini dikeluarkanlah Fatwa DSN MUI No.08/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Musyarakah. Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan ijab dan qabul harus dinyatakan oleh para pihak untuk menunjukkan kehendak mereka dalam mengadakan kontrak (akad).
 - a. Penawaran dan penerimaan harus secara eksplisit menunjukkan tujuan kontrak (akad)
 - b. Akad dituangkan secara tertulis, melalui korespondensi, atau dengan menggunakan cara-cara komunikasi modern.
2. Pihak-pihak yang berkontrak harus cakap hukum
 - a. Setiap mitra harus menyediakan dana dan pekerjaan, dan setiap mitra melaksanakan kerja sebagai wakil.
 - b. Setiap mitra memberi wewenang kepada mitra yang lain untuk mengelola aset dan masing-masing dianggap telah diberi wewenang untuk melakukan aktifitas musyarakah dengan memperhatikan kepentingan mitranya, tanpa melakukan kelalaian dan kesalahan yang disengaja.
3. Obyek akad (modal, keuntungan dan kerugian)
 - a. Modal
 1. Modal yang diberikan harus uang tunai, emas, perak atau yang nilainya sama. Modal dapat terdiri dari aset perdagangan, seperti barang-barang, properti, dan sebagainya. Jika modal berbentuk aset, harus terlebih dahulu dinilai dengan tunai dan disepakati oleh para mitra.
 2. Para pihak tidak boleh meminjam, meminjamkan, menyumbangkan atau menghadiahkan modal musyarakah kepada pihak lain, kecuali atas dasar kesepakatan.
 - b. Keuntungan
 - 1) Keuntungan harus dikuantifikasi dengan jelas untuk menghindarkan perbedaan dan sengketa pada waktu alokasi keuntungan atau penghentian musyarakah.
 - 2) Setiap keuntungan mitra harus dibagikan secara proporsional atas dasar seluruh keuntungan dan tidak ada jumlah yang ditentukan di awal yang ditetapkan bagi seorang mitra.

- c. Kerugian
 - 1) Biaya operasional dibebankan pada modal bersama.
 - 2) Jika salah satu pihak tidak menunaikan kewajibannya atau jika terjadi perselisihan di antara para pihak, maka penyelesaiannya dilakukan melalui Badan Arbitrasi Syaria'ah setelah tidak tercapai kesepakatan melalui musyawarah.⁴⁰

b. Produk dan Layanan Bank Muamalat Indonesia

1. Tabungan

- a. Tabungan iB Hijrah (Non Zakat)
- b. Tabungan iB Hijrah Prima (Zakat)
- c. Tabungan iB Hijrah Prima (Non Zakat)
- d. Tabungan iB Hijrah prima berhadiah
- e. Tabungan iB Hijrah Valas (USD) NON ZAKAT
- f. Tabunganku
- g. Tabungan iB Hijrah Haji (Non Zakat)
- h. Tabungan RTJH (Rekening tabungan haji jamaah)
- i. Tabungan iB hijrah Rencana
- j. Tabungan iB simpel
- k. Tabungan iB hijrah payroll

2. Giro

- a. Giro IB Hijrah
- b. Giro IB Hijrah ultima Deposito

3. Deposito

- a. Deposito iB hijrah
- b. Deposito online iB

4. Kartu Shar-E Debit

- a. Kartu Shar-E Debit 1HRAM
- b. Kartu Shar-E Debit Reguler GPN
- c. Kartu Shar-E Debit Classic
- d. Kartu Shar-E Debit Prioritas

5. Pembiayaan

- a. KPR iB Hijrah
- b. Multiguna iB Hijrah
- c. Tabel Angsuran Multiguna Umroh⁴¹

⁴⁰ Fatwa DSN MUI No.08/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Musyarakah.

⁴¹ <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/produk-layanan-consumer> diakses pada tanggal 6 Juni 2024.

C. Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelitian sebelumnya mengenai Analisis kompetensi sumber daya insani pada bank muamalat Indonesia kcp pati terhadap pemahaman produk-produk akad bank Syariah berikut ini yang akan menjadi salah satu bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini.

1. Dedek Halimatussakdiah Hasian (2021) yang berjudul “Analisis Pengetahuan tentang Produk dan Akad Syariah pada Karyawan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan.” Penelitian ini menggunakan teori konsep, pengetahuan, karyawan, produk dan akad syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengetahuan karyawan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan terhadap produk dan akad di Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yang bersifat dekriptif. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode angket dan wawancara menghasilkan, pengetahuan karyawan tentang produk dan akad syariah pada karyawan Bank Sumut Syariah KCS Medan adalah sangat baik, hal itu dapat dilihat dari presentase karyawan sebesar 71,42% termasuk dalam kriteria sangat paham, 14,29% termasuk dalam kriteria paham dan 14,29% termasuk dalam kriteria cukup paham.⁴²
2. Muhammad Tho’in Hasian (2019) penelitian ini menggunakan Teori konsep, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Bank Umum Syariah, Prinsip-prinsip Syariah Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana seharusnya kompetensi sumber daya manusia Islam perbankan didasarkan pada prinsip-prinsip syariah Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi yang berorientasi deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi partisipan, dan studi. Hasil penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia di BNI Syariah Surakarta pada level manajernya bagus, ditunjang dengan pendidikan yang tinggi, pelatihan yang banyak, serta pengalaman. Sedangkan pada level pegawai masih perlu banyak

⁴² Halimatussakdiah Dedek, “Analisis Pengetahuan Tentang Produk Dan Akad Syariah Pada Karyawan Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan,” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 3, no. 2 (2021): 6, <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/12859>.

