

**MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (SDI) DALAM
MENINGKATKAN LITERASI KEUANGAN SYARIAH
PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA**
(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

Jumriati Makapuas

NIM. 20142004

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
MANADO**

1446 H/2024 M

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Jumriati Makapuas

Nim : 2142004

Program : Sarjana (Strata Satu)

Institut : IAIN Manado

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa SKRIPSI ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado, 31 Oktober 2024

Saya yang menyatakan,



Jumriati Makapuas
NIM: 2142004

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado
Di
Manado,-

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara/i:

Nama : Jumriati Makapuas
NIM : 2014204
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Syariah Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia

Sudah dapat diajukan untuk ujian Skripsi. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

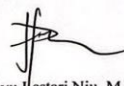
Manado, 06 Oktober 2024

Pembimbing I



Dr. Radlyah Hasan Jan, M.Si
NIP. 197009061998032001

Pembimbing II



Fitria Ayu Iestari Niu, M.S.A
NIP. 199403152019032018

Mengetahui;
Ketua Prodi Perbankan Syari'ah,



Nur Shadiq Sandimula, M.E
NIP. 19920216201801001

TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 158 / 1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

1. Konsonan Tunggal

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ṭ	ط	A	ا
ẓ	ظ	B	ب
ʿ	ع	T	ت
G	غ	ṣ	ث
F	ف	J	ج
Q	ق	ḥ	ح
K	ك	Kh	خ
L	ل	D	د
M	م	Ẓ	ذ
N	ن	R	ر
W	و	Z	ز
H	ه	S	س
ʾ	ء	Sy	ش
Y	ي	ṣ	ص
ḍ	ض		

2. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda syaddah, harus ditulis secara lengkap, seperti;

احمدية : ditulis *Ah madiyyah*

شمسية : ditulis *Syamsiyyah*

3. Ta'Marbutah di Akhir Kata

- a. Bila dimatikan ditulis “h”, kecuali untuk kata-kata arab yang sudah terserap menjadi bahasa indonesia:

جمهورية : ditulis *Jumhuriyyah*

مملكة: ditulis *Mamlakah*

- b. Bila dihidupkan karena berangkat dari kata lain, maka ditulis “t”:

نعمة الله :ditulis *Ni'matullah*

زكاة الفطر :ditulis *Zakāt al-Fitr*

4. Vokal Pendek

Tanda *fathah* ditulis “a”, *kasrah* ditulis “i” , dan *damah* ditulis “u”

5. Vokal Panjang

- a. “a” panjang ditulis “ā”, “I” panjang ditulis “ī”, dan “u” panjang ditulis “ū”, masing-masing dengan tanda *macroh* diatasnya.
- b. Tanda *fathah* + huruf ya’ tanpa dua titik yang dimatikan ditulis “ai”, dan *fathah* + wawu mati ditulis “au”

6. Vokal-vokal pendek Berurutan

Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أَنْتُمْ : a’antum

مُؤْنِث : mu’annas.

7. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *qomariyyah* ditulis al-:

القرآن : ditulis *al-Qur’an*

- b. Bila diikuti *syamsiyyah*, maka al- diganti dengan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya:

السنة : ditulis *as-sunnah*

8. Huruf Besar

Ditulis huruf besar disesuaikan dengan EYD

9. Kata dalam Rangkaian Frasa Kalimat

- a. Ditulis kata per kata atau;
- b. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut:

شيخ الإسلام : *Syaikh al-Islam*

تاج الشريعة : *Taj asy-Syariah*

التصور الإسلامي : *At-Tasawwur al-Islam*

10. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indoensia (KBBI) seperti kara ijmak, nas, hak, nalar, paham, dan sebagainya, ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

MOTO

"Seungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS Ar Rad 11)

"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali."

(HR Tirmidzi)

ABSTRAK

Nama : Jumriati Makapuas
NIM : 20142004
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Syariah Karyawan Bank Syariah Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Syariah Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Manado Mantos dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dengan 4 informan dan dokumentasi. Data dianalisis merujuk pada Miles and Huberman yakni tiga tahapan meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan literasi keuangan syariah meliputi Perencanaan rekrutmen karyawan belum dilaksanakan secara optimal, analisis kebutuhan SDM, choice and appointment dan penempatan SDM telah dilaksanakan dengan baik, karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Manado Mantos berada pada aspek *Well Literate* yakni tingkat literasi yang paling tinggi dengan yang diperoleh melalui pelatihan yang terbatas, sosialisasi dan sharing session secara rutin seperti saat brifieng, dan adanya penilaian kinerja dan evaluasi oleh pimpinan secara rutin.

Kata Kunci : Manajemen, SDI, Literasi Keuangan, BSI

ABSTRACT

Name of the Author : Jumriati Makapuas
Student Id Number : 20142004
Faculty : Islamic Economics and Business
Study Program : Sharia Banking
Thesis Title : Human Resource Management (SDI) in Increasing Sharia
Financial Literacy of Indonesian Syariah Bank Employees

This research aims to describe the application of Human Resource Management (SDI) in Increasing Sharia Financial Literacy of Bank Syariah Indonesia Manado Mantos Branch Employees using qualitative research methods. Data was collected through observation, interviews with 4 informants and documentation. Data were analyzed referring to Miles and Huberman, namely three stages including data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the research found that the application of human resource management in increasing sharia financial literacy includes employee recruitment planning has not been implemented optimally, analysis of human resource needs, choice and appointment and placement of human resources has been implemented well, employees of Bank Syariah Indonesia Manado Mantos Branch are in the Well Literate aspect namely the highest level of literacy obtained through limited training, regular socialization and sharing sessions such as during briefings, and regular performance assessments and evaluations by leaders.

Keywords: *Management, SDI, FinancialLiteracy, BSI.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat, nikmat dan kemurahannya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat dan salam marilah kita panjatkan kepada junjungan nabi besar kita Nabi Muhammad SAW. Yang telah memberikan semangat dan motivasi Ikhuwa insania, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Syariah pada Karyawan Bank Syariah Indonesia”*

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat sebagai mahasiswa dalam menyelesaikan program sarjana strata S1 perkuliahan selama 4 tahun, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Penulis mengakui bahwa saat mengerjakan skripsi ini tidak luput dari kesalahan yang ada, oleh karena itu sangat membutuhkan kritik dan saran yang membangun, agar lebih mendekatkan pada kata sempurna.

Bentuk kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini sangat penting bagi penulis, namun ucapan terimakasih terlebih dahulu pada kedua orang tua saya yakni Ayah Hasan Makapuas dan Ibu Darliana Mandalurang serta adik Muhammad Mauludin Makapuas yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir. Dengan segala hormat, penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua yang terlibat membantu penulis baik secara moril maupun materil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Bentuk terimakasih saya yang mendalam terutama dimulai kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Prof. Dr. H. Ahmad Rajafi, M.HI, Wakil rektor I Dr. Edi Gunawan, M.HI, Wakil rektor II Dr. Hj. Salma Mursyid, M.HI dan Wakil rektor III Dr. Mastang Ambo Baba, M.Ag
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, Dr. Radlyah Hasan Jan, M.Si Dosen juga selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing, mengarahkan dan memotivasi dalam penyelesaian

skripsi ini, serta Wakil Dekan I Dr. Muzwir Luntadjo, Msi, Wakil dekan II Dr. Nurlaila Harun, M.Si, dan Wakil dekan III Dr. Syarifuddin, M.Ag

3. Ketua Program Studi Perbankan Syariah Nur Shadiq Sandimula, M.E dan Sekretaris program studi Perbankan Syariah Chadijah Haris, M.M yang senantiasa memberikan support, arahan, dan bimbingan hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fitria Ayu Lestari Niu, M.S.A yang merupakan dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan arahan, masukan serta semangat selama proses pembimbingan skripsi.
5. Seluruh Dosen, Kabag, Staff dan Tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
6. Kepada BSI KC Manado Mantos yang sudah memberikan izin serta bantuannya dengan berpartisipasi menjadi salah satu responden dari pegawai dibank tersebut, terimakasih saya ucapkan semoga dari penelitian ini membawa manfaat manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan literasi keuangan yang lebih maju kedepan.
7. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri (FEBI) Program Studi Perbankan Syariah angkatan 20 khususnya kelas Perbankan Syariah A yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi saya.
8. Dan terakhir untuk diri sendiri yang sudah kuat selama ini, sudah mau berjuang dan melawan segala semua keluh kesah, bahkan rasa malas yang dihadapi sehingga mampu berdiri dan sampai dititik ini untuk menyelesaikan setiap proses yang ada. Terimakasih untuk diri sendiri, karena sudah berani dan selalu semangat dalam setiap keadaan.

