

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Konsep Umum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

##### **1. Definisi dan Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat disangkal lagi bagi setiap organisasi yang ingin memperoleh keunggulan kompetitif dengan menaklukkan pasar yang diinginkan. Era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan arus informasi yang pesat, terbuka bagi semua negara untuk perdagangan lintas batas. Kondisi ini memerlukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi, yang pada gilirannya berarti mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih tinggi dan siap menghadapi perubahan lingkungan. Tujuan peningkatan mutu personel pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kompetensi kerja personel sesuai dengan tugasnya. Peningkatan kompetensi dan sumber daya dapat melipatgandakan penggunaan sumber daya lain dalam organisasi, sehingga menghasilkan keunggulan kompetitif jangka panjang.<sup>3</sup>

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *manage* yang berarti mengatur, melindungi, mengendalikan, mendesak, memimpin. Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis *management* yang berarti mengatur.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish Published, 2019), hlm. 1.

<sup>4</sup> Chusnul Rahmawati, dkk, Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia, *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, Vol.1, No.4, (2023), hlm. 44.

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM adalah ilmu atau cara mengelola hubungan dan aktivitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, agar dapat dipergunakan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>5</sup> Berikut adalah beberapa definisi manajemen sumber daya menurut beberapa ahli:

Menurut I Gusti Ketut Purnaya, manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang mengembangkan, merekrut, mencocokkan, memelihara dan mendistribusikan orang-orang untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan sosial.

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan aktivitas pegawai agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawainya, dan masyarakat.

Kasmir Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kesehatan, pemeliharaan hubungan kerja hingga pemutusan hubungan kerja dan peningkatan kualitas hidup para pemangku kepentingan.<sup>6</sup>

Pada dasarnya definisi MSDM adalah orang-orang yang bertindak sebagai pelaksana dalam organisasi, departemen dan perusahaan, dan

---

<sup>5</sup> Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), hlm 1.

<sup>6</sup> Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, (Purwokerto : CV Pena Persada, 2021), hlm. 25.

bertindak sebagai aset untuk melaksanakan operasi, akuisisi, pelatihan dan pengembangan, penetapan harga dan banyak faktor terkait.

## 2. Kompetensi

### a. Pengertian Kompetensi

Kata *competence*, *competencies* dan juga *competent* jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia berarti kecakapan, kompetensi dan juga keberdayaan. Dalam Kamus Bahasa Inggris dijelaskan kata *competence*, yaitu keadaan atau situasi yang sesuai atau searah. Dalam menentukan kompetensi lingkungan kerja, kesesuaian karyawan dengan tempat kerjanya juga diperhitungkan. Namun mengenai kondisi kerja, kualifikasi mempunyai dua arti yang berbeda jika dilihat dari konteks acuan suatu organisasi atau perusahaan.<sup>7</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap berkuasa, sedangkan kompetensi berarti kewenangan untuk memutuskan sesuatu.<sup>8</sup>

Wibowo mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan serta sikap.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Lira Arlia Meilani, Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah, *Khazanah Sosial*, Vol. 2 No. 1 (2020), hlm. 27.

<sup>8</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke – 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 584.

<sup>9</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 322.

Boulter, dkk dalam Sutrisno mengemukakan, Kompetensi adalah Karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.<sup>10</sup>

Kompetensi menurut Lye Spencer dan Signe Spencer dalam Sutrisno dapat dijelaskan sebagai kepribadian yang dimiliki seseorang yang bersangkutan dengan efektifitas kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>11</sup>

Lasmaya menyatakan kompetensi merupakan kemampuan individu guna menunjang kinerjanya dengan memperhatikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.<sup>12</sup>

Dari pendapat yang dipaparkan pakar ahli diatas disimpulkan kompetensi merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

---

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 116.

<sup>11</sup> A.A Made Bintang Cahyaningrat, dkk, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar, *Citizen Charter*, Vol. 1, No. 1, (2017), hlm. 2.

<sup>12</sup> Rini Kurniawati, Model Pengembangan kompetensi SDM berbasis Islamic Values Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah, *Jurisprudence*, Vol. 7 No. 2, (2017), hlm. 144.

## **b. Karakteristik Kompetensi**

Kompetensi memiliki lima karakteristik, antara lain:<sup>13</sup>

- 1) Motif merupakan pemikiran yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan. Motif dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan.
- 2) Sifat merupakan karakter dan respon seseorang terhadap informasi. Salah satu ciri seseorang memiliki kompetensi yang baik adalah memiliki respon yang cepat.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai, atau gambaran seseorang. Kepercayaan diri adalah keyakinan masyarakat bahwa mereka bisa efektif dalam hampir semua situasi.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang diketahui seseorang. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor tes pengetahuan seringkali gagal memprediksi kinerja pekerjaan karena skor tersebut tidak mengukur pengetahuan dan keterampilan sebagaimana yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu. Berpikir analitis dan konseptual merupakan ciri keterampilan.

---

<sup>13</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 87.

### c. Jenis Kompetensi

Kompetensi terdiri dari dua jenis, antara lain:<sup>14</sup>

a) Kompetensi dasar (*Threshold Competency*) yaitu ciri khas yang wajib dimiliki individu supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

b) Kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*), yaitu aspek yang membedakan antara individu yang mempunyai kinerja baik dan buruk

Menurut Charles E. Johnson, kompetensi ada tiga jenis, sebagai berikut:<sup>15</sup>

a) Kompetensi pribadi merupakan kompetensi yang berkaitan dengan progres karakter individu (*personal competency*).

b) Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang memiliki kaitan dengan penyelesaian suatu tugas tertentu.

c) Kompetensi sosial yaitu kompetensi ini berkaitan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan menurut Kusnandar, kompetensi dibedakan menjadi lima jenis, antara lain:<sup>16</sup>

a) Kompetensi intelektual, yaitu setiap individu memerlukan pengetahuan guna menunjang kinerjanya.

b) Kompetensi fisik, yaitu kemampuan fisik setiap individu yang digunakan untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

---

<sup>14</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group: 2018), hlm. 26.