- perhatian, karena tingkat pendidikan di sana masih rendah, pelatihan masih sedikit, dan pengalaman belum memadai.⁴³
3. Fatmah wati (2019) Penelitian ini menggunakan teori konsep, Strategi, Manajemen Personalia, Kualitas Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana standar kualifikasi personalia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu dan untuk mengetahui bagaimana strategi personalia dalam upaya peningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa standar kualifikasi personalia perbankan syariah dilakukan manajemen personalia yaitu memilih calon karyawan yang memenuhi kriteria dan kualifikasi Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu yang beragama islam, memiliki akhlak yang baik, memiliki soft skill, disiplin, berpenampilan rapi dan bersih, Ramah dan responsibility, ahli dibidang perbankan syariah. Kemudian strategi personalia dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu yaitu dengan pelatihan secara mandiri, training in class, dan periodik/ e-Learn.⁴⁴
 4. Haris Fadila (2020) Penelitian ini menggunakan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja. Penelitian ini bertujuan Penelitian ini bertujuan (a) untuk mengetahui pemahaman Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dan (b) untuk mengetahui penerapan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field researce). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa (1) Pemahaman Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu dalam meningkatkan prestasi kerja menunjukkan bahwa karyawan yang berlatatar belakang

⁴³ Muhammad Tho'in, "Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 2, no. 03 (2019): 158–71, <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>.

⁴⁴ F Wati, "Strategi Personalia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu," 2019.

pendidikan non syariah sudah memenuhi standar yang ditetapkan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu baik itu dari segi visi, misi dan produk-produk dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu. (2) Pemahaman tersebut berdampak kepada penerapan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri sudah maksimal.⁴⁵

5. Ayu Tika N (2020) Penelitian ini menggunakan teori konsep Pengembangan, pemahaman, dan Produk Perbankan Syariah. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan pemahaman produk perbankan syariah di Bank Sumut KCS Medan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis metode wawancara. Hasil penelitian dapat di simpulkan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mengembangkan pengetahuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan berdasarkan metode yang ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan, yang dikelola oleh manajer personalia atau tim terkait. Salah satu metodenya adalah Coaching Clinic, di mana atasan mengajarkan keterampilan kerja dan pengetahuan tentang produk atau sistem baru kepada bawahannya. Selain itu, counseling dilakukan untuk memperdalam pengetahuan yang sudah dimiliki karyawan melalui diskusi pribadi antara pekerja dan manajer mengenai aspirasi, keinginan, dan ketakutan mereka.⁴⁶

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisa perencanaan dan beragumentasi

⁴⁵ Norah Niland et al., "Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kota Bengkulu," *Global Health* 167, no. 1 (2020): 1–5, <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>.

⁴⁶ A T Ningtias, "Analisis Model Pengembangan Pengetahuan Karyawan Untuk Meningkatkan Pemahaman Produk Perbankan Syariah Di Bank Sumut KCS Medan," 2019, http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4264%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4264/SKRIPSI_AYU_TIKA_NINGTIAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

kecenderungan asumsi ke mana akan dilabuhkan, penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasi-narasi peneliti bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang digunakan sebagai bahan penjelasan dan berakhir dengan pembaharuan suatu pernyataan atau hipotesa.⁴⁷

Dalam penelitian ini dikembangkan suatu kerangka berfikir dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya. Dengan melalui kerangka berfikir ini maka tujuan dilakukan penelitian semakin jelas terkonsep terlebih dahulu. Penelitian ini dilakukan karena melihat kondisi yang sebenarnya dilapangan bahwa Bank Muamalat KCP Pati adalah mengkaji secara mendalam dan menghubungkannya dengan Kompetensi Sumber daya insani terhadap pemahaman produk akad bank Syariah kompetensi yang kuat dalam pemahaman produk akad bank syariah.

Sebagaimana kita ketahui, sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan aset yang paling berharga. Oleh karena itu, setiap karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang produk akad bank syariah. Konsep keunggulan SDM pada perbankan syariah tidak dapat dipisahkan dari empat dimensi kompetensi, yaitu cara berpikir (mindset), pengetahuan, keahlian, dan kemampuan (kompetensi), karakter (sidiq, amanah, fathonah, dan tablig), serta kualitas motivasi kerja yang mencakup jati diri sebagai faktor motivasi.

Melihat permasalahan tersebut, penelitian ini akan fokus pada bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya insani di Bank Muamalat KCP Pati dapat meningkatkan pemahaman dan penguasaan karyawan terhadap produk akad bank syariah. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan karyawan dapat memberikan layanan yang lebih optimal kepada nasabah, sekaligus mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bank syariah secara keseluruhan.

⁴⁷ Abdul Kahar, "Deskripsi Teoritis, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian," *Potret Pemikiran* 19, no. 1 (2015): 1–17, <https://doi.org/10.30984/pp.v19i1.712>.

Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir

