

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Deskripsi Pendidikan Dasar Perbankan Syariah

1. Definisi Pendidikan dan Pelatihan Dasar

Pendidikan sebagai usaha membina dan mengembangkan pribadi manusia yang berlangsung secara bertahap. Oleh karena itu, suatu kematangan yang bertitik akhir pada optimalisasi perkembangan, baru dapat tercapai bila mana berlangsung melalui proses demi proses kearah tujuan akhir perkembangan atau pertumbuhannya. Pendidikan merupakan proses belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi pegawai. Pendidikan menurut John dalam Hasbullah “Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia”.¹Selanjutnya menurut Suwatno Pendidikan adalah “aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan”.²

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.³

Pendapat lain dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo bahwa:

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi bersangkutan, sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu

¹Hasbullah. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 2

²Suwatno. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 105

³H. Ihsan Fuad. *Dasar-Dasar Kependidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 1

proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.⁴

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan adalah semua usaha yang direncanakan untuk mengubah pola perilaku baik jasmani maupun rohani seseorang melalui suatu pengajaran, pengendalian, serta keterampilan yang digunakan dalam pendidikan sehingga dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pelatihan menurut Sikula dalam Mangkunegara bahwa:

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.⁵

Menurut Sedarmayanti bahwa:

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.⁶

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu suatu pencapaian organisasi. Menurut Hardiyansyah dalam Rafika pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara.⁷

⁴Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Ranika Cipta, 2003), h. 105

⁵Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 44

⁶Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung. PT. Refika Aditama, 2014), h. 164

⁷Rafika. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan*, 2013. h. 7

Pendidikan dan pelatihan adalah setiap usaha yang dilakukan guna untuk memperbaiki performansi dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi pekerja agar setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan baik.⁸

Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi pegawai.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.⁹

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

2. Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan Dasar

Jenis pendidikan dan pelatihan sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000, adalah:

- a. Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil, di samping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayanan masyarakat.
- b. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai negeri

⁸Cordose Fanstino Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), h. 197

⁹S.P. Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 69

sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.¹⁰

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi No. 193/XIII/10/6/2001 tentang pedoman umum pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan meliputi:

- a. Diklat Prajabatan
- b. Diklat Kepemimpinan
- c. Diklat Fungsional
- d. Diklat Teknis.¹¹

Untuk lebih jelasnya uraikan sebagai berikut:

- a. Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan adalah Diklat untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS serta memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara dan tentang bidang tugas serta budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas jabatan PNS.

Diklat Prajabatan merupakan bagian dari persyaratan pengangkatan Calon PNS menjadi PNS. Jenjang Prajabatan terdiri dari:

- 1) Diklat Prajabatan Golongan I merupakan syarat pengangkatan CPNS untuk menjadi PNS Golongan I.
- 2) Diklat Prajabatan Golongan II merupakan syarat pengangkatan CPNS untuk menjadi PNS Golongan II.
- 3) Diklat Prajabatan Golongan III merupakan syarat pengangkatan CPNS untuk menjadi PNS Golongan III

¹⁰Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 101 tahun 2000

¹¹Keputusan Kepala Lembaga Administrasi No. 193/XIII/10/6/2001

Hal-hal yang berkenaan dengan pelaksanaan diklat prajabatan diatur dalam pedoman yang ditetapkan oleh instansi Pembina.

b. Diklat Kepemimpinan

Diklat kepemimpinan merupakan diklat untuk memenuhi atau meningkatkan kompetensi PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural. Diklat kepemimpinan adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu

c. Diklat Fungsional

Diklat Fungsional merupakan diklat untuk memenuhi ataupun meningkatkan kompetensi PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional. Hal-hal yang berkenaan dengan pelaksanaan diklat fungsional diatur dalam pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh instansi Pembina.

d. Diklat Teknis

Diklat teknis merupakan diklat untuk meningkatkan kompetensi teknis dalam jabatan PNS sesuai dengan bidang tugasnya. Program diklat teknis dirancang dan ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan dengan memperhatikan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina. Hal-hal yang berkenaan dengan penyelenggaraan diklat teknis diatur dalam pedoman yang ditetapkan oleh instansi teknis dengan mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh instansi Pembina.

3. Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan Dasar

Menurut Mangkunegara tujuan umum pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwadan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapanperencanaan sumber dayamanusia.
- e. Meningkatkan sikapmoral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan perkembangan pegawai.¹²

Sedangkan Menurut Abdurrahman Fatoni bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

- a. Meningkatkan kepribadaian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan,serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.¹³

Tujuan pendidikan dan pelatihan diatas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang sejalan dengan indicator pengukuran kinerja. Menurut Sedarmayanti tujuan pendidikan dan pelatihanya itu:

- a. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesame karyawan dan manajemen (pimpinan).¹⁴

¹² Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...* h. 45

¹³ Abdurrahman Fatoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), h. 98

Menurut Suwatno tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Produktivitas Kerja
- b. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi.
- c. Moral Karyawan
- d. Moral karyawan sangat penting bagi suatu lembaga, karena dengan moral karyawan yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.
- e. Karier
- f. Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorangan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.
- g. Kepemimpinan
- h. Suatu lembaga membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam lembaga/instansi.
- i. Kompensasi
- j. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga tujuan dari lembaga akan tercapai.¹⁵

Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan diatas maka tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

1. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja.
2. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
3. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.

¹⁴Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung. PT. Refika Aditama, 2014), h. 170

¹⁵Suwatno. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 105

4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indicator kinerja yaitu disiplin kerja.

Sedangkan manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menurut Rivai antara lain:

1. Melalui pendidikan dan pelatihan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
2. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
3. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
4. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
5. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
7. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
8. Meningkatkan keterampilan interpersonal.¹⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan mutu kerja pegawai melalui suatu pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan beberapa indikator yaitu 1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, 2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

¹⁶Zainal Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 167

4. Metode Pendidikan dan Pelatihan Dasar

Ada beberapa macam metode pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam usaha meningkatkan mutu pegawai, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikapnya. Metode pendidikan dan pelatihan disusun sesuai dengan tujuan dan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Wilson terdapat beberapa metode dalam diklat tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training*.

- a. Metode *on job training*
Metode *on job training* merupakan metode yang paling banyak di gunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya.
- b. Metode *Off the job training*
Dalam metode *off the job training*, pelatihan di laksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.¹⁷

Secara umum metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil menurut Mangkunegara yang dilakukan adalah terdiri dari:

- a. Metode Kuliah
- b. Metode konferensi
- c. Metode studikusus
- d. Metode bermain peran
- e. Bimbingan berencana.¹⁸

Untuk lebih jelas diuraikan sebagai berikut:

- a. Metode Kuliah

Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Keuntungan metode kuliah adalah dapat digunakan untuk kelompok besar hingga biaya peserta menjadi rendah dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relative singkat,

210 ¹⁷Wilson, Bangun.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Erlangga, 2012), h.

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...* h. 64

sedangkan kelemahannya, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta

b. Metode konferensi

Konferensi merupakan suatu pertemuan formal tempat terjadinya diskusi atau konsultasi tentang sesuatu yang penting. Konferensi menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif

c. Metode studi kasus

Studi kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau keadaan selama waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis. Pada metode studi kasus, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasikan pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan, dengan maksud meningkatkan pemikiran analisis dan kemampuan memecahkan masalah.

d. Metode bermain peran

Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diharapkan. Peserta diberitahukan mengenai suatu kesan dan peran yang harus mereka mainkan. Selama bermain peran, dua orang atau lebih peserta diberikan bagian-bagian untuk bermain sebelum kelompok beristirahat. Bagian-bagian itu dikarakteristikan, tetapi tidak melibatkan memori (ingatan). Manfaat metode bermain peran adalah belajar melalui perbuatan, menekankan sensitivitas manusia dan interaksinya, menimbulkan minat dan keterlibatan tinggi.

e. Bimbingan berencana

Metode bimbingan berencana terdiri dari serangkaian langkah yang berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau sekelompok pelaksanaan pekerjaan. Bimbingan berencana meliputi langkah-langkah yang telah diatur terlebih dahulu mengenai prosedur yang berhubungan dengan penguasaan keterampilan khusus atau pengetahuan umum.