<sup>15</sup> Nyoto, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 5.

<sup>16</sup> Nyoto, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 5

- c) Kompetensi pribadi adalah pola perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyadari dirinya, aktualisasi diri, identitas diri dan pemahaman diri
- d) Kompetensi sosial adalah perilaku tertentu yang menjadi dasar dari diri sendiri dalam hal memahami merupakan bagian integral dari lingkungan sosial
- e) Kompetensi spiritual adalah pemahaman, penghayatan dan pengamalan prinsip-prinsip agama.

#### **d. Indikator Kompetensi**

Menurut Hutapea dan Thoha, terdapat tiga komponen utama dalam pembentukan kompetensi, yaitu:<sup>17</sup>

##### a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. Pengetahuan pegawai menentukan berhasil tidaknya pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, dan pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, pekerjaan mungkin tertunda bagi pekerja yang berpendidikan lebih rendah. Oleh karena itu, untuk mengukur

---

<sup>17</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group: 2018), hlm. 32.

kesadaran karyawan, perusahaan sebaiknya fokus pada beberapa faktor antara lain:

1) Kesesuaian Jurusan

Pentingnya perusahaan untuk merekrut karyawan sesuai dengan jurusan yang pernah diambil semasa menempuh pendidikan. Hal ini bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Agar, kinerja para karyawan baik, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan para karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan..

3) Pemahaman

Karyawan harus memiliki pemahaman yang baik, agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang cepat. Sebab, apabila karyawan tidak memiliki pemahaman yang baik, akan berdampak pada lambatnya kinerja karyawan.

4) Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu pendidikan dalam dunia pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang singkat. Dalam pelatihan, praktik lebih diutamakan daripada teori. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja

karyawan dapat meningkat apabila perusahaan memberikan pelatihan secara bertahap kepada seluruh karyawan sesuai dengan posisi masing-masing.

b) Kemampuan (*Skill*),

Kemampuan (*skill*) ialah usaha karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dalam hal menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari keahlian bekerja dan keahlian dalam memberikan pelayanan.

1. Karyawan yang memiliki keahlian dalam bekerja, dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Selain itu, apabila karyawan tersebut memiliki keahlian dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga tergolong baik.
2. Karyawan yang baik juga harus memiliki keahlian dalam pelayanan. Para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada customernya. Pelayanan yang baik dapat dilakukan dengan cara bersikap ramah tamah, adil, cepat dan tanggap dalam melayani. Etika yang baik dapat memberikan kepuasan kepada *customer*.

c) Sikap (*Attitude*),

Sikap merupakan perilaku karyawan pada saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sikap adalah faktor yang paling penting bagi perusahaan yang berada di bidang usaha jasa. Sebab, pelayanan akan berdampak pada citra

perusahaan. Jika para karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik pada seluruh customernya. Maka, perusahaan tersebut akan memiliki citra yang baik di masyarakat.

Sikap-sikap yang harus dimiliki oleh seorang karyawan perusahaan, adalah sebagai berikut:

1. Sopan merupakan sikap yang sesuai dengan adat istiadat dan budaya daerah setempat, seperti menghormati, menghargai, bertingkah laku dan bertutur kata yang baik. Sedangkan, santun ialah sikap lemah lembut dan berhati baik yang harus dimiliki oleh setiap individu.
2. Tanggungjawab merupakan tingkah laku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap diri sendiri, keluarga, masyarakat dan Tuhan Yang Maha Esa.
3. Kerjasama merupakan sikap dimana mampu dan mau bekerjasama dengan orang lain guna mencapai suatu tujuan bersama. Dalam sebuah perusahaan, baik atasan maupun bawahan harus mampu bekerjasama dengan tujuan untuk mengembangkan perusahaan dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Ikatan Perbankan Indonesia (IBI) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan, pengembangan sumber daya manusia

sangat diperlukan dan harus memiliki kompetensi yang mencakup empat unsur, yaitu:<sup>18</sup>

1. *Knowledge* atau pengetahuan yang diterima individu dari pelatihan atau informasi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. *Skill* atau kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik.
3. *Attitude* atau perilaku kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan etika yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Secara spiritual yaitu kesadaran akan batas kemampuan diri dan ketergantungan kepada Allah SWT dalam menunaikan amanahnya.

#### **e. Manfaat Kompetensi**

Manfaat dari kompetensi menurut Ruky, konsep kompetensi semakin populer dan banyak digunakan di perusahaan-perusahaan besar karena berbagai alasan, yaitu sebagai berikut:<sup>19</sup>

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang dapat dicapai.

Dalam hal ini model kompetensi dapat menjawab pertanyaan mendasar yaitu tentang keterampilan, pengetahuan, dan kualitas apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membantu

---

<sup>18</sup> Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan Pengembangan (LSPP), *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 172.

<sup>19</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), hlm. 28.

mengurangi secara signifikan pengambilan keputusan subjektif dalam *Human Resource* (HR).

b. Sebagai alat seleksi karyawan

Kompetensi dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk menyeleksi karyawan. Hal ini juga dapat meminimalkan anggaran yang diperlukan perusahaan dalam merekrutmen karyawan. Perusahaan dapat menggunakan wawancara sebagai metode dalam menyeleksi karyawan. Tetapi sebelum itu, perusahaan harus menyusun spesifikasi karyawan yang dibutuhkan, agar wawancara yang dilakukan menjadi lebih efektif.

c. Maksimalkan produktivitas.