Manado, 04 Oktober 2024

Jumriati Makapuas

DAFTAR ISI

ABSTRAK	2
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian	6
G. Definisi Operasional.....	7
H. Penelitian Terdahulu.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI).....	11
B. Literasi Keuangan Syariah	21
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
B. Rancangan Penelitian	34
C. Data dan Sumber Data	34
D. Instrumen Penelitian	35
E. Subjek Penelitian	36
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian	40
B. Hasil Penelitian	49

BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Indeks Literasi dan Inklusi Keuangan Syariah	4
---	---

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam suatu perusahaan karena mereka mendorong operasi perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merujuk kepada individu atau insani yang terlibat dalam suatu organisasi dan memiliki peran yang signifikan. Untuk mengelola orang secara efektif, manajemen sumber daya insani harus dilihat sebagai perluasan dari perspektif tradisional. Untuk melakukannya, pengetahuan dan keterampilan tentang perilaku manusia diperlukan. Berdasarkan konsep *Islamiah* dan *insaniah*, profesionalisme dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari kepemimpinan Rasulullah SAW yang menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya.¹

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di bumi. Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya untuk kesejahteraan manusia, makhluk lain, dan seluruh alam semesta secara keseluruhan. Pada dasarnya, semua yang diciptakan Allah adalah untuk kepentingan umat manusia. Konsep bahwa setiap pekerja adalah manusia dan bukan hanya sumber daya bisnis adalah dasar manajemen sumber daya insani.²

Salah satu bisnis yang menggunakan komponen sumber daya manusia adalah industri perbankan syariah. Perkembangan perbankan syariah hingga saat ini belum dapat dikatakan berkembang secara pesat. Kendala yang dialami, diantaranya adalah SDI perbankan syariah.³ Manajemen SDM berbasis syariah memiliki tiga jenis: penilaian kinerja dilakukan sepanjang hidup, bukan hanya di tempat kerja.⁴

¹ Savira Rezadien Ramadhani, 'Pengelolaan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) Di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati', *Jurnal Penelitian*, 5.1 (2018), 5.

² Sukoarno L. Hasyim, 'Manajemen Sumber Daya Insani', *Jurnal Lentera*, 2.1 (2019), 139.

³ Misra, Isra, Muhammad Ragil, and Muhammad Iqbal Fachreza. "Manajemen perbankan syariah (konsep dan praktik perbankan syariah di indonesia)." (2021).

⁴ Saifuddin Bachrun, *Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2017).

Akibatnya, manusia diminta untuk berhati-hati dalam menjalani kehidupan mereka. Ada dua cara untuk menilai kinerja berdasarkan Al-Qur'an: evaluasi berdasarkan pertimbangan (kepribadian dan karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku. Selain itu, Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan moral dan spiritual manusia selain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.⁵

Islam mengajarkan segala sesuatu harus dilakukan dengan rapih, benar, tertib, dan teratur. Segala proses harus dilakukan dengan baik dan benar, dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan, seperti yang dikatakan oleh Rasulullah SAW:

ان اهلل يحب اذا عمل احدكم العمل ان يتقنه

Terjemahannya:

Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).

Manajemen sumber daya insani di perusahaan tidak hanya bergantung pada tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian; implementasi juga bergantung pada tugas pengarahan. Menurut ajaran Islam, proses manajemen sumber daya insani dalam sebuah organisasi membutuhkan konsistensi intelektual, pengembangan, dan penempatan seseorang dalam posisi dalam organisasi.⁶

Manajemen sumber daya insani dalam lingkungan perbankan syariah memiliki pengaruh terutama pada kinerja dan capaian entitas. Namun sering ditemui kendala sumber daya insani (SDI) dalam perbankan syaria antara lain tingkat kemampuan karyawan yang berbeda-beda, kurangnya pelatihan dan materi pendukung, serta pengembangan karyawan yang berkelanjutan, sehingga banyak karyawan yang paham akan literasi keuangan syariah. Pengelolaan manajemen dan pengembangan sumber daya insani (SDI) yang tertata akan menghasilkan karyawan yang

⁵ Nadya Amiri dan Nur Aini Latifa Husna, 'Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar', *Jurnal Iqtisaduna*, 1.1 (2018), 35.

⁶ Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasyimi, *Mukhtarul Ahaadits Wa Al-Hukmu Al-Muhammadiyah*, ed. by Dar Nasyr Al-Misriyyah (Surabaya, 2016).

berkembang dan kompeten.⁷

Literasi keuangan merupakan kemampuan untuk memahami kondisi keuangan serta konsep keuangan dan untuk merubah pengetahuan itu secara tepat ke dalam perilaku (Pulungan & Febriaty, 2018).

Menurut Siti Hafidzah (2016) dalam penelitian Haidar, mengemukakan bahwa literasi keuangan syariah dapat diartikan sebagai melek keuangan syariah yaitu mengetahui secara gamblang produk dan jasa keuangan syariah, serta dapat membedakan antara bank konvensional dan bank syariah dan juga dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam mengambil keputusan ekonomi sesuai dengan syariah. Pengertian lain disebutkan bahwa literasi keuangan syariah adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengetahuan keuangan, kemampuan serta sikap untuk mengelola sumber keuangan agar sesuai dengan ajaran islam

Literasi keuangan syariah secara konseptual adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan pengetahuan keuangan, sikap, dan keterampilan untuk mengelola sumber daya keuangan sesuai dengan ajaran Islam (Rahim, 2016).⁸

Dalam upaya meningkatkan layanan jasa keuangan, literasi adalah upaya untuk menghilangkan semua hambatan yang menghalangi ketidaktahuan untuk masuk. Tingkat literasi keuangan karyawan adalah salah satu komponen yang berpengaruh terhadap keberhasilan upaya inklusi keuangan ini. Literasi keuangan, juga dikenal sebagai melek keuangan (*financial literacy*), menunjukkan tingkat pemahaman karyawan tentang bagaimana uang bekerja.⁹

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), untuk mengukur inklusi keuangan masyarakat Indonesia dan indeks literasi, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyelenggarakan Survei Nasional Literasi dan Inklusi Keuangan (SNLIK) pada

⁷ Ali Hardana, 'Manajemen Sumber Daya Insani', *Jurnal Al-Masharif*, 1.1 (2015), 35.

⁸ M.Si. Noviani, S.E., *Literasi Keuangan Syariah Untuk Perkembangan UMKM*, ed. by Ak. Dwi Winarni, S.E., N.Sc. (Jawa Tengah, 2023).

⁹ Aisyah dan Wicaksana, *Analisis Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Menggunakan Produk Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa Ekonomi Syariah Syariah Dan Perbankan Syariah Wilayah Kabupaten Bantul Yogyakarta)*, 2018.

tahun 2022. SNLIK 2022 dilaksanakan mulai Juli hingga September 2022 di 34 provinsi yang mencakup 76 kota/kabupaten dengan jumlah responden sebanyak berusia antara 15 s.d. 79 tahun. Sebagaimana di tahun 2016 dan 2019, SNLIK 2022 juga menggunakan metode, parameter dan indikator yang sama, yaitu indeks literasi keuangan yang terdiri dari keterampilan, parameter dan indikator yang sama keyakinan, sikap dan perilaku, sementara indeks inklusi keuangan menggunakan parameter penggunaan (*usage*).¹⁰

Hasil SNLIK 2022 menunjukkan indeks literasi keuangan masyarakat Indonesia sebesar 49,68 persen, naik dibanding tahun 2019 yang hanya 38,03 persen. Sementara indeks inklusi keuangan tahun ini mencapai 85,10 persen meningkat dibanding periode SNLIK sebelumnya di tahun 2019 yaitu menjadi 76,19 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa gap antara tingkat literasi dan juga tingkat inklusi semakin menurun, dari 38,16 persen di tahun 2019 menjadi 35,42 persen di tahun 2022.¹¹

SNLIK 2022 juga mengukur tingkat literasi dan inklusi keuangan syariah. Hasil yang diperoleh menunjukkan indeks literasi keuangan syariah masyarakat Indonesia meningkat dari 8,93 persen di tahun 2019 menjadi 9,14 persen di tahun 2022. Sementara itu, untuk tingkat inklusi keuangan syariah juga menunjukkan peningkatan menjadi 12,12 persen di tahun 2022 dari sebelumnya 9,10 persen pada periode survei tahun 2019.¹¹

Tabel 1.1 Perbandingan Indeks Literasi dan Inklusi Keuangan Syariah

Indeks Syariah	2019	2022
Literasi	8.93%	9,14%
Inklusi	9,10%	12,12%

Karyawan BSI harus memiliki pemahaman yang baik tentang literasi keuangan dan mampu mempromosikan produk Bank Syariah Indonesia dengan baik,

¹⁰ Ojk, 'Siaran Pers Survei Nasional Literasi Dan Inklusi Keuangan Tahun 2022', *Otoritas Jasa Keuangan*, November, 2022, 10–12.