2.2 Deskripsi Bank Syariah

1. Definisi Bank Syariah

Bank berasal dari kata *banque* (bahasa Perancis) dan dari kata *banco* (bahasa Italia) yang berarti peti/lemari atau bangku. Peti/ lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu: *pertama*, menyediakan tempat untuk menipkan uang dengan aman (*safe keeping function*), *kedua* menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (*transaction function*).¹⁹ Dalam kamus besar bahasa Indonesia bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.²⁰

Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam maksudnya adalah bank yang dalam beroperasinya itu mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam. Dalam tata cara bermuamalat itu dijauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan

¹⁹M. Syafi'i Antonio, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet. ke-4, 2006), h. 2

²⁰Suharso dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*, (Semarang: CV. Widya Karya), h. 75

atau praktik-praktik usaha yang dilakukan dizaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau.

Menurut Sutan Remy Shahdeiny bahwa :

Bank Syariah adalah lembaga yang berfungsi sebagai intermediasi yaitu mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan tanpa berdasarkan prinsip bunga, melainkan berdasarkan prinsip syariah.²¹

Menurut EdyWibowo dalam bukunya bank syariah atau bank Islam adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank ini tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Quran dan hadits.²² Dalam undang-undang No. 21 tahun 2008, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.²³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah bank yang operasionalnya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan system bagi hasil yang berdasarkan ketentuan-ketentuan syariat Islam.

2. Prinsip-prinsip Bank Syariah

Prinsip dasar perbankan syariah berdasarkan pada al-Quran dan sunnah. Setelah dikaji lebih dalam Falsafah dasar beroperasinya bank syariah

²¹Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Islam*, (Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti, cet. ke-3, 2007), h. 1

²²Edy Wibowo, dkk, *Mengapa Memilih Bank Syariah?*, (Bogor: Ghalia Indonesia cet. I, 2005), h. 33

²³M. Nur Rianto Al-Arif, *Lembaga Keuangan Syariah Suatu Kajian Teoritis Praktis*, (Bandung: CV Pustaka Setia), h. 98

yang menjwai seluruh hubungan transaksinya berprinsip pada tiga hal yaitu efisiensi,keadilan, dan kebersamaan.

Efisiensi mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk memperoleh keuntungan/margin sebesar mungkin. *Keadilan* mengacu pada hubungan yang tidak dicurangi,ikhlas,dengan persetujuan yang matang atas proporsi masukan dan keluarannya. *Kebersamaan* mengacu pada prinsip saling menawarkan bantuan dan nasihat untuk saling meningkatkan produktivitas.²⁴

Dalam mewujudkan arah kebijakan suatu perbankan yang sehat, kuat dan efisien, sejauh ini telah didukung oleh enam pilar dalam Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yaitu, struktur perbankan yang sehat, sistem pengaturan yang efektif, system pengawasan yang independen dan efektif, industri perbankan yang kuat,infrastruktur pendukung yang mencukupi, dan perlindungan konsumen. Daya tahan perbankan syariah dari waktu kewaktu tidak pernah mengalami *negative spread* seperti bank konvensional pada masa krisis moneter dan konsistensi dalam menjalankan fungsi intermediasi karena keunggulan penerapan prinsip dasar kegiatan operasional yang melarang bunga (riba), tidak transparan (*gharar*), dan (*maisir*) spekulatif.²⁵

3. Dasar Hukum Bank Syariah

Bank syariah secara yuridis normative dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Indonesia. Pengakuan secara yuridis normative tercatat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, Sedangkan secara yuridis empiris,bank syariah diberi kesempatan dan peluang yang baik untuk berkembang di seluruh wilayah Indonesia.