Produktivitas kerja adalah hal terpenting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, perusahaan dapat mencapai tujuan dan/atau hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan seleksi karyawan, agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai perusahaan.

d. Dasar pengembangan sistem remunerasi

Saat perusahaan menilai kompetensi secara objektif dan jelas, maka karyawan yang memiliki kompetensi baik akan memperoleh penghargaan dari perusahaan. Selain itu, pemberian penghargaan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Dengan demikian, sistem

remunerasi dapat memberikan lingkungan yang transparan dan adil dalam sebuah perusahaan.

e. Mempermudah adaptasi terhadap perubahan

Dunia industri saat ini sudah berkembang pesat. Jadi, perusahaan perlu mencari karyawan yang mampu beradaptasi dengan pekerjaan. Sebab, dengan adaptasi karyawan dapat bertahan dalam persaingan dunia industri. Karyawan yang mampu beradaptasi berarti karyawan yang mampu menyesuaikan dirinya dengan perubahan pekerjaan yang dijalannya. Selain itu, dengan mampu beradaptasi juga berarti mampu memberikan *respons* dengan cepat dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Kompetensi merupakan cara termudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan apa yang harus menjadi fokus kinerja karyawan.

**f. Faktor-Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Kompetensi Kerja**

Menurut Zwell, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu:<sup>20</sup>

- 1) Keyakinan dan nilai merupakan keyakinan masyarakat tentang dirinya sendiri dan tentang orang lain, yang sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang yakin bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif,

---

<sup>20</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 283-286.

mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

- 2) Keterampilan mempengaruhi sebagian besar kompetensi. Berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan dikembangkan. Keterampilan menulis juga dapat dikembangkan melalui instruksi, latihan dan umpan balik.
- 3) Pengalaman adalah keterampilan yang banyak kompetensinya, yang memerlukan pengalaman dalam mengorganisir orang, berkomunikasi di depan kelompok, memecahkan masalah, dan lain-lain.
- 4) Ciri-ciri kepribadian mencakup banyak faktor kepribadian, beberapa diantaranya sulit diubah. Namun, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak bisa diubah. Memang kepribadian seseorang dapat berubah ketika seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan kekuatan serta lingkungan di sekitarnya.
- 5) Motivasi adalah suatu keterampilan yang dapat berubah. Motivasi, evaluasi kerja bawahan, pengakuan atasan dan perhatian individu dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
- 6) Masalah emosional dapat membatasi kompetensi manajemen. Takut salah, kebingungan, perasaan tidak disukai atau tidak dimiliki membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang bergantung pada berpikir kognitif seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

- 8) Budaya organisasi, mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi kompetensi personel dalam kegiatannya.

### 3. Kompetensi Syariah

Kompetensi dalam bahasa arab adalah *ahliyyah* yang artinya bakat. Dalam pengertian Syar'i adalah keyakinan seseorang terhadap tugas dan pemenuhan kewajiban, atau dengan kata lain terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi dasar hak yang harus diperolehnya atau merupakan kewajiban yang mengikat seseorang. As-Shawi dan Al-Mushlih berpendapat bahwa kompetensi manusia mempunyai tiga komponen penting yaitu keterampilan, kemampuan dan sikap.<sup>21</sup>

#### 1. Keterampilan

Keterampilan karyawan didasarkan pada pengalaman kerja. Keterampilan dapat meningkat ketika seorang pekerja memiliki jam kerja lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan jam kerja lebih sedikit. Nabi SAW. Dalam hadits riwayat Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Nabi bersabda:

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “Apabila jabatan itu diisi oleh orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah waktu kehancurannya.”

---

<sup>21</sup> Shalah Ash-shawi & Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2011), hlm. 78.

Dari hadis di atas dapat dijelaskan bahwa jika ada seseorang yang tidak ahli dalam jabatan tersebut, maka tidak ada itikad baik yang didapat. Namun, kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya pengetahuan atau keterampilan seseorang di bidang tersebut.

Menempatkan seseorang sesuai kemampuannya merupakan salah satu ciri profesional muslim. Nabi dan para sahabat benar-benar mewujudkan nilai-nilai luhur tersebut dalam kepemimpinannya. Al-Qur'an menjelaskan bahwa kemampuan seseorang dalam bekerja didasarkan pada keterampilan dan kemampuannya.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُؤُكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya : “Katakanlah (Muhammad): “Setiap orang bertindak sesuai dengan fitrahnya.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui jalan mana yang lebih benar.” (QS. Al-Isra: Ayat 84)<sup>22</sup>

Ayat ini mengandung makna bahwa Allah memerintahkan Nabi Muhammad SAW. untuk menginformasikan kepada umatnya agar bekerja sesuai dengan kemampuan dan kecenderungannya. Allah SWT. sebagai penguasa semesta mengetahui siapa yang mengikuti kebatilan, semuanya akan dinilai secara adil.

## 2. Kemampuan

Kemampuan karyawan didasarkan pada keterampilan yang dibawanya sejak kecil atau diperoleh selama masa studinya. Semakin

---

<sup>22</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan: Juz 1-30, Bandung : PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

baik pendidikan seorang pegawai maka semakin tinggi pula keterampilan yang dimilikinya.<sup>23</sup>

Pengetahuan merupakan salah satu hal yang menentukan berhasil tidaknya tugas yang diberikan kepadanya, pegawai dengan pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Penyebabnya adalah kurangnya informasi tentang perusahaan, kurangnya pengetahuan tentang perusahaan dan kurangnya program khusus yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

Artinya : " Dia (Yusuf) berkata: “Jadikanlah aku bendahara tanah (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang ahli dan berpengetahuan." (QS. Yusuf 12: Ayat 55)<sup>24</sup>

Ayat ini mengandung arti bahwa pekerja harus mempunyai ilmu yang paling besar sesuai dengan keahliannya. Sebagai seorang karyawan, anda harus dapat menjalankan tugas dan bekerja secara profesional. Pekerja terampil adalah pekerja yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan tugasnya.

