

BAB II LANDASAN TEORI

A. Bank Syariah

1. Pengertian Bank Syariah

Bank berasal dari kata *banco*, yang berarti bangku dalam Bahasa Italia, bangku tersebut dipergunakan oleh bankir dalam kegiatan operasionalnya untuk melayani para nasabah.¹³ Tujuan utama bank adalah menawarkan pelanggan tempat yang aman untuk menyimpan uang mereka dan berbagai pilihan pembayaran untuk membeli barang maupun jasa.

Bank Islam atau lebih banyak yang menyebutnya sebagai bank syariah adalah lembaga keuangan yang tidak mengandalkan bunga untuk memperoleh pendapatan. Bank syariah yang merupakan bank bebas bunga adalah lembaga keuangan yang praktik dan penawaran bisnisnya didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW. Dengan kata lain, bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam.¹⁴

Prinsip-prinsip syariah Islam berpedoman utama kepada Al-Qur'an dan Hadist. Ada beberapa kegiatan atau praktik-praktik yang dilarang dalam operasional perbankan syariah adalah yang diantaranya adalah mengandung *riba* (pertambahan dari harta pokok secara bathil), selain itu

¹³ Nurul Ichsan Hasan, *Pengantar Perbankan* (Jakarta: Referensi, 2014), 3.

¹⁴ Setia Budhi Wilardjo, "Pengertian, Peran, dan Perkembangan Bank Syariah di Indonesia," *VALUE ADDED* 2, no. 1 (2005): 2, <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/vadded/article/view/654>. (Diakses pada tanggal 22 Maret 2023).

ada juga *maysir* (memperoleh keuntungan dengan mudah/ tanpa bekerja keras), dan *gharar* (pertaruhan/ ketidakpastian).¹⁵

2. Jenis-jenis Bank Syariah

Undang-undang yang memuat aturan mengenai perbankan syariah di Indonesia adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008. Bank syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan hukum syariah. Mereka dapat dikategorikan sebagai Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, atau Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

- a. Bank Umum Syariah (BUS) adalah bank syariah yang menawarkan jasa dalam lalu lintas pembayaran sebagai bagian dari kegiatan usahanya. Baik bank devisa maupun bank non-devisa dapat menjalankan usaha sebagai BUS. Bank devisa adalah bank yang dapat melaksanakan transaksi internasional atau yang berhubungan dengan mata uang asing secara keseluruhan, seperti transfer ke luar negeri, inkaso/penagihan ke luar negeri, pembukaan *letter of credit*, dan sebagainya.
- b. Unit Usaha Syariah atau disingkat UUS adalah unit kerja pada kantor pusat bank umum konvensional yang menjadi kantor pusat dari kantor atau unit yang melakukan kegiatan usaha sesuai dengan syariat Islam, atau unit kerja pada kantor cabang suatu bank yang berkedudukan di luar negeri yang melakukan kegiatan usaha secara konvensional dan berfungsi sebagai kantor pusat bagi kantor cabang pembantu syariah dan/atau unit syariah. UUS berada satu tingkat di bawah direksi bank

¹⁵ Otoritas Jasa Keuangan (OJK), "Prinsip dan Konsep Dasar Perbankan Syariah," Situs Resmi OJK, n.d., <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Prinsip-dan-Konsep-PB-Syariah.aspx>. (Diakses pada tanggal 11 Oktober 2023).

umum konvensional yang bersangkutan. Baik bank devisa maupun bank non-devisa dapat dioperasikan oleh UUS.

- c. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah adalah bank syariah yang tidak menawarkan jasa dalam lalu lintas pembayaran sebagai bagian dari kegiatan usahanya. Bentuk hukum dari BPRS adalah perseroan terbatas. Selain itu, BPRS hanya boleh dimiliki oleh WNI dan/atau badan hukum Indonesia, pemerintah daerah, atau kemitraan antara WNI atau badan hukum Indonesia dengan pemerintah daerah.¹⁶

3. Perkembangan Bank Syariah

Dr. Abdul Hamid an-Naggar mendirikan bank syariah pertama pada tahun 1963 di desa Mit Ghamr, yang terletak di Damietta Mesir dan berada di tepi sungai Nil. Meskipun praktik bank syariah telah dipraktikkan sejak masa awal Islam, bank syariah tersebut adalah contoh pertama yang nyata dari perbankan syariah. Bank ini menjadi inspirasi dari terselenggaranya Konferensi Ekonomi Islam pertama di Mekkah tahun 1975, meskipun akhirnya bank tersebut ditutup beberapa tahun kemudian.

Menanggapi usulan dari hasil konferensi, akhirnya dua tahun kemudian terbentuklah *Islamic Development Bank* (IDB) dan diikuti dengan pembentukan lembaga keuangan Islam di negara-negara lain, dan lembaga keuangan tersebut sebagian besar berbentuk bank Islam komersial dan lembaga investasi. Dengan pertumbuhan rata-rata 10% - 15%, diperkirakan aset keuangan syariah global akan mencapai triliunan dolar AS.