¹¹ Ojk.

sehingga pelanggan tidak lagi bingung dengan bahasa asing. Sebagai pembiayaan dan menabung, produk bank syariah seharusnya sangat potensial karena tidak ada *riba*.

Salah satu bank syariah yang beroperasi di Kota Manado adalah Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos, yang berkontribusi pada pengembangan dan peluang ekonomi syariah di lingkungannya. Tingkat pemahaman karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos menjadi salah satu tolak ukur kemajuan dan perkembangan Bank Syariah Indonesia di Kota Manado. Menurut hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa Sebagian karyawan di BSI KC Manado Mantos, menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mengerti atau belum memahami literasi keuangan syariah bagi para nasabah. Kurangnya wawasan dan pengetahuan karyawan dalam hal literasi keuangan syariah berkaitan dengan kurangnya manajemen sumber daya insani yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Secara umum, pengetahuan adalah semua yang Anda ketahui tentang sesuatu. Semakin banyak karyawan BSI KC Manado Mantos tahu tentang perbankan syariah dan produk literasi keuangan syariah yang mengikutinya, semakin baik mereka memilih produk tersebut. Sebaliknya, semakin sedikit pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang perbankan syariah dan produk literasi keuangan syariah yang mengikutinya, semakin buruk pandangan mereka tentang produk tersebut.¹²

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengangkat Judul **Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam Meningkatkan Literasi Keuangan Syariah pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos)**, guna memberikan wawasan serta implementasi Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan literasi keuangan syariah kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos.

¹² Muhammad Arief Rialdy, *'Analisis Pengaruh Disposable Income Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Minat Menabung Ibu-Ibu Majelis Taklim Al-Hidayah Di Perbankan Syariah'* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yakni sebagai berikut:

1. Tingkat pemahaman literasi keuangan syariah karyawan pada BSI KC Manado Mantos menjadi tolak ukur kemajuan dan perkembangan Bank Syariah Indonesia di Kota Manado.
2. Karyawan baru belum mendapatkan training atau pelatihan khusus untuk peningkatan literasi keuangan syariah

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini membatasi masalah pada penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan literasi keuangan syariah khususnya pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Manado Mantos

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini merujuk pada batasan masalah yakni Bagaimana penerapan Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan Literasi Keuangan Syariah pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan Literasi Keuangan Syariah pada karyawan BSI KC Manado Mantos.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada manajemen sumber daya insani dan literasi keuangan syariah, sumbangsih ilmu serta sebagai referensi atau rujukan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BSI KC Manado Mantos

Sebagai masukan dalam meningkatkan literasi keuangan syariah karyawan dan menjadi saran untuk inovasi manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

b. Bagi Peneliti

Sebagai landasan dan sarana pengaplikasian ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dalam bidang ilmu ekonomi khususnya perbankan serta meningkatkan pengetahuan dan wawasan.

G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi yang diteliti dapat diklasifikasikan menjadi empat, yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)

Manajemen sumber daya insani yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui tahapan perencanaan hingga evaluasi untuk memperoleh SDM yang berpotensi yang secara optimal sesuai dengan kriteria penilaian untuk mewujudkan tujuan bersama¹³ serta proses mengatur potensi Sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara optimal, dengan jalan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki.¹⁴

2. Literasi Keuangan Syariah

Literasi keuangan syariah berarti memahami dan memahami konsep dan prinsip keuangan Islam serta prinsip syariah yang terkait dengan pengelolaan keuangan pribadi, investasi, perbankan, dan asuransi.¹⁵

3. Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia merupakan Bank hasil merger dari ketiga Bank Syariah yaitu BRI Syariah, BNI Syariah dan Mandiri Syariah yang memiliki

¹³ Affandy, Fachrudin Fiqri, and ME SEI. "BAB 11 MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI BANK SYARIAH." *Perbankan Syariah: Teori, Konsep & Implementasi* 176 (2023).

¹⁴ Haryanto, M. M., and D. R. Rudy. "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami." (2021).

¹⁵ Kasmir, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi*, ed. by PT Raja Grafindo Persada, 2010.

izin merger pada tanggal 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Kemudian Bank Syariah Indonesia diresmikan pada 1 Februari 2021 oleh Presiden Joko Widodo.¹⁶

H. Penelitian Terdahulu

1. Kurnia Sari yang berjudul *Tingkat Literasi Keuangan Syariah Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Darussalam* dengan menggunakan metode kuantitatif menemukan bahwa tingkat literasi keuangan syariah pada pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Darussalam memperoleh rata-rata 85,28% (tinggi). Dengan indikator pengetahuan dasar tingkat literasi masih kategori sedang dengan rata-rata 78,47%, sedangkan pada indikator kemampuan sudah mencapai kategori tinggi dengan rata-rata 86%. Tingkat literasi dengan kategori tinggi juga diperoleh pada indikator sikap dengan rata-rata 86,67% dan pada indikator kepercayaan dengan nilai rata-rata 90%.¹⁷ Meskipun penelitian terdahulu ini juga merujuk pada objek literasi keuangan syariah pada karyawan bank syariah indonesia, namun berbeda dengan penelitian ini yang melihat aspek lain yakni pada proses atau upaya yang dilakukan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan literasi keuangan syariah karyawan menggunakan metode kualitatif.
2. Dewi Ratnasari dengan judul *Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Argamakmur* menggunakan metode kualitatif menemukan bahwa Proses seleksi rekrutmen yang bertujuan untuk memilih calon pegawai yang memenuhi standar kualifikasi bank. Dengan standar yang harus dimiliki yaitu salah satunya adalah harus memiliki soft skill. Selanjutnya adalah Strategi yaitu dengan

¹⁶ 'Sejarah Perseroan-Bank Syariah Indonesia', *Bank Syariah Indonesia*, 2024.

¹⁷ Sari, Kurnia. *Tingkat Literasi Keuangan Syariah Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Darussalam*. Diss. UIN Ar-Raniry, 2023.

memberikan motivasi berupa refreshment, pemberian reward pencapaian target, seminar, program-program pelatihan dan pengembangan, yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya insani yang diukur menggunakan Alat ukur kinerja karyawan KPI (Key Performance Indicators).¹⁸ Penelitian ini akan menjadi rujukan pada teori, hasil dan metode.

3. Al Hasan, dkk dengan judul Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global menggunakan metode kualitatif menemukan bahwa setidaknya ada dua metode yang dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani yaitu: (1) membangun manajemen sumber daya insani yang profesional; dan (2) mendirikan pusat pendidikan dan penelitian, serta sertifikasi profesi bagi calon pekerja dan pekerja lembaga keuangan syariah.¹⁹
4. Reny Mayangsari, Dengan judul Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan di ESGE T-Shirt and Screen Printing Ponorogo. dalam penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Insani dan Metodologi Penelitian yang digunakan yaitu Kualitatif. Adapun perbedaan dalam penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Karyawan di ESGE T-Shirt and Screen Printing di Ponorogo. Sedangkan disini peneliti membahas tentang penerapan Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan Literasi Keuangan Syariah pada Karyawan BSI KC Manado Mantos.²⁰

¹⁸ Ratnasari, Dewi. *Strategi Manajemen Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP*. Bengkulu Argamakmur. Diss. Universitas Islam Negeri Fatmawari Sukarno Bengkulu, 2023.

¹⁹ Al Hasan, Fahadil Amin, and Muhammad Irfan Maulana. "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global." *Sosio Didaktika: Social Science Education Journal* 3.1 (2016): 27-36.

²⁰ Reny Mayangsari, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan Di T-Shirt and Screen Printing Ponorogo' (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

5. Pini Julistiana yang berjudul Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babelkc Syariah Palembang menggunakan metode kuantitatif menemukan bahwa literasi keuangan syariah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²¹
6. Muna Dahlia dengan judul Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Menggunakan Lembaga Keuangan Syariah (Studi pada Dosen Universitas Islam Negeri Ar-Raniry). di dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang literasi keuangan syariah dan lembaga keuangan syariah. Adapun perbedaan dalam penelitian ini dari segi metodologi penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan sumber data yang diperoleh melalui jawaban responden Dosen Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Sedangkan peneliti menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan sumber data yang diperoleh melalui informan karyawan BSI Manado Mantos.²²

²¹ Julistiana, Pini Julistiana Pini, Isni Andriana Isni Andriana, and Shelfi Malinda Shelfi Malinda. "Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel KC Syariah Palembang." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6.5 (2024): 3422-3431.