### 3. Sikap

Karyawan harus memiliki beberapa karakter, antara lain:

- a. *Siddiq* (benar dan jujur)

---

<sup>23</sup> Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009), hlm. 6.

<sup>24</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan: Juz 1-30*, Bandung : PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

*Siddiq* berarti benar dan jujur. Akurat dalam mengambil keputusan strategis internal, mengenai visi dan misi, menetapkan tujuan dan sasaran, serta efektif dalam pelaksanaan dan kegiatan di lapangan. Sebagai pengelola perusahaan, harus jujur kepada *company* (pemegang saham), pelanggan, pesaing dan *people* (karyawan) agar benar-benar mengelola bisnis ini sesuai prinsip kebenaran dan kejujuran.<sup>25</sup>

اِشْتَرَوْا بِآيَاتِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا فَصَدُّوا عَنْ سَبِيلِهِ إِنَّهُمْ سَاءَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Mereka membeli dan menjual ayat-ayat Allah dengan harga murah, kemudian mereka menghalangi (manusia) untuk menempuh jalan Allah. Sesungguhnya betapa jahatnya perbuatan mereka." (QS. At-Taubah 9: Ayat 9)<sup>26</sup>

Penjelasan Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Seorang pebisnis harus bertindak jujur dalam menjalankan bisnisnya. Begitu pula para karyawannya. Sebagai pebisnis harus bertindak dengan integritas dalam melaksanakan tugasnya. Sebab, selain jelas-jelas berdosa, jika biasa dilakukan dalam berbisnis, perbuatan tidak jujur juga mewarnai dan berdampak buruk pada kehidupan pribadi dan keluarga pengusaha dan karyawan.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Shalah Ash-shawi & Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2011), hlm. 37.

<sup>26</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan: Juz 1-30*, Bandung : PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

<sup>27</sup> Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI., *Tafsir Al-Qur'an Tematik*, (Jakarta, Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, 2014), hlm. 119.

b. Amanah (terpercaya, kredibel)

Amanah berarti dapat dipercaya atau bisa juga diartikan sebagai tanggung jawab. Amanah merupakan ingin melakukan sesuatu sesuai aturan. Orang yang amanah pasti mengembalikan segala hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih dari yang dimilikinya, dan tidak merugikan orang lain, baik dengan adanya upah. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya: "Dan beruntung bagi mereka yang menjaga amanah dan janjinya." (QS. Al-Mu'minun 23: Ayat 8)<sup>28</sup>

Menurut tafsir Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, ayat di atas menjelaskan tentang salah satu dari 6 ciri-ciri orang mukmin yang beruntung adalah memiliki akhlak dan moral yang baik terhadap sesama manusia. Sebagai manusia selain harus membangun hubungan yang baik dengan Allah SWT., manusia juga harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama manusia lainnya. Karena, memelihara hubungan sosial dapat menjauhkan diri dari hal-hal negatif, menjaga kehormatan diri

---

<sup>28</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan: Juz 1-30, Bandung : PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

sendiri serta menjadi pribadi yang amanah dan pegang teguh terhadap janjinya.<sup>29</sup>

c. *Tabligh* (komunikatif)

Hakikat *tabligh* berarti kemampuan berkomunikasi dan berdebat. Orang dengan kualitas *tabligh* mengungkapkannya dengan kata-kata yang tepat. Selain ide-ide yang segar, seorang muslim juga harus mampu menyampaikan pemikirannya secara akurat dan sederhana kepada siapa saja yang mau mendengarnya. Allah SWT. berfirman :

وَلِيَحْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ  
وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: "Dan mereka orang-orang yang meninggalkan keturunannya karena mereka khawatir dengan kesejahteraannya, hendaklah kalian takut kepada-Nya ! Oleh karena itu, bertakwalah kepada Allah dan gunakan tutur kata yang baik saat berbicara." QS. An-Nisa' 4: Ayat 9)<sup>30</sup>

Berdasarkan tafsir Ibnu Katsir, ayat ini berkaitan dengan meninggalnya seorang laki-laki, lalu ada orang yang mendengar bahwa wasiatnya akan membahayakan ahli warisnya. Maka pada saat itu, Allah memerintahkan agar orang yang mendengarnya untuk bertaqwa kepada-Nya, memberikan bimbingan dan

---

<sup>29</sup> Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI., Tafsir Al-Qur'an Tematik, (Jakarta, Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, 2014), hlm. 18.

<sup>30</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan: Juz 1-30, Bandung : PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

mengarahkannya ke jalan yang benar, serta menjaga ahli waris tersebut. Sebagaimana dia menjaga ahli warisnya dari mara bahaya.<sup>31</sup>

d. *Fathanah* (Cerdas)

Dalam dunia bisnis, sifat *fathanah* seringkali diterapkan. Karena, dalam sebuah perusahaan kecerdasan sangat diperlukan guna mencapai tujuan. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Al-Qur'an, sebagai berikut :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا  
يَعْقِلُونَ

Artinya : “Dan tidak ada seorang yang akan beriman kecuali atas izin Allah, dan Allah memberi azab kepada mereka yang tidak mau menggunakan akalnyanya.”<sup>32</sup>

Menurut tafsir Ibnu Katsir, bahwa siapa saja yang memutuskan beriman atas landasan akal, pemahaman dan pengetahuan. Maka, Allah SWT. berkehendak untuk memberikan keimanan di dalam lubuk hati orang itu. Bagi mereka yang tidak memperdulikan hujjah-hujjah dan dalil-dalil Allah. Maka, Allah akan murka dengan memberikan azab dan siksa-Nya kepada orang

---

<sup>31</sup> Kartajaya Hermawan, *Syariah Marketing*, (Bandung: Mizan Media Utama, 2006), hlm. 120.