Upaya intensif pendirian bank syariah di Indonesia dapat ditelusuri sejak tahun 1988, yaitu pada saat pemerintah mengeluarkan Paket

²⁴Edy Wibowo, *Mengapa Memilih Bank Syariah? ...*,h. 33

²⁵Jundiani, *Pengaturan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), h. 64

Kebijakan Oktober (Pakto) yang mengatur deregulasi industry perbankan di Indonesia, dan para ulama waktu itu telah berusaha mendirikan bank bebas bunga.²⁶

Hubungan yang bersifat akomodatif antara masyarakat muslim dengan pemerintah telah memunculkan lembaga keuangan (bank syariah) yang dapat melayani transaksi kegiatan dengan bebas bunga. Kehadiran bank syariah pada perkembangannya telah mendapat pengaturan dalam sistem perbankan nasional.

Pada tahun 1990, terdapat rekomendasi dari MUI untuk mendirikan bank syariah, tahun 1992 dikeluarkannya Undang- Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan yang mengatur bunga dan bagi hasil. Dikeluarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang mengatur bank beroperasi secara ganda (*dual system bank*), dikeluarkan UU No.23 Tahun 1999 yang mengatur kebijakan moneter yang didasarkan prinsip syariah, kemudian dikeluarkan Peraturan Bank Indonesia tahun 2001 yang mengatur kelembagaan dan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah, dan pada tahun 2008 dikeluarkan UU No.21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah.²⁷

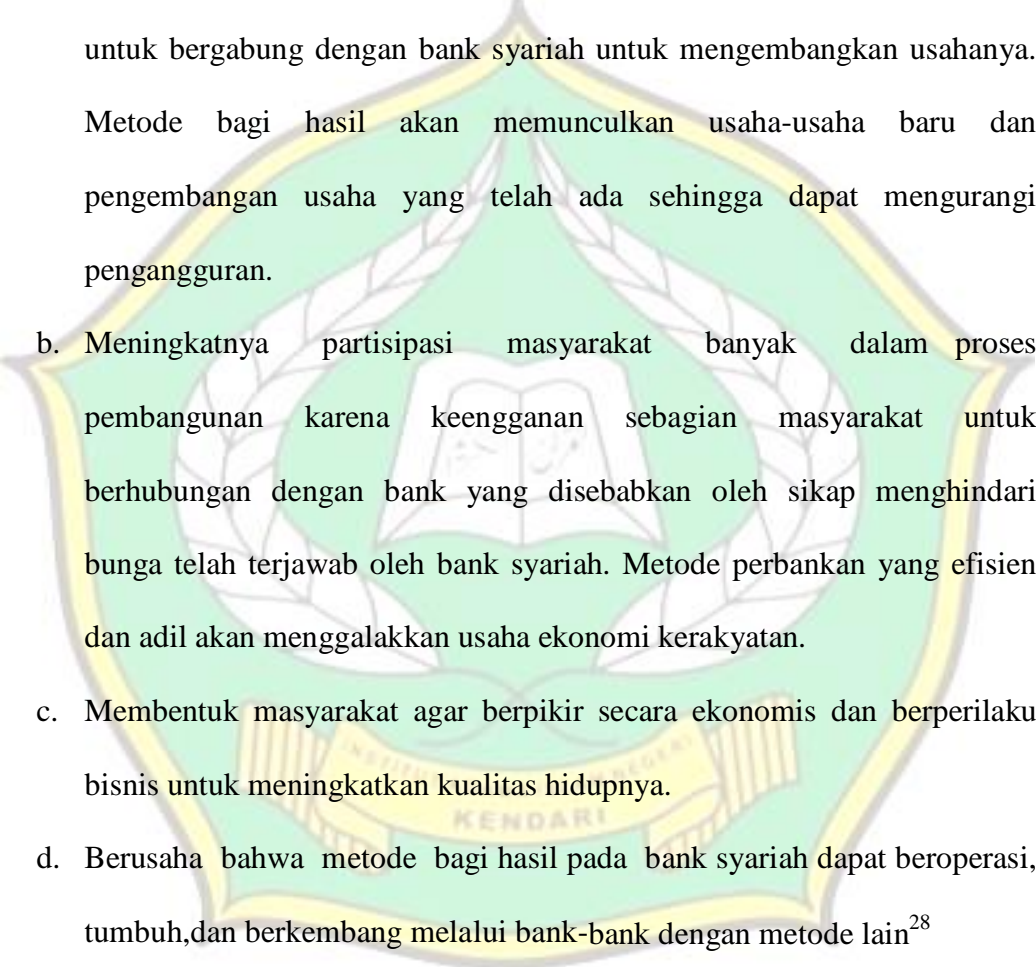
Pengaturan (regulasi) perbankan syariah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum bagi *stakeholder* dan memberikan keyakinan kepada masyarakat luas dalam menggunakan produk dan jasa bank syariah.