²² Muna Dahlia, 'Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Menggunakan Lembaga Keuangan Syariah' (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020).

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani (SDI)

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses yang mengatur tindakan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka dengan bekerja sama menggunakan sumber daya yang tersedia. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.²³

Menurut Al-Munawwir (2013), kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai idarah, yang berasal dari kata adaara, yaitu mengatur.

Di sisi lain, McLarney & Rhyno (1999) menegaskan bahwa manajemen dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain. Pengertian ini mengandung pemahaman bahwa dalam mencapai tujuan organisasi seorang manajer perlu melibatkan banyak orang untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diaturnya. Karena manajemen dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan keterampilan bagi seorang manajer dengan melalui berbagai bentuk pelatihan.²⁴

Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari kata latin *manus*, yang

²³ Rahmat Laan Fauziyah Lamaya Burhanudin Gesi, 'Manajemen Dan Eksekutif', *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2019), 53.

²⁴ Wawan Wahyudin, 'Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam', *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1.2 (2020), 113.

berarti "tangan", kata Italia *maneggiare*, yang berarti "mengendalikan," dan kata Inggris *to manage*, yang berarti "mengatur." Namun, para ahli memberikan berbagai definisi manajemen, termasuk di antaranya:²⁵

- a. George R.Terry, Manajemen adalah prosedur unik yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, gerakan, dan pengawasan.
Menurut definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.
- b. Schein, memberi definisi manajemen sebagai suatu profesi. Dia mengatakan bahwa manajemen adalah suatu profesi di mana orang bekerja secara profesional, dengan ciri-ciri seperti membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, mendapatkan status sebagai hasil dari pencapaian standar kerja tertentu, dan memiliki kode etik yang kuat.
- c. Luther Gulick, menggambarkan manajemen sebagai bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Di awal perkembangan Islam, manajemen dianggap sebagai ilmu teknik (seni) kepemimpinan. Namun, sebelum era Islam, konsep manajemen telah diterapkan di beberapa negara di seluruh dunia. Manajemen syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Jika setiap orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan bertindak berdasarkan nilai-nilai *tauhid*, maka diharapkan bahwa perilaku mereka akan terkendali.²⁶

²⁵ Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

²⁶ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah* (Jakarta: Gema Insani Press, 2008).

Oleh karena itu, manajemen syariah mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan manajemen konvensional dan diwarnai oleh aturan Al-Qur'an. Aturan Al-Qur'an inilah yang akan menjadi pedoman untuk cara manajemen dilakukan.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Q.S Ali 'Imran [3] ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

Terjemahannya:

Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung. (Q.S Ali-Imran:104)

Allah SWT mengatakan bahwa sebagian dari kalian akan beruntung jika mereka bertugas menegakkan perintah-Nya, meminta orang untuk berbuat baik dan melarang perbuatan buruk. Ayat ini menunjukkan bahwa, meskipun tugas tersebut diwajibkan atas setiap anggota umat ini, harus ada kelompok tertentu yang bertanggung jawab untuk mengembannya.²⁷

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian sumber daya manusia, finansial, fisik, dan informasi adalah bagian dari proses manajemen. Ini termasuk

pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, pengawasan, dan koordinasi berbagai aktivitas dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa ia bekerja dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.²⁸

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Empat komponen terdiri dari fungsi manajemen: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan

²⁷ Hafidhuddin.

²⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian, Dan Masalah)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

controlling (pengawasan). yaitu:²⁹

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning, atau perencanaan, ialah menetapkan tugas yang harus dilakukan oleh tim untuk mencapai tujuan tertentu. *Planning* adalah kegiatan pengambilan keputusan karena termasuk memilih alternatif keputusan. Untuk merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang, diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan.

Perencanaan terdiri dari empat tahap: menentukan tujuan perencanaan, menentukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, mengembangkan dasar pemikiran untuk situasi yang akan datang, cara untuk mencapai tujuan, dan melaksanakan rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya.

Perencanaan juga merupakan proses kegiatan yang rasional dan sistemik dalam menetapkan suatu keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan di kemudian hari dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Burhanuddin (1994), Perencanaan hakekatnya adalah sebagai aktifitas pengambilan suatu keputusan tentang sasaran (obyektivitas) apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran dan siapa yang akan melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Dalam manajemen, fungsi perencanaan sangatlah jelas yaitu sebagai penentu langkah berikutnya. Perencanaan adalah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Perencanaan mengandur unsur-unsur yaitu sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, adanya proses, hasil yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

²⁹ George R Terry, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006).

Suatu rencana tidak akan timbul dengan sendirinya melainkan lahir sebagai hasil sebuah pemikiran yang bersumber pada setiap hasil penelitian yang telah dilakukan. Artinya, kegiatan penelitian harus mendahului perencanaan, atau paling sedikit sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan perencanaan. Dan para manajer selaku perencana mutlak perlu memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dengan segala risikonya. Dikatakan demikian karena memang benar bahwa suatu rencana adalah keputusan yang hendak dilaksanakan di masa yang akan datang dan salah satu ciri masa depan ialah ketidakpastian.³⁰

Dan makna perencanaan yang digambarkan di atas mengandung arti; pertama, manajer atau pimpinan yang memikirkan dengan matang terlebih dahulu sasaran (tujuan) dan tindakan yang berdasarkan pada beberapa metode, rencana, atau logika dan bukan berdasarkan perasaan. Kedua, rencana yang mengarahkan pada tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya. Ketiga, rencana merupakan pedoman untuk suatu organisasi dalam memperoleh dan menggunakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.³¹

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing adalah proses pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan dan penugasan yang diberikan kepada setiap kelompok oleh seorang manajer. Istilah ini berasal dari kata Yunani "*organon*", yang berarti alat. *Organizing* mengatur sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur individu dalam pola yang memungkinkan mereka melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian adalah proses dan rangkaian kegiatan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, yang bertujuan untuk menciptakan

³⁰ Rudi Ahmad, 'Faktor Manajemen Profesional: Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.5 (2021), 700–701.

³¹ Fathul Maujud, 'Implementasi Fungsi - Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam', *Jurnal Penelitian Keislaman*, 1.14 (2018), 33–34.

hubungan kerja yang baik di antara mereka dan memastikan lingkungan kerja dan fasilitas yang sesuai.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan adalah upaya untuk menggerakkan anggota kelompok demikian rupa sehingga mereka ingin dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan anggota kelompok karena mereka ingin mencapainya.

Sumber daya manusia terkait erat dengan pelaksanaan, yang pada akhirnya merupakan inti dari aktivitas manajemen. Proses pelaksanaan berkaitan dengan sikap, nilai, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, kepuasan, dan interaksi seseorang dengan lingkungannya.

George R. Terry (dalam Sunarto, 1987:86) mendefinisikan *actuating* sebagai: “tindakan untuk mengusahakan agar seluruh anggota kelompok suka berusaha untuk mencapai sasaran, agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi”

Perencanaan dan pengorganisasian yang baik tetapi bila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja. Untuk itu maka dibutuhkan kerja keras, kerja cerdas dan kerjasama. Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk visi, misi dan program kerja organisasi. Pelaksanaan kerja harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun. Setiap SDM harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan adalah kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan operasional di lapangan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan dari pengawasan adalah untuk menemukan kesalahan, penyimpangan, cacat, dan hal-hal yang tidak baik. Karena lebih berkaitan dengan penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif, istilah *controlling* lebih

banyak digunakan.

Proses pengambilan biasanya terdiri dari paling sedikit lima tahap. Proses pengawasan ini terdiri dari penetapan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata, perbandingan pelaksanaan pelaksanaan dengan standar, dan analisis penyimpangan dan koreksi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada setiap pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki tiga

tujuan utama yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:

- a) Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis;
- b) Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam merigatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan;
- c) Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini;
- d) Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM;
- e) Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.³²

4. Sumber Daya Insani (SDI)

Dalam kaitannya dengan lingkungannya, manusia dapat diartikan sebagai konsep, fakta, kelompok *genus*, atau individu. Sumber daya Insani (SDI) berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, dan merupakan salah satu

³² Priyono, *Pengantar Manajemen* (Surabaya, 2007).

faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci untuk perkembangan perusahaan.³³

Nawawi dalam Ismanto (2015) menjelaskan sumber daya insani dalam tiga pengertian. Pertama, sumber daya manusia adalah orang yang bekerja untuk suatu organisasi, biasanya disebut personil, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Kedua, sumber daya manusia adalah potensi manusia yang membantu organisasi bertahan hidup. Ketiga, sumber daya manusia adalah potensi yang berfungsi sebagai modal (*non-material* atau *non-financial*) dalam organisasi dan dapat diwujudkan secara fisik sebagai potensi nyata (*real*).³⁴

Manajemen Sumber Daya Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Insani dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif dan untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan juga memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Sumber Daya Insani merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan juga tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

³³ Veitzhal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang* (Jakarta: Rajawali Press, 2009).