<sup>32</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan: Juz 1-30*, Bandung : PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

yang menentang dan tidak menganggap bukti-bukti yang Allah berikan.<sup>33</sup>

Berdasarkan indikator kompetensi syariah di atas, diketahui bahwa dalam Islam memiliki keterampilan, kemampuan dan sikap adalah ciri sumber daya manusia profesional.

## **B. Menghimpun Dana**

### **a. Pengertian Menghimpun Dana**

Penghimpunan dana adalah kegiatan lembaga keuangan untuk menarik dan menghimpun dana dari masyarakat dan menyimpannya dalam bentuk deposito, giro, deposito, deposito berjangka atau surat berharga lainnya.<sup>34</sup> Menurut Ismail dari Manajemen Perbankan, penghimpunan dana adalah salah satu tugas utama bank komersial mata uang dan non-mata uang. Penghimpunan dana ini dilakukan dengan cara membeli dana dari pihak ketiga melalui berbagai produk tabungan yang ditawarkan.<sup>35</sup>

Jadi, penghimpunan dana merupakan kegiatan yang sangat penting bagi pertumbuhan suatu bank karena penghimpunan dana merupakan hal yang sangat penting. Jumlah yang terkumpul tentunya menentukan besar kecilnya dana yang dikembangkan bank.

---

<sup>33</sup> Kartajaya Hermawan, *Syariah Marketing*, (Bandung: Mizan Media Utama, 2006), hlm. 118.

<sup>34</sup> Frianto Pandia, *Manajemen Dana dan Kesehatan Bank*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 7

<sup>35</sup> Ismail, *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hlm. 24.

## b. Prinsip Penghimpunan Dana

Prinsip penghimpunan dana pada bank syariah hampir sama dengan perbankan konvensional, artinya produk dalam sistem perbankan syariah dikenal dengan istilah giro, tabungan, dan deposito yang merupakan sarana penghimpunan dana dari masyarakat. Bedanya, pada perbankan syariah, bunga tidak dibayarkan kepada nasabah penyimpan, melainkan melalui mekanisme bagi hasil dan bonus yang bergantung pada produk apa yang dipilih nasabah. Menurut Zainul Arifin, prinsip penggalangan dana yang digunakan. Ada dua jenis akad di bank syariah yaitu prinsip wadiah dan prinsip mudharabah.<sup>36</sup>

### 1. Prinsip Wadiah

Wadiah adalah prinsip simpanan murni oleh pihak yang menyimpan atau menitipkan titipan tersebut kepada penerima untuk digunakan atau tidak digunakan menurut aturan.<sup>37</sup> Prinsip Wadiah dalam perbankan syariah dapat diterapkan pada penghimpunan dana dalam bentuk giro dan tabungan.<sup>38</sup>

#### a) Rekening Giro Wadiah

Rekening giro wadiah menggunakan prinsip *wadiah yad dhamamah*. Prinsip ini menjadikan bank sebagai *custodian*, dimana bank diharuskan memberikan jaminan pelunasan nilai nominal

---

<sup>36</sup> Khotibul Umam dan Setiawan Budi Utomo, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2017), hlm. 81.

<sup>37</sup> Ismail, *Perbankan Syariah Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 59.

<sup>38</sup> Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Azkia Publisher, 2009), hlm. 60-63.

simpanan wadiah. Bank diperbolehkan menggunakan uang tersebut untuk kegiatan usaha. Selain itu, pihak bank berhak memperoleh *fee* dari penggunaan dana simpanan tersebut. Pada rekening giro wadiah, pemilik boleh mengambil dananya sewaktu-waktu.

Bank mungkin tidak menjanjikan imbalan kepada nasabah, dan sebaliknya nasabah mungkin tidak mengharapkan pembayaran dari bank. Menurut prinsip ini, segala biaya atau imbalan yang diperbolehkan dapat dianggap riba. Ciri dari Giro Wadiah antara lain:

- 1) Pembukaan rekening memerlukan surat referensi dari pejabat bank dan nasabah harus melakukan setoran pertama
- 2) Calon nasabah tidak terdaftar dalam daftar hitam Bank Indonesia
- 3) Penarikan dapat dilakukan kapan saja dengan cek
- 4) Jenis akun: akun perorangan, akun wirausaha pribadi, akun gabungan, akun organisasi, akun perusahaan, akun kemitraan, dan akun kustodian
- 5) Layanan lainnya: penerimaan cek, instruksi persiapan, klien diberikan salinan rekening bulanan yang berisi riwayat transaksi, pelanggan menerima informasi saldo setiap enam bulan.

b) Rekening Tabungan Wadiah

Prinsip *wadiah yad dhamamah* juga digunakan dalam rekening tabungan wadiah. Selama dana tersebut masih mengendap di bank, bank diperbolehkan menggunakannya. Keuntungan dari dana tersebut juga boleh diambil bank. Serta, bank juga dapat menawarkan *reward*

atau bonus kepada nasabah dengan *fee* tersebut, namun bank tidak boleh membiarkan *fee* tersebut dibagikan kepada nasabah. Sedangkan, nasabah diperbolehkan untuk mengambil sebagian atau seluruh uangnya sewaktu-waktu. Rekening wadiah memiliki beberapa ciri-ciri, antara lain :

- 1) Setiap nasabah memperoleh buku rekening dan kartu ATM
- 2) Setoran awal dan saldo mengendap disetorkan sesuai dengan ketentuan bank.
- 3) Nasabah diperbolehkan menarik sebagian maupun seluruh uangnya sewaktu-waktu.
- 4) Jenis rekening: perorangan, gabungan, organisasi, kepercayaan, jaminan
- 5) Bonus diberikan dengan mengkredit rekening tabungan.