4. Tujuan Bank Syariah

Bank syariah memiliki tujuan yang lebih luas dibandingkan dengan bank konvensional, berkaitan dengan keberadaannya sebagai institusi komersial dan kewajiban moral yang disandangnya. Selain bertujuan meraih keuntungan sebagaimana layaknya bank konvensional pada umumnya, bank syariah juga bertujuan sebagai berikut :

²⁶M. Syafi'i Antonio, *Dasar-Dasar...*, h. 6

²⁷Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia, *Kebijakan Pengembangan Perbankan Syariah*, (Jakarta: 2011), h. 5

- 
- a. Menyediakan lembaga keuangan perbankan sebagai sarana meningkatkan kualitas kehidupan social ekonomi masyarakat. Pengumpulan modal dari masyarakat dan pemanfaatannya kepada masyarakat diharapkan dapat mengurangi kesenjangan social guna tercipta peningkatan pembangunan nasional yang semakin mantap. Metode bagi hasil akan membantu orang yang lemah permodalannya untuk bergabung dengan bank syariah untuk mengembangkan usahanya. Metode bagi hasil akan memunculkan usaha-usaha baru dan pengembangan usaha yang telah ada sehingga dapat mengurangi pengangguran.
- b. Meningkatnya partisipasi masyarakat banyak dalam proses pembangunan karena keengganan sebagian masyarakat untuk berhubungan dengan bank yang disebabkan oleh sikap menghindari bunga telah terjawab oleh bank syariah. Metode perbankan yang efisien dan adil akan menggalakkan usaha ekonomi kerakyatan.
- c. Membentuk masyarakat agar berpikir secara ekonomis dan berperilaku bisnis untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
- d. Berusaha bahwa metode bagi hasil pada bank syariah dapat beroperasi, tumbuh, dan berkembang melalui bank-bank dengan metode lain²⁸

5. Produk-Produk Bank Syariah

Secara garis besar, produk yang ditawarkan oleh perbankan syariah terbagi menjadi tiga bagian besar, yaitu produk penghimpunan dana (*funding*), produk penyaluran dana (*financing*), dan produk jasa (*service*).²⁹

²⁸Edy Wibowo, *Mengapa Memilih Bank Syariah? ...*, h. 47

²⁹Nur Rianto, *Lembaga Keuangan Syariah...*, h. 133

a. Produk penghimpunan dana (*funding*)

1. Tabungan

Menurut Undang-Undang Perbankan Syariah Nomor 21 tahun 2008 ,tabungan adalah simpanan berdasarkan akad *wadi'ah* atau investasi dana berdasarkan *mudharabah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya dapat dilakukan menurut syarat dan ketentuan tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro atau yang dipersamakan dengan itu.

Tabungan adalah bentuk simpanan nasabah yang bersifat likuid.Artinya, produk ini dapat diambil sewaktu-waktu apabila nasabah membutuhkan,tetapi bagi hasil yang ditawarkan kepada nasabah penabung kecil

2. Deposito

Deposito menurut UU Perbankan Syariah No. 21 tahun 2008 adalah investasi dana berdasarkan akad *mudharabah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah, yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan akad antara nasabah penyimpan dan bank syariah dan/atau Unit Usaha Syariah (UUS).

Deposito adalah bentuk simpanan nasabah yang mempunyai jumlah minimal tertentu, jangka waktu tertentu, dan bagi hasilnya lebih tinggi daripada tabungan.