³⁴ Agus Koni, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)* (Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).

Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam pengolahan sumber daya yang ada di Bumi. Pada dasarnya, semua ciptaan Allah di bumi dibuat untuk kepentingan manusia, sehingga Dia menciptakan manusia sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber dayanya untuk kesejahteraan manusia, makhluk lain, dan seluruh alam semesta. Dalam Al-Qur'an, surat Al-Jasiyah [45] ayat 13, Allah dengan jelas menyatakan hal ini.³⁵

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

١٣

Terjemahannya:

Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.

Warisan besar (*al-hadzarah*) adalah kemajuan pemikiran manusia dalam ilmu tata kelola perusahaan (manajemen). Ini meningkatkan kesejahteraan umat manusia. Bisnis manajemen muncul pada awal atau akhir tahun 1900-an. Banyak konsep dan pendekatan manajemen telah dikembangkan oleh pakar manajemen sejak awal hingga sekarang. Perkembangan ini sangat menarik karena ada perubahan dalam cara manajemen dilihat. Dalam surat Az-Dzariyat [51] ayat 56, Allah SWT mengatakan bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah di dunia untuk beribadah kepada-Nya yang berbunyi:³⁶

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Terjemahannya:

Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah

³⁵ Hardana.

³⁶ Nur Fitri Latifah, 'Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1.1 (2021), 119.

kepada-Ku. (Q.S Az-Dzariyat : 51)

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Salah satu aset utama suatu organisasi, masyarakat, atau negara adalah manusia, yang disebut sebagai sumber daya insani. Pengertian ini menekankan peran manusia sebagai katalisator utama untuk pembangunan dan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan. Sumber daya insani tidak hanya mencakup populasi atau jumlah penduduk sebuah negara, tetapi juga kualitas, keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan potensi yang dimiliki setiap orang.³⁷

B. Literasi Keuangan Syariah

1. Pengertian Literasi Keuangan Syariah

Berdasarkan pada peraturan yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 76/POJK.07/2016 yang membahas mengenai Peningkatan Literasi dan Inklusi keuangan di sektor jasa keuangan bagi konsumen dan/atau masyarakat, maka pengertian dari Literasi Keuangan adalah sebuah ilmu, kemampuan, dan keyakinan yang mampu untuk mempengaruhi sikap serta perilaku dari seseorang untuk meningkatkan kualitas dalam mengambil keputusan dan pengelolaan keuangan yang tepat guna mencapai kesejahteraannya masing-masing.

Literasi keuangan dapat dikatakan sebuah proses langkah dari suatu tingkatan tertentu yang bisa memahami gambaran dari sistem keuangan dan rangkaian proses dari tingkat kemampuan seorang individu di dalam mengelola keuangannya yang bersifat pribadi dengan efektif dalam jangka waktu pendek atau panjang yang dapat merubah keadaan dari perekonomiannya³⁸

Adapun menurut Lusardi & Mitchaell menyatakan bahwa literasi

³⁷ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).

³⁸ Harish Muhammad Ramadhani, 'Pengaruh Literasi Keuangan Syariah, Promosi, Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank', *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2 (2021), 693.

keuangan dapat didefinisikan sebagai pengetahuan tentang keuangan dengan tujuan mencapai kesejahteraan. Orton menjelaskan bahwa literasi keuangan menjadi bagian penting dari kehidupan seseorang karena dapat membantu mereka membuat keputusan keuangan yang cerdas, tetapi penelitian di berbagai negara menunjukkan bahwa literasi relatif kurang.³⁹

Sedangkan Menurut Huston, literasi keuangan adalah sebuah bagian dari modal manusia yang dapat digunakan dalam kegiatan keuangan untuk meningkatkan manfaat seumur hidup yang diharapkan dari konsumsi.⁴⁰

Literasi keuangan Syariah merupakan pengetahuan tentang keuangan yang sesuai dengan prinsip Syariah dimana seorang individu mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakan pengetahuannya terhadap keuangan, pengelolaan keuangan dan mengevaluasi terhadap segala macam informasi-informasi yang terkait dengan keuangan tersebut untuk dapat mengelola sumber daya keuangan mereka dengan tujuan untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang harus sesuai secara dasar hukum Islam yang berdasarkan dari AlQur'an dan juga Hadist.⁴¹

Literasi keuangan secara syariah akan menjadi dasar dari masyarakat untuk mendapatkan pencerahan dari setiap lembaga keuangan yang di kelola secara syariah. Kita ketahui atau tidak praktek dari riba ini sesungguhnya menjadi ancaman bagi setiap individu khususnya masyarakat muslim untuk dapat menghindari praktek riba tersebut.

Literasi keuangan syariah yaitu tingkat pemahaman masyarakat tentang bagaimana mengelola keuangan secara syariat islam. Literasi keuangan syariah didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk menggunakan pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam mengelola sumber daya keuangan menurut ajaran Islam.

³⁹ Olivia S. Mitchell and Annamaria Lusardi, 'Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Well-Being,' Wharton Pension Research Council Working Papers', 2010.

⁴⁰ J Huston Sandra, 'Measuring Financial Literacy', *The Journal of Consumer Affairs*, 44.2 (2010), 298.

⁴¹ Harish Muhammad Ramadhani.

Literasi keuangan syariah juga menjadi suatu kebutuhan bagi setiap muslim agar bisa mengatur keuangan dengan efektif dan sesuai dengan syariah Islam. Selanjutnya, melalui literasi keuangan syariah yang baik akan membuat seseorang terhindar dari setiap masalah keuangan dan praktik kejahatan keuangan oleh pihak - pihak atau lembaga yang tidak bertanggung jawab. Kesulitan keuangan yang dialami seseorang tidak hanya disebabkan oleh pendapatan yang rendah akan tetapi dapat juga disebabkan kesalahan dalam pengelolaan keuangan.⁴²

Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 76 / POJK.07 / 2016, literasi keuangan syariah bertujuan untuk meningkatkan pemahaman orang tentang keuangan dan mendorong manajemen keuangan dan industri konsumen, serta industri jasa keuangan masyarakat, untuk mencapai kesejahteraan. Kegiatan "Pengetahuan keuangan Islam" bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keyakinan, dan keterampilan pelanggan dan masyarakat umum tentang cara mengelola keuangan Islam dengan lebih baik.⁴³

Perbedaan literasi keuangan syariah dengan literasi keuangan konvensional terletak pada prinsip hasil, yang tidak hanya membagi keuntungan tetapi juga menanggung kerugian, memberikan waktu yang cukup bagi mereka yang berhutang untuk membayar hutang mereka tanpa denda. Kepemimpinan yang bijak dan tepat dapat menyebabkan kesejahteraan atau pencegahan kemiskinan. Seseorang harus memiliki sikap dan keuntungan yang mendukung ketika mereka mempelajari keuangan syariah, karena hanya pengetahuan saja tidak cukup untuk mendorong mereka untuk menjadi nasabah.⁴⁴

⁴² Afvan Aquino, 'Analisis Literasi Keuangan Syariah Tentang Riba Pada Anggota BMT/Koperasi Syariah', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8.2 (2018).

⁴³ 'Otoritas Jasa Keuangan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 76 / POJK.07 / 2016', 2016.

⁴⁴ & Rahman M Albaity, M., 'The Intention to Use Islamic Banking : An Exploratory Study to Measure Islamic Financial Literacy', *International Journal of Emerging Markets*, 14.5 (2018), 997.

Perbedaan tujuan dari bank konvensional dengan bank syariah; Bank konvensional didirikan untuk mendapatkan keuntungan material sebesar-besarnya, sedangkan bank syariah didirikan untuk memberikan kesejahteraan material dan spiritual. Kesejahteraan material dan spiritual tersebut didapat melalui usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang halal. Artinya, bank syariah tidak akan menyalurkan dana untuk usaha pabrik minuman keras atau usaha lain yang tidak bisa dijamin bahwa hasilnya berasal dari kegiatan yang halal.