## 2. Prinsip Mudharabah

Bank menghimpun dana bagi hasil dengan menggunakan prinsip mudharabah, yaitu perjanjian kerja sama antara pengelola dana (*shahibul maal*) dengan bank (*mudarib*), dimana pihak pemilik dana tidak diperbolehkan ikut campur dalam pengelolaan dana tersebut. Keuntungan yang diterima dibagi menurut kesepakatan (*nisbah*) yang dibuat di awal. Namun, apabila ada kerugian, pihak pemilik dana akan menanggungnya, tetapi bank tidak akan menerima kompensasi atau bonus.<sup>39</sup> Dana yang dihimpun dengan prinsip mudharabah dapat dibedakan menjadi dua, yaitu

---

<sup>39</sup> Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Azkia Publisher, 2009), hlm. 59.

sistem *muthlaqah* dan sistem *muqayyadah*.<sup>40</sup> Berdasarkan prinsip ini bank menawarkan produk:<sup>41</sup>

- a) Rekening investasi umum, dimana bank menerima uang dari masyarakat untuk investasi melalui *mudharabah* prinsip *muthlaqah*. Deposito ini berjangka waktu tetap, bank dapat menawarkan jangka waktu pinjaman 1, 3, 6, 12, 24 bulan. Dalam hal ini, bank adalah *mudharib* dan nasabahnya adalah *shahibul maal*. Kedua belah pihak awalnya menyepakati pembagian keuntungan (*nisbah*). Sedangkan kerugian ditanggung nasabah dan bank tidak menerima ganti rugi.
- b) Rekening investasi khusus dimana bank bertindak sebagai manajer investasi bagi nasabah institusi dan/atau nasabah korporasi untuk menginvestasikan uangnya pada badan usaha tertentu yang disetujuinya. Rekening ini dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muqayyadah*. Keuntungan didistribusikan berdasarkan kasus per kasus berdasarkan negosiasi terpisah.
- c) Tabungan *Mudharabah*, salah satu syarat *mudharabah* adalah dananya harus berupa sejumlah uang tertentu dan diberikan kepada *mudharib*. Oleh karena itu, tabungan *mudharabah* tidak dapat ditarik sewaktu-waktu dan nasabah tidak diberikan kartu ATM. Bank syariah menerapkan prinsip *mudharabah* dalam bentuk tabungan yang ditargetkan seperti tabungan kurban, tabungan haji atau tabungan

---

<sup>40</sup> Rizal Yaya dkk., *Akuntansi Perbankan Syariah*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm. 95-98.

<sup>41</sup> Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta: Azkia Publisher, 2009), hlm. 59-60.

lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan dalam jumlah tertentu dan jangka waktu tertentu.

### c. Produk-Produk Penghimpunan Dana

Bank menghimpun dananya dari dana pihak ketiga. Dana pihak ketiga ini sering disebut sebagai dana masyarakat. Jadi, bank menghimpun dananya dari masyarakat luas, seperti individu, instansi maupun badan usaha. Dalam menghimpun dananya, bank menawarkan produk-produk simpanan kepada masyarakat. Berikut ini adalah produk-produk *funding* yang ditawarkan bank:

#### 1. Simpanan Giro

Menurut UU Nomor 10 Tahun 1998, giro adalah tabungan yang saldonya hanya dapat ditarik menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan pemindahbukuan.<sup>42</sup> Rekening Giro adalah simpanan dana dari pihak ketiga, baik dalam bentuk rupiah maupun mata uang asing (*valas*), yang penarikannya dapat dilakukan dengan menggunakan cek, surat perintah transfer, dan/atau alat pembayaran lainnya, dengan syarat dan ketentuan ditentukan oleh bank.<sup>43</sup>

Rekening giro dapat digunakan sebagai alat pembayaran, dengan fasilitas penarikan berupa cek dan fasilitas transfer berupa wesel transfer. Selain melayani nasabah pemegang rekening giro, bank seringkali juga

---

<sup>42</sup> Ivalaina Astarina dan Angga Hapsila, *Manajemen Perbankan*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 47.

<sup>43</sup> Ikatan Bankir Indonesia, *Memahami Bisnis Bank Modul Sertifikasi Tingkat I General Banking*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2013), hlm. 36.

memberikan fasilitas lain seperti fasilitas cerukan, yaitu pinjaman yang diberikan kepada nasabah untuk penarikan dana giro yang melebihi saldonya dengan menggunakan cek atau perintah transfer. Hal ini sangat menguntungkan bagi nasabah karena suatu saat saldo nasabah mungkin terbatas. Namun, biaya tetap harus dibayar sehingga perlu memperoleh fasilitas pinjaman untuk menutupi kekurangan tersebut. Pinjaman cerukan diberikan kepada nasabah tertentu yang setia kepada bank.<sup>44</sup>

Rekening giro menggunakan akad wadiah. Terdapat dua jenis akad wadiah, yaitu *wadiah yad al-amanah* dan *wadiah yad adh-dhamanah*. Akad *wadiah yad al-amanah* merupakan akad yang penerima titipan tidak boleh menggunakan barang yang dititipkan. Sehingga, apabila terjadi kerusakan pada barang yang dititipkan, pihak penerima tidak berhak untuk bertanggung jawab. Penerima wajib mengembalikan barang titipan kepada pemilik, apabila barang tersebut dimintanya.<sup>45</sup>

Sedangkan, akad *wadiah yad adh-adhamanah* merupakan akad perjanjian dimana barang yang dititipkan boleh digunakan oleh penerima titipan. Dalam akad ini, pihak penerima bertanggungjawab atas resiko yang terjadi pada barang titipan, seperti resiko kerusakan dan lain-lain. Penerima juga wajib mengembalikan barang titipan apabila pemilik memintanya.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Ismail, *Manajemen Perbankan: Dari Teori Menuju Aplikasi Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hlm. 43.