3. Giro

Giro menurut undang-undang perbankan syariah nomor 21 tahun 2008 adalah simpanan berdasarkan akad *wadi'ah* atau akad lain yang tidak

bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya, atau dengan perintah pemindahbukuan.

Giro adalah bentuk simpanan nasabah yang tidak diberikan bagi hasil, dan pengambilan dana menggunakan cek, biasanya digunakan oleh perusahaan atau yayasan dan atau bentuk badan hukum lainnya dalam proses keuangan mereka. Dalam giro meskipun tidak memberikan bagi hasil, pihak bank berhak memberikan bonus kepada nasabah yang besarnya tidak ditentukan diawal, bergantung pada kebaikan pihak bank.

Prinsip operasional bank syariah yang telah diterapkan secara luas dalam penghimpunan dana masyarakat adalah prinsip *wadi'ah* dan *mudharabah*. Berikut ini penjelasannya:

a) Prinsip *Wadi'ah*

Prinsip *wadi'ah* yang diterapkan adalah *wadi'ah yadshamanah*. Bank dapat memanfaatkan dan menyalurkan dana yang disimpan serta menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh nasabah penyimpan dana. Namun demikian, rekening ini tidak boleh mengalami saldo negative (*overdraft*). Landasan hukum prinsip ini adalah:

Dalam Q.S An-nisa (4) Ayat 58, yaitu :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahannya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan

*hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*³⁰

Rasulullah SAW bersabda:

دالامانةالىمن ائتمنك ولا تخن من خناك

Artinya :

*Sampaikan (tunaikanlah) amanat kepada yang berhak menerimanya dan jangan membalas khianat kepada orang yang telah menghianatimu.”(H.R.AbuDawud).*³¹

b) Prinsip Mudharabah

Dalam mengaplikasikan prinsip *mudharabah*, penyimpan dana atau deposan bertindak sebagai *shahibul mal* (pemilik modal) dan bank sebagai *mudharib* (pengelola). Bank kemudian melakukan penyaluran pembiayaan kepada nasabah peminjam yang membutuhkan dengan menggunakan dana yang diperoleh tersebut, baik dalam bentuk *murabahah*, *ijarah*, *mudharabah*, *musyarakah* atau bentuk lainnya. Hasil usaha ini selanjutnya akan dibagikan kepada nasabah penabung berdasarkan nisbah yang disepakati. Apabila bank menggunakannya untuk melakukan *mudharabah* kedua, bank bertanggung jawab penuh atas kerugian yang terjadi.

b. Produk penyaluran dana (*financing*)

Pembiayaan atau *financing* adalah pendanaan yang diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain untuk mendukung investasi yang telah direncanakan, baik dilakukan sendiri maupun lembaga. Dengan kata lain,

³⁰ Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya, Surya Cipta Aksara, 1993), h. 147.

³¹ NurRianto, *Lembaga Keuangan Syariah...*, h. 189

pembiayaan adalah pendanaan yang dikeluarkan untuk mendukung investasi yang telah direncanakan. Secara garis besar, produk pembiayaan kepada nasabah yaitu sebagai berikut:

- 1) Pembiayaan dengan prinsip jual beli. Seperti *bai" murabahah*, *bai" assalam* dan *bai" al istishna*.
- 2) Pembiayaan dengan prinsip sewa. Meliputi *ijarah* dan *ijarah muntahiyabit tamlik*.
- 3) Pembiayaan dengan prinsip bagi hasil. Meliputi *musyarakah*, *mudharabah*, *muzara"ah*, dan *musaqah*.³²

c. Produk jasa (*service*)

Selain menjalankan fungsinya sebagai *intermediaries* (penghubung) antara pihak yang kelebihan dan pihak yang kekurangan dana, bank syariah dapat pula melakukan berbagai pelayanan jasa perbankan kepada nasabah dengan mendapat imbalan berupa sewa atau keuntungan. Jasa perbankan tersebut antara lain sebagai berikut :

1) *Sharf* (jual beli valuta asing)

Pada prinsipnya, jual beli valuta asing sejalan dengan prinsip *sharf*. Jual beli mata uang yang tidak sejenis ini harus dilakukan pada waktu yang sama (*spot*). Bank mengambil keuntungan dari jual beli valuta asing. Prinsip ini dipraktikkan pada bank syariah devisa yang memiliki izin untuk melakukan jual beli valuta asing.