Karena itu dapat dikatakan bahwa konsep keuntungan pada bank konvensional lebih cenderung, berfokus pada sudut keuntungan materi, sedangkan konsep keuntungan pada bank syariah harus memperhatikan keuntungan dari sudut duniawi dan ukhrawi(akhirat). Jika memang tujuan nasabah sesuai dengan tujuan bank syariah, maka secara prinsip tidak ada kekurangan dari menabung di bank syariah karena adanya keseimbangan antara duniawi dan ukhrawi.⁴⁵

Dari beberapa penjeleasan di atas dapat disimpulkan bahwa Literasi keuangan syariah mencakup pemahaman yang dimiliki seseorang atau komunitas tentang konsep, prinsip, dan praktik keuangan yang sesuai dengan hukum Islam. Ini mencakup pemahaman tentang produk keuangan syariah, prinsip-prinsip ekonomi Islam, serta nilai-nilai dan etika yang mendasari sistem keuangan syariah.

Literasi Keuangan Syariah memiliki beberapa tujuan, yaitu:⁴⁶

- a. Mampu meningkatkan Literasi Individu. Literasi keuangan syariah dipercaya dapat meningkatkan tingkat literasi individu dari *Less Literate* (literasi rendah) atau *Not Literate* (tidak melek) menjadi *Well Literate* (literasi baik).

⁴⁵ Tira Nur Fitria, 'Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1.2 (2015), 79.

⁴⁶ & Murniawaty I Fauzi, A., 'Pengaruh Religiusitas Dan Literasi Keuangan Syariah Mahasiswa Terhadap Minat Menjadi Nasabah Di Bank Syariah', *Economic Education Analisis Journal*, 9.2 (2020), 478.

- b. Mampu meningkatkan jumlah pengguna produk jasa keuangan syariah. Dengan meningkatnya literasi masyarakat, diharapkan masyarakat muslim dapat memahami setiap prinsip yang diterapkan oleh bank syariah sebelum memilihnya sebagai layanan keuangan mereka.

2. Tingkat Literasi Keuangan

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adapun tingkat literasi keuangan dibagi menjadi 4 bagian, yaitu:⁴⁷

a. *Well Literate*

Dalam tingkat literasi yang paling tinggi, seseorang memiliki pemahaman yang kuat tentang fitur, manfaat, hak, kewajiban, dan resiko dari produk dan jasa keuangan. Tingkatan literasi yang baik menunjukkan seseorang memiliki kemampuan untuk menggunakan produk dan jasa keuangan untuk mencapai stabilitas ekonomi.

b. *Sufficient Literate*

Tingkat pengetahuan yang cukup tentang keuangan Seseorang dalam tingkat literate yang memadai ini hanya mengetahui produk dan jasa keuangan dengan pengetahuan tentang fitur, hak, kewajiban, dan manfaatnya tanpa mampu menggunakannya.

c. *Less Literate*

Literasi keuangan yang rendah: Orang-orang dalam kategori ini hanya tahu tentang lembaga keuangan dan tidak tahu bagaimana menggunakan produk dan jasa mereka.

d. *Not Literate*

Tidak memahami keuangan: Orang yang tidak memahami keuangan tidak tahu bagaimana menggunakan barang dan jasa keuangan.

3. Manfaat Literasi Keuangan

⁴⁷ 'Otoritas Jasa Keuangan Literasi Keuangan Syariah', 2018.

Literasi keuangan mempunyai sejumlah kegunaan dan manfaat yang baik untuk tingkat kesejahteraan di masa mendatang. Manfaatnya berupa:

a. Mampu Mengelola Keuangan dengan Baik

Kemampuan dalam literasi keuangan yang baik, akan lebih mudah dalam mengatur keadaan keuangan sesuai dengan kegunaan dan kepentingannya. Dalam hal ini, misalnya mengatur cashflow bulanan, tabungan atau menyiapkan dana darurat, asuransi, serta menanamkan modal. Secara umum, bahwa bila memahami dan mengerti literasi keuangan dengan baik tidak akan sulit untuk memilih suatu strategi dan pengambilan suatu keputusan yang akurat berhubungan dengan keadaan keuangan yang dimiliki. Dalam hal ini, akan sangat mempengaruhi kekayaan finansial yang dimiliki.

b. Semakin Bijaksana Menggunakan Keuangan

Bila mempunyai kemampuan atau keterampilan dalam hal mengelola keuangan yang baik, misalnya pada produk dan jasa keuangan, maka taraf hidup atau kesejahteraan dapat meningkat secara signifikan disebabkan karena mampu memanfaatkan secara lebih baik.

c. Menghindari Penipuan

Berdasarkan wawasan dan bekal pengetahuan literasi yang cukup, akan memungkinkan personal individu akan terjerat dalam persoalan penipuan. Sebagai contoh bentuk-bentuk penipuan yang semakin marak dan telah terjadi misalnya persoalan Skema Ponzi, Pinjol Ilegal, Investasi Bodong, dan juga sebagainya.

d. Distribusi Kekayaan Merata

Manfaat adanya literasi keuangan bisa membawa pengaruh positif bagi masyarakat luas. Hal ini disebabkan karena pemilik harta atau kaya lebih suka menanamkan modal yang berupa uangnya ke lembaga finansial. Dalam hal ini, uang tersebut akan dikelola menjadi suatu produk atau jasa keuangan yang bisa digunakan untuk hal yang baik,

misalnya untuk membuka bisnis atau usaha.

4. Contoh Literasi Keuangan

Adapun beberapa contoh literasi keuangan yang erat dengan kehidupan manusia, diantaranya berupa :

a) Tabungan beragam jenisnya

Perkembangan dengan beragam jenis perbankan serta perusahaan pembiayaan atau lembaga keuangan akan menjadi salah satu indikator bahwa kesadaran akan literasi keuangan sudah dimanfaatkan dan dibutuhkan oleh masyarakat. Dan dalam hal ini, tingkat kesadaran untuk menabung dan meminjam uang sebagai modal usaha sudah ada sejak dahulu.

b) Masyarakat sadar pentingnya berpartisipasi di sektor keuangan

Dengan adanya literasi keuangan membawa dampak luas kepada masyarakat akan kesadaran peran dan berpartisipasi di sektor financial yang bisa menguntungkan masyarakat tersebut.

c) Kesadaran menabung atau berinvestasi sejak dini

Kesadaran banyak personal individu akan sadar pentingnya tata kelola dan pengelolaan keuangan dan memperhatikan kondisi pada masa tua nanti serta mampu menikmati hidup dengan baik dimasa yang akan datang.

d) Memanfaatkan hutang untuk kegiatan yang produktif

Dalam hal ini, bila berhutang tidak selalu mempunyai definisi dan maksud yang kurang baik. Dalam literasi keuangan, jika dilakukan dengan benar dan penuh dengan pemahaman serta keilmuan yang tepat, maka berhutang justru bisa mendatangkan profit dan menguntungkan pehutang. Sebagai missal adalah berhutang untuk memulai usaha ataupun bisnis.

e) Meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan

Dengan memiliki wawasan dan ilmu, serta adanya pengetahuan yang cukup terkait literasi keuangan akan membantu seseorang untuk lebih

terampil dalam mengelola masalah finansialnya. Sebagai contoh adalah dapat melakukan perencanaan dan tata cara, memanfaatkan produk serta jasa finansial.

5. Implementasi Literasi Keuangan

Implementasi literasi keuangan dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain:

- 1) Pelatihan dan Edukasi: Pelatihan dan edukasi terhadap masyarakat mengenai pentingnya literasi keuangan dan bagaimana cara mengelola keuangan secara efektif. Ini dapat dilakukan melalui program-program pendidikan keuangan yang diselenggarakan oleh lembaga keuangan atau pemerintah.
- 2) Informasi yang Mudah Dipahami: Informasi mengenai produk dan layanan keuangan harus disajikan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat umum. Hal ini dapat membantu masyarakat untuk memahami lebih mudah mengenai produk dan layanan keuangan yang tersedia.
- 3) Peningkatan Akses ke Produk dan Layanan Keuangan: Peningkatan akses ke produk dan layanan keuangan dapat dilakukan dengan memperluas jaringan layanan keuangan dan juga memperkenalkan produk dan layanan keuangan yang sesuai dengan kebutuhan setiap masyarakat.
- 4) Pendidikan Keuangan di Sekolah: Pendidikan keuangan yang harus menjadi bagian dari kurikulum pendidikan di sekolah. Hal ini dapat membantu dan meningkatkan literasi keuangan sejak dini dan membentuk perilaku yang bijak dalam mengelola keuangan.