¹⁶ Indonesia, *Undang-undang R.I. Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah*.

Bank syariah memulai debutnya di Indonesia pada tahun 1992, yaitu ketika Bank Muamalat Indonesia (BMI) didirikan. Upaya tim Perbankan MUI berujung pada pembentukan BMI, yaitu pada tanggal 1 November 1991, akta pendirian BMI secara resmi ditandatangani. Ketika akta pendirian ini dibuat, komitmen pembelian saham yang terkumpul adalah sebesar Rp 84 miliar. Selanjutnya, pada tanggal 3 November 1991 dalam acara silaturahmi Presiden di Istana Bogor, didapatkan total komitmen modal setoran awal sebesar Rp. 106.126.382.000. Akhirnya, pada tanggal 1 Mei 1992 dengan terkumpulnya modal awal tersebut, Bank Muamalat Indonesia (BMI) mulai beroperasi.¹⁷

Pada awal masa operasinya, keberadaan bank syariah belumlah memperoleh perhatian yang optimal dalam tatanan sektor perbankan nasional. Landasan hukum operasi bank yang menggunakan sistem syariah, saat itu hanya diakomodir dalam salah satu ayat tentang "Bank dengan Sistem Bagi Hasil" pada UU No. 7 Tahun 1992, tanpa rincian landasan hukum syariah serta jenis-jenis usaha yang diperbolehkan.

Selanjutnya pada tahun 1998, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat melakukan penyempurnaan UU No. 7 Tahun 1992 tersebut menjadi UU No. 10 Tahun 1998, yang secara tegas menjelaskan bahwa terdapat dua sistem dalam perbankan di tanah air (*dual banking system*), yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah. Peluang ini disambut hangat masyarakat perbankan, yang ditandai dengan berdirinya beberapa Bank Islam lain, yakni Bank IFI, Bank Syariah

¹⁷ Sultan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah: Produk-Produk dan Aspek-Aspek Hukumnya* (Jakarta: Prenadamedia, 2014), 97.

Mandiri, Bank Niaga, Bank BTN, Bank Mega, Bank BRI, Bank Bukopin, BPD Jabar, BPD Aceh, dll.

Setelah diberlakukannya UU No. 10 Tahun 1998, dilakukanlah penyempurnaan lebih dalam lagi pada UU No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. UU No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah merupakan landasan hukum yang memadai untuk pengembangan industri perbankan syariah nasional, yang akan mendorong pertumbuhan perbankan syariah secara lebih cepat lagi. Tingkat perkembangan dari perbankan syariah mencapai rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 65% pertahun dalam lima tahun terakhir.

Sejak dikembangkannya sistem perbankan syariah di Indonesia banyak pencapaian yang terjadi, baik dari aspek lembaga dan infrastruktur penunjang, perangkat regulasi dan sistem pengawasan, maupun *awareness* dan literasi masyarakat terhadap layanan jasa keuangan syariah. Per Juni 2015, industri perbankan syariah di Indonesia terdiri dari 12 Bank Umum Syariah, 22 Unit Usaha Syariah yang dimiliki oleh Bank Umum Konvensional dan 162 BPRS dengan total aset sebesar Rp. 273,494 Triliun dan pangsa pasar sebesar 4,61%.¹⁸

4. Bank Syariah Indonesia

Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan,

¹⁸ Otoritas Jasa Keuangan (OJK), "Sejarah Perbankan Syariah," Situs Resmi OJK, diakses 11 Oktober 2023, <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/sejarah-perbankan-syariah.aspx>.

semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan bank syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah bergabung menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

Berdirinya BSI adalah bukti dari adanya perkembangan ekonomi dan keuangan syariah. Semakin cepat respon atas Bank Syariah Indonesia, maka dampaknya pada kesejahteraan masyarakat bisa segera dirasakan. Secara umum, perbankan syariah memang berpeluang meningkatkan kesejahteraan Indonesia pada saat ini dan masa mendatang. Indonesia

berada di peringkat 10 pada tahun 2018, peringkat 5 pada tahun 2019 dan berada di peringkat 4 pada tahun 2020. Asset bank syariah naik 10,9% dibandingkan konvensional sebesar 7,7%. Kenaikan juga terjadi pada danak pihak ketiga sebesar 11,56% dibandingkan dengan konvensional sebanyak 11,49%. Pembiayaan pada bank syariah naik menjadi 9,42%, yang lebih besar daripada perbankan konvensional sebesar 0,55%. Sebagai bentuk layanan perbankan, Bank Syariah Indonesia harus bersifat universal dan inklusif. Artinya, bank bisa melayani semua orang tanpa batasan agama dan kepercayaan.