2) *Wadi"ah* (titipan)

Pada dasarnya, dalam akad *wadi'ah yad dhamanah* penerima simpanan hanya dapat menyimpan titipan, tanpa berhak untuk menggunakannya. Dia tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan yang terjadi pada asset titipan selama hal ini bukan akibat dari kelalaian atau kecerobohan

³² Nur Rianto, *Lembaga Keuangan Syariah...*, h. 190

yang bersangkutan dalam memelihara barang titipan (karena faktor-faktor diluar batas kemampuan).³³

2.3 Penelitian yang Relevan

Adapun hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

1. Kautsar Audytra Muhammad (2014), judul: Pengaruh Pengetahuan Warga tentang Perbankan Syariah terhadap Minat Memilih Produk Bank Muamalat (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Darunnajah), kesimpulan hasil penelitian adalah ternyata pengetahuan definisi, lokasi, prinsip-prinsip, produk-produk berpengaruh nyata terhadap minat warga untuk memilih Bank Muamalat.
2. Rendry Mamahit (2013), judul :Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.
3. Dody Adi Wijaya (2017), Judul: Analisis peran perbankan syariah dalam mengimplementasikan keuangan inklusif di Indonesia, berdasarkan pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0.200 > 0.05$. berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya variabel independen mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen sebesar 0.995 yang merupakan hasil penelitian.

³³ Nur Rianto, *Lembaga Keuangan Syariah...*,h . 191

4. Hasbidin, (2013) judul: Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan, hasil olah data dengan menggunakan lisrel 8.8 menunjukkan hubungan antara individual mechanism dan kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, individual mechanism dan kebijakan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Syariah Mandiri di Kota Medan.
5. Anjur Perkasa Alam, (2015), judul: Analisis kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari manajemen syariah, hasil penelitian yang dilakukan pada alpha 5% menyimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71.3%. variasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dijelaskan oleh variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja dengan pengaruh sebesar 71.3%.
6. Novia Ningsih, (2015), judul: peran perbankan syariah dalam mengimplementasikan keuangan inklusif di Indonesia, dengan hasil penelitian perbankan syariah memiliki potensi besar dalam mengimplementasikan financial inklusif, ditunjukkan dengan pertumbuhan yang signifikan pada funding dan financing tahun 2010-2014 dan hasil analisis rasio keuangan juga menunjukkan kinerja dan kondisi keuangan perbankan syariah baik.

7. Nopi Anggi Sapitri, (2016) judul: analisis faktor perilaku konsumen dalam memilih perbankan (Studi Kasus Nasabah Perbankan Syariah), hasil penelitian diperoleh tingkat korelasi pengetahuan konsumen dengan kepuasan menjadi nasabah memiliki hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah positif dengan nilai $r_{xy} = 0.82$. besarnya pengaruh pengetahuan konsumen terhadap keputusan menjadi nasabah adalah sebesar 67,24%. Variabel yang signifikan mempengaruhi perilaku nasabah dalam memilih bank syariah terdiri dari; bagi hasil, pelayanan, produk. Ketiga variabel ini dinyatakan signifikan mempengaruhi karena t -hitung $>$ t -tabel dan signifikansi $>$ 10%. Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku nasabah dalam memilih bank syariah, karena nilai F hitung $>$ F tabel ($13.12 > 1.89$) dan signifikansi $<$ 10% ($0.00 < 1.10$).
8. Ade Sofyan Mulazid, (2015), dengan judul: analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat bagi hasil simpanan mudharabah pada bank umum syariah Indonesia (studi kasus pada bank umum syariah di Indonesia periode 2011-2015), berdasarkan uji f diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel *financing to deposits ratio* dan *non performing financing* dan inflasi berpengaruh secara simultan terhadap tingkat bagi hasil bank umum syariah. Berdasarkan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel *financing to deposits ratio* dan *non performing financing* yang memiliki pengaruh terhadap tingkat bagi hasil bank umum syariah. Adjust R^2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini seluruh variabel independen memberikan kontribusi sebanyak 51% terhadap variabel dependen. Sisany

sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, seperti CAR, suku bunga, pertumbuhan ekonomi.