Implementasi literasi keuangan ini sangat penting karena dapat membantu masyarakat dalam mengelola keuangan dengan baik dan meningkatkan kesejahteraan finansial. Selain itu, peningkatan literasi keuangan juga dapat membantu meningkatkan akses ke produk dan layanan keuangan, yang pada

gilirannya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi.⁴⁸

6. Upaya Meningkatkan Literasi Keuangan Syariah

Dalam upaya meningkatkan literasi keuangan syariah dibutuhkan strategi yang baik, strategi harus menguraikan serangkaian prioritas yang penting. Sangat penting untuk menetapkan prioritas nasional yang terfokus untuk memastikan bahwa kesenjangan strategis diatasi dengan sumber daya yang memadai. Dan prioritas dapat bervariasi dari suatu negara ke negara tergantung pada hasil survei kemampuan keuangannya, alat diagnostik lain, dan prioritas pemerintah. Walaupun prioritas mungkin berbeda, mereka dapat ditetapkan dengan berdasarkan sejumlah kriteria, seperti pada kebutuhan atau permintaan (misalnya anak-anak, remaja, dan juga orang dewasa), tujuan (misalnya, mendorong akses ke ruangan melalui lembaga formal), hasil yang diinginkan (misalnya, pada orang dewasa muda yang melek finansial dan kredit konsumen), dan biaya dan ketersediaan sumber daya.

Strategi Nasional Lembaga Keuangan Indonesia yang dikeluarkan OJK, dalam upaya meningkatkan literasi keuangan syariah perlu dilakukan dengan strategi yang komprehensif dan menggunakan metode pendekatan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu, metode pendekatan dalam melakukan kegiatan literasi keuangan harus berdasarkan pada:

a. Pendekatan Geografis

Pendekatan geografis ini dilakukan dengan cara memperhatikan karakteristik keunggulan suatu daerah dikombinasikan dengan indeks literasi keuangan pada wilayah tersebut sehingga dapat didefinisikan program kegiatan literasi keuangan dan penyediaan produk serta layanan jasa keuangan apa yang sesuai dengan kebutuhan.

b. Pendekatan Sasaran

Pendekatan sasaran ini melihat indeks literasi keuangan berdasarkan

⁴⁸ Achmad Choerudin, *Literasi Keuangan*, 2023.

kelompok tertentu. Misalnya pelajar, dan lain-lain. Pendekatan ini juga menyesuaikan dengan kesesuaian materi dan juga metode penyampaian yang tepat bagi kelompok tertentu.

c. Pendekatan Sektoral

Dengan adanya pendekatan ini akan di petakan aspek-aspek pembentuk indeks literasi keuangan di masing-masing industri jasa keuangan, yaitu perbankan, pasar modal, lembaga pembiayaan, dana pensiun, pegadaian, asuransi. Dengan melakukan pemetaan dimaksud, dapat mengetahui jasa keuangan mana yang masih memerlukan upaya peningkatan yang lebih optimal dalam rangka meningkatkan literasi keuangan dan memperluas akses keuangan.

Untuk memberikan konsep program dalam meningkatkan literasi keuangan syariah, dibentuk suatu kerangka dasar. Kerangka tersebut pada intinya memiliki tujuan dalam mewujudkan indeks literasi keuangan yang tinggi (*Well Literate*) sehingga dapat memanfaatkan produk dan jasa layanan keuangan syariah yang sesuai untuk mencapai kesejahteraan keuangan yang berkelanjutan.

Dan untuk mencapai tujuan tersebut maka di perinci dua misi yang harus dicapai, yakni edukasi keuangan dan pengembangan infrastruktur pengetahuan serta perluasan pada akses keuangan dan juga ketersediaan produk dan layanan jasa keuangan lainnya. Kemudian dipecah kembali menjadi tiga program strategis, yakni cakap keuangan, sikap dan perilaku keuangan bijak, dan akses keuangan.

Selain itu, terdapat juga program inisiatif, seperti pengetahuan, keterampilan dan keyakinan, infrastruktur tujuan dan perencanaan keuangan, kemampuan pengelolaan keuangan, perluasan dan kemudahan akses keuangan, serta ketersediaan produk dan layanan jasa keuangan.⁴⁹

7. Indikator Literasi Keuangan Syariah

Ada 3 indikator dalam literasi keuangan syariah yaitu pengetahuan,

⁴⁹ Ph.D Nur Hidayah, S.Ag., S.E., M.A., *Literasi Keuangan Syariah* (Jakarta, 2021).

keyakinan, dan kemampuan. Adapun pemaparannya yaitu :

(1) Indikator Pengetahuan

Indikator pengetahuan seperti yang telah di kemukakan oleh Notoatmodjo (2007) bahwa pengetahuan merupakan hasil dari pemahaman manusia, yang terjadi setelah orang melihat benda-benda tertentu. Perasaan terjadi melalui panca indera manusia, yaitu penglihatan, pendengaran, penciuman, perasa dan sentuhan. Dan sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga, dan pengetahuan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mungkin diperoleh dari pendidikan formal dan informal. Pengetahuan rendah, absolut juga rendah. Karena itu bukan pendidikan absolut dalam pendidikan formal, tetapi juga pendidikan nonformal.

Pengetahuan adalah Pemahaman seseorang terhadap suatu objek yang mencakup dua aspek, yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini pada akhirnya akan menentukan sikap seseorang terhadap objek yang diketahui, sehingga mengembangkan sikap yang lebih positif terhadap objek tersebut. Pengetahuan atau kognisi adalah bidang yang sangat penting yang dapat membentuk perilaku seseorang, karena perilaku berbasis pengetahuan lebih tahan lama daripada perilaku berbasis pengetahuan.

(2) Indikator kemampuan

Indikator yang kedua yaitu kemampuan, kemampuan merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Dan potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah. Dimana hal ini banyak para ahli mengartikan bahwa kemampuan secara bervariasi akan tetapi pada dasarnya masih memiliki konteks yang sama. Salah satunya ialah Mohammad Zain, ia berpendapat bahwa kemampuan merupakan potensi yang ada berupa kesanggupan, kecakapan, dan kakuatan kita

berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati lebih mendefinisikan kemampuan lebih pada keefektifan orang tersebut dalam melakukan segala macam pekerjaan. Yang artinya kemampuan merupakan dasar dari seseorang tersebut melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan tentunya efisien. Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbin yang dapat diartikan bahwa kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugasnya.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan adalah suatu penilaian atau ukuran dari apa yang telah dilakukan oleh orang tersebut. Dan dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu.

(3) Indikator Keyakinan

Indikator Literasi Keuangan Syariah yang ketiga yaitu keyakinan, menurut etimologi, kata iman berasal dari kata *aa ma na* (bahasa Arab) yaitu berarti mempercayai, ketenangan, kemananan, atau ketentraman. Maka iman berarti kepercayaan. percaya bersal dari kata *pracaya* (Bahasa Sansekerta) yang berarti menerima, sedangkan keyakinan berasal dari kata *yaqin* (bahasa arab) yang berarti percaya sungguh-sungguh. Dan dari penjelasan pengertian diatas, dapatlah dikatakan bahwa kepercayaan berbeda dengan keyakinan. istilah keyakinan dan keimanan berada di “atas” istilah kepercayaan, dan keyakinan kesamaan dengan iman. Dan Kepercayaan hanya menerima dengan budi (*ratio*), sedangkan keyakinan menerima dengan akal.⁵⁰

⁵⁰ Siti Homisyah Ruwaidah, ‘Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Dan Shariah Governance Terhadap Keputusan Mahasiswa Dalam Menggunakan Jasa Perbankan Syariah’, *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 1.1 (2020), 86–87.

Literasi Keuangan syariah untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan partisipasi publik dalam penggunaan produk dan layanan keuangan Islam. Literasi keuangan syariah tidak hanya diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan, tetapi juga dapat mengubah perilaku. Dimana dapat membantu manusia agar terhindar dari permasalahan keuangan.

Literasi keuangan juga merupakan sebuah kemampuan dalam pengetahuan dan keterampilan untuk manage permasalahan keuangan. Dimana kesadaran tersebut mempunyai dampak secara jangka panjang hingga dapat menjaga keadaan keuangan untuk tetap normal, stabil, aman, damai serta sejahtera.

Pentingnya Literasi keuangan untuk keperluan secara individu, tetapi berdampak juga dalam kemajuan perekonomian dan bisnis suatu negara. sehingga dapat dikatakan jika suatu negara mengalami suatu kemajuan dalam pembangunan ditandai dengan adanya kesadaran akan penting dan perannya literasi keuangan di sector keuangan.