B. Training (Pelatihan)

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Michael J. Jacius dalam Saleh, pengertian *training* adalah setiap proses dalam mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.¹⁹ Seorang individu dapat memperoleh sikap-sikap baru yang dibutuhkan melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan cara untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman, untuk menumbuhkan kemampuan dan profesionalisme, meskipun pengajaran memiliki kekuatan untuk menambah informasi dan mengubah orientasi. Pelatihan tersebut lebih bersifat psikomotor, menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas/pekerjaan. Strategi untuk memodifikasi perilaku didapatkan

¹⁹ Akh. Muwafik Saleh, *Manajemen Training: Teknik Praktis Pengelolaan Training dan Pelatihan Sumber Daya* (Malang: UB Press, 2016), 6.

melalui pelatihan. Pelatihan biasanya lebih berfokus pada pembentukan kebiasaan baru (*build the habits*).

Berdasarkan pemahaman tersebut, pelatihan adalah upaya untuk mengubah kebiasaan-kebiasaan tertentu yang tadinya dianggap kurang baik menjadi lebih positif. Seseorang mengembangkan kebiasaan sebagai hasil dari secara sadar melakukan serangkaian perilaku yang dia yakini bermanfaat baginya dan bersedia mengulanginya dalam berbagai konteks.

2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan memiliki beberapa tujuan, seperti yang disampaikan oleh Henry Simamora dalam Ambar dan Rosidah, yaitu sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan
- d. Membantu memecahkan persoalan operasional
- e. Mempersiapkan karyawan baru untuk promosi
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
- h. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.²⁰

²⁰ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gava Media, 2018), 174.

Sedangkan untuk manfaat dari pelatihan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dan produktivitas
- b. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- c. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.²¹

3. Jenis-jenis Pelatihan

Ada 2 jenis pelatihan (*training*) yang dapat dilakukan, yang pertama adalah pelatihan internal dan yang kedua adalah pelatihan eksternal.

a. Pelatihan Internal

Pelatihan yang diberikan saat berada di lokasi kerja biasa disebut sebagai pelatihan internal (*on job training-OJT*). Jenis pelatihan ini dianggap sangat aplikatif untuk diterapkan di tempat kerja, menghemat uang untuk biaya pelatihan, dan juga akan dapat menghilangkan kebutuhan akan pelatih dari luar.

Akan tetapi, dapat muncul kerugian lain dari peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja, yaitu dalam bentuk kehilangan klien dan rusaknya peralatan, serta kurangnya kesabaran jika keadaan tidak membaik. Pelatihan teknis sering terjadi di dalam perusahaan. Pelatihan teknis biasanya memiliki fokus kejuruan, seperti instruksi dalam mengoperasikan peralatan tertentu yang dikendalikan komputer.

²¹ Sulistiyani dan Rosidah, 177.

b. Pelatihan Eksternal

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan perlunya pelatihan eksternal adalah sebagai berikut:

- 1) Menggunakan pelatih dari luar lebih murah bagi pengusaha untuk melakukan pelatihan di tempat karena sarana pelatihan internal terbatas.
- 2) Kurangnya waktu untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
- 3) Kurangnya tingkat keahlian staf sumber daya manusia untuk materi pelatihan.
- 4) Ada berbagai manfaat untuk menghubungkan karyawan dengan penyelia dan rekan kerja dari bisnis lain selama sesi pelatihan eksternal. Salah satu trend yang sedang berkembang saat ini adalah "*outsourcing*" dari pelatihan, pabrikan (*vendors*) digunakan untuk melatih para karyawan mereka.²²

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Prestasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan sesuatu hal yang penting bagi perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuannya, maka kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang. Kinerja merupakan sejauh mana tugas-tugas dalam pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang karyawan. Kinerja menunjukkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah

²² Sulistiyani dan Rosidah, 178.

artikan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, dan kinerja diukur dari segi hasil.²³

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh selama satu periode waktu oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*.²⁴ Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:²⁶

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

²³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 309.

²⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2015), 12.

²⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 260.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.²⁷

d. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa

²⁷ Robbins dan Judge, 260.

teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.²⁸

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa ahli menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Kasmir terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan & keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.²⁹
- b. Sutermeister dalam Bintoro dan Daryanto menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor

²⁸ Robbins dan Judge, 261.

²⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 189.

motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.³⁰

- c. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:³¹

$$\textit{Human Performance} = \textit{ability} + \textit{motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{attitude} + \textit{situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{knowledge} + \textit{skill}.$$

- d. Selain itu, menurut Simamora dalam Mangkunegara, kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual, yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis, terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.³²

³⁰ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 111.

³¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2014), 13.

³² Mangkunegara, 14.