9. Imanda Firmantsyah Putri Pertiwi, judul: kinerja keuangan dan internet financial reporting index (IFRI): sebuah studi relevansi pada sektor perbankan syariah di kawasan ASEAN. Penelitian ini menghasilkan sebuah simpulan bahwa rasio profitabilitas dan kredit bermasalah merupakan dua hal yang tidak berpengaruh terhadap indeks pengungkapan informasi keuangan melalui website milik perusahaan. Sedangkan CAR dan FDR menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap IFR. Hasil ini telah teruji ketahanannya karena dengan diuji dengan variabel kontrol pun signifikan hasil yang diperoleh tidak mengalami perubahan yang berarti. Jumlah keseluruhan bank syariah di kawasan ASEAN adalah sebanyak 32 bank. 12 bank syariah terdapat di Indonesia, 16 di Malaysia, 1 di Filipina, 1 di Thailand dan 2 di Brunei Darussalam. Satu bank di Brunei Darussalam batal untuk dijadikan sampel penelitian dikarenakan tidak lengkapnya informasi yang didapatkan.
10. Edi Susil, (2017), judul: sharia compliance akad rahn lembaga keuangan mikro syariah (studi kasus BMT mitra Muamalah Jepara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa akad rahn memiliki prospek yang baik, telah sesuai dengan fatwa DSN-MUI tentang rahn, namun masih lemah pengawasan dari Dewan Pengawas Syariah (DPS) dan terkendala oleh lemahnya SDM, persaingan dengan lembaga keuangan lain, asuransi dan promosi.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu semuanya melakukan penelitian di perbankan syariah begitu juga dengan penelitian ini akan tetapi dari semua penelitian terdahulu belum ada yang melakukan penelitian tentang pendidikan dasar perbankan syariah, sehingga sangat perlu dilakukan penelitian pendidikan dasar perbankan syariah di bank BRI Syariah dan Bank Muamalah Indonesia Kendari.

2.4 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir akan menjadi landasan untuk menjelaskan bagaimanakah pelaksanaan pendidikan dasar perbankan syariah (PDPS) di Bank BRI Syariah Kendari dan Bank Muamalat Indonesia Kendari. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada informan yang berkompeten yang dapat memberikan informasi seputar permasalahan penelitian ini. Adapun data yang dikumpulkan dan dianalisis sebagai berikut: (1) Bagaimanakah pelaksanaan pendidikan dasar perbankan syariah (PDPS) di Bank BRI Syariah Kendari? (2) Bagaimanakah pelaksanaan pendidikan dasar perbankan syariah (PDPS) di Bank Muamalat Indonesia Kendari? (3) Bagaimanakah perbandingan pelaksanaan pendidikan dasar perbankan syariah (PDPS) di Bank BRI Syariah dan Bank Muamalat Indonesia Kendari?. Untuk itu akan dijelaskan bagaimana rasionalisasi kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1

Skema Kerangka Pikir Pelaksanaan Pendidikan Dasar Perbankan Syariah (PDPS) di Bank BRI Syariah dan Bank Muamalat Indonesia Kendari.

Berdasarkan gambar tersebut di atas bahwa pelaksanaan pendidikan dasar perbankan syariah (PDPS) di Bank BRI Syariah dan Bank Muamalat Indonesia Kendari dengan syarat-syarat tertentu, apabila telah memenuhi syarat maka karyawan dapat mengikuti pendidikan dasar perbankan syariah dengan tujuan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, oleh karena itu, pihak Bank diharapkan agar selalu memberikan pendidikan dasar perbankan syariah bagi setiap karyawan yang telah memenuhi syarat.