<sup>45</sup> Khotibul Umam, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 83.

<sup>46</sup> Adiwarmam A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 297.

## 2. Tabungan

Menurut UU No. 10 Tahun 1998, pengertian simpanan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, transfer bank dan/atau cara yang sejenis. Tabungan adalah simpanan yang dilakukan dengan syarat-syarat tertentu berdasarkan kesepakatan antara bank dengan nasabah.<sup>47</sup>

Selaras dengan pengertian tabungan dalam pasal 1 undang-undang Nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah yang menjelaskan bahwa tabungan merupakan simpanan yang didasarkan pada akad wadiah atau penanaman modal yang didasarkan pada akad mudharabah atau akad lainnya, tentunya tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Dimana hanya dapat ditarik sesuai dengan ketentuan dan syarat yang telah disepakati bersama. Tetapi, penarikannya tidak dapat dilakukan melalui cek, bilyet giro dan/atau sarana penarikan lainnya.

Dalam hal ini, terdapat dua jenis akad syariah yang berlaku pada produk bank berupa tabungan, yaitu *wadiah* dan *mudharabah*. Seperti halnya giro, pilihan produk ini tergantung pada tujuan nasabah. Jika tujuannya hanya untuk menabung maka dapat menggunakan produk tabungan wadiah, sedangkan untuk kebutuhan nasabah dengan tujuan investasi atau mencari *fee* dapat menggunakan tabungan mudharabah.

---

<sup>47</sup> Ivalaina Astarina dan Angga Hapsila, *Manajemen Perbankan*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 48.

Secara teknis, mudharabah adalah perjanjian kemitraan usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*shahibul maal*) memberikan modal dan pihak kedua menjadi pengelola modal (*mudarib*).<sup>48</sup>

### 3. Deposito

Deposito adalah jenis simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan selama jangka waktu yang disepakati antara bank dan nasabah. Pengertian titipan menurut Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah titipan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan kontrak yang dibuat dengan bank nasabah.<sup>49</sup> Berikut ini adalah jenis-jenis deposito, antara lain:<sup>50</sup>

#### a) Deposito berjangka (*Time Deposit*)

Deposito berjangka adalah simpanan yang pencairannya hanya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati bersama. *Billiard* deposito akan diberikan sebagai bukti kepemilikan kepada pemiliki deposito berjangka.

Deposito berjangka hanya dapat diambil oleh pihak yang namanya tercantum dalam deposito tersebut. Deposito berjangka tidak boleh diperjualbelikan. Dalam deposito berjangka, pembayaran bunga dilakukan setiap tanggal dimana deposito tersebut dibuka.

#### b) Sertifikat Deposito

---

<sup>48</sup> Khotibul Umam, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 88.

<sup>49</sup> Ibid, hlm. 49.

<sup>50</sup> Ibid, hlm. 45-46.

Sertifikat deposito adalah deposito yang menggunakan sertifikat sebagai bukti kepemilikan. Sertifikat deposito tanpa ada nama yang tercantum di dalamnya. Pencairannya sertifikat deposito dapat dilakukan oleh siapa saja, dan hanya dapat dicairkan di bank yang menerbitkannya, serta sertifikat deposito dapat diperjualbelikan.

c) *Deposit on call*

*Deposit on call* ialah deposito hanya dapat ditarik dengan terlebih dahulu memberitahu pihak bank penerbit. Dalam *Deposit on call* terdapat nama pemilik, dan tidak boleh diperjualbelikan. Bank syariah menggunakan akad *mudharabah muthlaqah* pada deposito. Bank berperan sebagai pengelola dana (*mudharib*), sedangkan nasabah berperan sebagai pemberi modal (*shahibul maal*).<sup>51</sup>

**d. Manfaat dan Tujuan Menghimpun Dana**

Penghimpunan dana yang dilakukan oleh bank, memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :<sup>52</sup>

a. Bagi Bank

Kegiatan penghimpunan dana dari masyarakat dapat menambah modal bank. Sehingga, dana tersebut dapat digunakan untuk memberikan pembiayaan kepada masyarakat yang membutuhkan. Sedangkan, bank dapat memperoleh keuntungan dari kegiatan pembiayaan.

b. Bagi Nasabah

---

<sup>51</sup> Ikit, *Manajemen Sumber Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), hlm.221.

<sup>52</sup> Frianto Pandia, *Manajemen Dana dan Kesehatan Bank*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 10.

Bagi nasabah berarti menjadikan uang lebih bermanfaat, uang yang biasa disimpan di rumah, di celengan ayam, celengan bambu atau di bawah bantal. Dengan adanya bank, uang yang tidak terpakai menjadi produktif dan menghasilkan pendapatan.

c. Bagi pemerintah

Bagi pemerintah, keberhasilan bank dalam menghimpun dana masyarakat berarti mengurangi jumlah uang yang beredar. Hal ini merupakan salah satu upaya pengendalian inflasi.

Tujuan kegiatan menghimpun dana adalah sebagai berikut:<sup>53</sup>

a) Sebagai dana operasional bank

Dana yang terkumpul sebagai dana operasional bank dikelola dan disalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan dan berhak mendapatkan pinjaman dalam bentuk pembiayaan atau kredit.

b) Sebagai alat atau metode pemerintah untuk melaksanakan kebijakan moneter.

Penarikan uang dari masyarakat berarti mengurangi jumlah uang yang beredar, yang merupakan salah satu cara pemerintah mengendalikan inflasi.

c) Produktivitas dana

Produktivitas dana adalah pengumpulan dana melalui lembaga keuangan mengumpulkan dana yang tidak terpakai untuk dijadikan aset

---

<sup>53</sup> I Wayan Sudirman, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), hlm. 83.

produktif, menyalurkannya kembali ke masyarakat untuk membiayai usaha yang produktif atau menguntungkan.

#### **e. Strategi Menghimpun Dana**

Strategi penghimpunan dana bank adalah kegiatan bank yang dilakukan agar dapat mencapai target penghimpunan dana. Penentuan strategi penghimpunan dana yang dilaksanakan oleh bank merupakan contoh pelaksanaan rencana atau program kerja bank dalam memperoleh dana untuk mencapai target jumlah, jenis dan status dana bank.

Strategi pemasaran pada perbankan syariah merupakan suatu langkah yang dilakukan dalam memasarkan suatu produk berupa jasa perbankan yang bertujuan untuk meningkatkan penjualan. Peningkatan penjualan akan berorientasi pada keuntungan, berorientasi pada produk modal (penggalangan dana), berorientasi pada pelanggan, meningkatkan pengambilan keputusan pelanggan dengan meningkatkan jumlah pelanggan atau pelanggan, meningkatkan kualitas layanan, dan meningkatkan *fee basic income* (profit atau *fee* yang diperoleh dari layanan perbankan).<sup>54</sup>

Penentuan strategi penghimpunan dana bank akan memudahkan bank dalam mencapai rencana penghimpunan dana. Strategi pembiayaan suatu bank tidak sama dengan strategi pembiayaan bank yang lain, karena strategi tersebut ditentukan oleh manajemen masing-masing bank, dan sulit untuk

---

<sup>54</sup> Angga Syahputra, *Manajemen Dana Perbankan Syariah*, (Banda Aceh: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam – IAIN Lhokseumawe, 2021), hlm. 8.

mengatakan bahwa strategi yang satu akan berhasil atau lebih baik dari strategi yang lain.<sup>55</sup>

Strategi yang digunakan bank untuk meningkatkan jumlah nasabah yaitu:<sup>56</sup>

a. Membangun reputasi yang baik

Reputasi yang baik sangat mempengaruhi nasabah dalam mengambil keputusan untuk bertransaksi pada suatu bank. Sebab, jika suatu bank memiliki reputasi yang baik, maka bank tersebut dapat dipercaya oleh masyarakat.

b. Melakukan berbagai promosi

Bank dapat melakukan promosi guna untuk memperkenalkan produk-produknya kepada masyarakat luas. Caranya adalah dengan menyebarkan brosur, mengikuti *event*, sosialisasi ke lembaga atau instansi, dan lain sebagainya.

c. Memberikan iming-iming hadiah

Bank dapat memberikan *reward* atau hadiah kepada nasabah dengan syarat dan ketentuan yang ditentukan oleh pihak bank. Hal ini bisa dilakukan agar nasabah tetap bertransaksi di bank.

d. Tingkatkan pelayanan

---

<sup>55</sup> Hermansyah & Chatamarrasjid, *Hukum Perbankan Nasional Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 44.

<sup>56</sup> Aldi Alvian Erlando Randa, dkk, Strategi Penghimpunan Dana Pihak Ketiga Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),TBK. Unit Cibinong Kantor Cabang Cibinong Graha Indah, *Jurnal Ekonomi*, (2019) , hlm. 13-14.

Kepuasan layanan adalah kepuasan pelanggan. Jika mereka bisa mendapatkan pelayanan yang baik dengan cara yang berbeda, calon pelanggan pasti akan merasa lebih nyaman berbisnis. Layanan bank mana pun sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawannya, sehingga sangat penting bagi bank untuk terus meningkatkan kualitas karyawannya,

e. Tawarkan berbagai kemudahan

Nasabah biasanya membutuhkan layanan yang sederhana dan aman. Untuk memenuhi kebutuhan nasabah, bank dapat menawarkan berbagai layanan, seperti layanan *mobile banking* atau jika memungkinkan, layanan perbankan *online*. Layanan ini memungkinkan nasabah melakukan berbagai transaksi untuk menyelesaikan berbagai operasional perbankan.

Beberapa strategi penggalangan dana menjadi tanda keberhasilan suatu bank dalam transaksi keuangan. Strategi penggalangan dana bank secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga, antara lain:<sup>57</sup>

- a. Strategi menghimpun dana hanya dari pihak luar bank, seperti pihak ketiga atau masyarakat. Mengingat strategi tersebut disebabkan oleh bank yang menerapkan kebijakan moneter nasional yang ditetapkan oleh bank sentral, yaitu untuk mengurangi jumlah uang yang beredar di masyarakat.
- b. Strategi menghimpun uang hanya dari dalam bank, seperti menghimpun uang dari pemilik bank dengan cara meningkatkan modal simpanan, simpanan atau pinjaman dari pemilik bank dan keuntungan bank. Dengan

---

<sup>57</sup> I Wayan Sudirman, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), hlm. 81

strategi seperti itu, bank menerapkan penggalangan dana pasif atau bank mengabaikan fungsi bank lainnya, seperti penggalangan dana masyarakat.

c. Strategi menghimpun uang dengan dana dari dalam dan luar bank, atau bisa juga disebut dengan strategi campuran. Strategi campuran merupakan strategi penggalangan dana yang terbaik karena bank terlibat dalam penagihan utang dalam arti yang lebih luas, yaitu mengumpulkan uang dari pemilik bank dan masyarakat, yang memudahkan operasional bank.