Salah satu faktor mencapai kesuksesan dan kekayaan adalah bagaimana seseorang dalam mengelola keuangannya. Sehingga dapat terhindar dari permasalahan keuangan dimana diperlukan adanya pemahaman tentang literasi keuangan. Adapun bentuk perspektif Literasi keuangan tidak dimaksudkan untuk membatasi atau mempersulit orang untuk menikmati hidup dan menggunakan uang, tetapi literasi keuangan memungkinkan orang untuk menikmati sumber daya keuangannya dengan baik. Selain individu yang memahami literasi keuangan, factor kepribadian juga memiliki kaitan bagi seseorang untuk menentukan keputusan investasi dan mengelola keuangannya.⁵¹

⁵¹ Achmad Choerudin, *Literasi Keuangan*, ed. by M.E Diana Purnama Sari, S.E., 2023.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian ini pada Bank BSI KC Manado Mantos, yang bertempat pada Jl. Tendea (Boulevard) Ruko Mantos No. 11-12, Kec. Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. Sedangkan waktu dilaksanakannya penelitian dari bulan Oktober - November 2024.

B. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, maupun prosedur.⁵²

Pendekatan kualitatif merupakan suatu metode yang memerlukan proses yang berasal dari hasil wawancara, observasi atau dari sejumlah dokumen. Data-data tersebut kemudian dirangkum diseleksi agar bisa dimasukkan dalam kategori yang sesuai. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁵³ Sehingga dengan pendekatan kualitatif ini penulis dapat mendeskripsikan serta menjelaskan secara sistematis terhadap data-data kualitatif mengenai Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) dalam meningkatkan literasi keuangan syariah pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos.

C. Data dan Sumber Data

Berdasarkan sudut pandang penelitian yang diungkapkan peneliti pada

⁵² Sudaryono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mix Method* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019); *Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mix Method* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019).

⁵³ Amirudin dan Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Press).

umumnya mengumpulkan data primer dan sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁵⁴

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan berdasarkan hasil wawancara, observasi kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.⁵⁵ Sehingga subjek dalam penelitian ini yaitu pihak karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang disajikan dalam berbagai bentuk. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan yang berupa historis yang telah tersusun dalam bentuk arsip yang telah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian, data sekunder didapat melalui *website* BSI, buku, *ebook*, jurnal yang terkait membahas manajemen sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan literasi keuangan syariah sesuai dengan penelitian.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri, oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan.⁵⁶ Selain itu, peneliti selaku instrumen utama juga menggunakan pedoman dan daftar pertanyaan dalam melaksanakan penelitian ini.

Instrumen penelitian juga bisa diartikan sebagai alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang telah diterima, dengan tujuan untuk mendapatkan hasil dan juga kesimpulan. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu *HandPhone*, buku, Laptop dan Pulpen.

⁵⁴ Azikin.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2015).

⁵⁶ Sugiyono.

E. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang akan diamati sebagai penelitian. Ada beberapa istilah yang digunakan menunjuk subjek penelitian. Pertama ialah informan karena informan memberikan informasi tertentu suatu kelompok atau entitas tertentu. Kedua ialah partisipan, yang digunakan terutama apabila subjek mewakili suatu kelompok tertentu.⁵⁷ Teknik penentuan subjek penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling*, yang di mana *purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalkan orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan sehingga memudahkan peneliti menjelajahi situasi sosial yang diteliti.⁵⁸ *Purposive sampling* signifikan digunakan dalam situasi untuk memilih informan yang sulit dicapai, untuk itu peneliti cenderung subjektif (misalnya menentukan sampel berdasarkan kategorisasi atau karakteristik umum yang ditentukan sendiri oleh peneliti).⁵⁹ Informan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Manado Mantos yang berjumlah 4 orang informan yang terdiri dari 1 Branch Manager, 2 orang sales dan 1 orang teller.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁶⁰ Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data, sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan teknik pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian. Observasi berbeda dengan wawancara, karna observasi cakupannya lebih luas, observasi tidak terbatas pada manusia saja,

⁵⁷ Afifuddin dan Beni Saebani, 'Metodologi Penelitian Kualitatif', *Penelitian Kualitatif*, 2009, 88.

⁵⁸ Sugiyono.

⁵⁹ Ibrahim, 'Metodologi Penelitian Kualitatif', (*Panduan Peneliti Contoh Proposal Kualitatif*), 2015, 72.

⁶⁰ Sugiyono.

melaikan meliputi benda-benda, situasi, ruangan, waktu, kondisi dan segala hal yang berkaitan dengan sumber data dalam objek penelitian.⁶¹

Teknik observasi adalah pengamatan pengalaman langsung. Pengamatan dalam konteks penelitian ilmiah adalah studi yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, terencana, terarah pada suatu tujuan dengan mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku satu atau kelompok orang dalam konteks kehidupan sehari-hari.⁶²

Metode observasi digunakan untuk melihat secara langsung karyawan BSI KC Manado Mantos yang kurang wawasan tentang literasi keuangan syariah pada implementasi pekerjaan.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang dilakukan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan jelas kepada subjek penelitian.

Dalam penelitian ini akan menggunakan wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur merupakan wawancara yang berlangsung mengacu pada satu rangkaian pertanyaan terbuka, metode ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh informan sehingga selama sesi berlangsung penggalian informasi dapat dilakukan lebih mendalam. Menurut Sugiyono, Wawancara semi terstruktur memberi peluang pada peneliti untuk mengeksplorasi lebih dalam jawaban informan pada setiap pertanyaan yang disampaikan, peneliti bebas menambahkan pertanyaan yang ingin ditanyakan selama pertanyaan yang sudah dibuat sebelumnya terjawab dengan baik. Peneliti akan melakukan improvisasi atas pertanyaan yang sudah dibuat. Wawancara akan dilakukan kepada pihak-pihak yang berkompeten

⁶¹ Hasyim Hasanah, 'Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial', *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*, 2015.

⁶² Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktek* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

dalam penelitian ini, yang menjadi informan adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Manado Mantos, Peneliti menggunakan Teknik ini untuk mencari data terkait penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah bukti data penunjang yang ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, laporan kegiatan, foto-foto, data yang relevan dengan penelitian. Dokumen yang digunakan pada penelitian ini berupa hasil dari wawancara informan penelitian, foto saat wawancara dengan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Manado Mantos.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah di pahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis data kualitatif deskriptif.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi

akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Selanjutnya dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matriks, *network* (jejaring kerja) dan *chart*. Bila pola-pola yang ditemukan telah didukung oleh data selama penelitian, maka pola tersebut selanjutnya didisplaykan pada laporan akhir penelitian.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Hasil Kesimpulan/Verifikasi)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁵⁵

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian

1. Profil Singkat Bank Syariah Indonesia

Indonesia merupakan Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri Keuangan Syariah. Dan Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah juga memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri Perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan terhadap inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukan trend yang positif dari tahun ke tahun.

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

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara. BSI menargetkan pada 1 November 2021, seluruh jaringan Bank Syariah Indonesia bisa terintegrasi dan sampai akhir 2021 sebanyak 100% dari total nasabah akan memiliki akun di sistem baru BSI. Selama proses migrasi, nasabah dapat menggunakan jaringan ATM dari masing-masing bank asal.

Tahun 1990, Majelis Ulama Indonesia (MUI) membentuk kelompok kerja

untuk mendirikan bank Islam di Indonesia. Pada tanggal 18-20 Agustus 1990, MUI menyelenggarakan lokakarya bunga bank dan perbankan di Cisarua, Bogor, Jawa Barat.

Selama bertahun-tahun, Bank Syariah Indonesia terus tumbuh dan berkembang. Mereka telah meluncurkan berbagai produk dan layanan perbankan syariah yang inovatif, memperluas jaringan cabang, dan berupaya memenuhi kebutuhan finansial masyarakat Indonesia yang semakin sadar akan prinsip-prinsip syariah.

Sejarah Bank Syariah Indonesia dimulai dengan pembentukan Bank Muamalat Indonesia pada tahun 1991, yang merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Kehadiran Bank Muamalat menjadi tonggak penting dalam pengembangan perbankan syariah di Indonesia.

Perkembangan institusi keuangan syariah secara informal telah dimulai sebelum dikeluarkannya kerangka hukum formal sebagai suatu landasan operasional perbankan yang ada di Indonesia. Beberapa badan usaha pembiayaan non-Bank telah didirikan sebelum tahun 1992 yang telah menerapkan konsep bagi hasil dalam kegiatan operasionalnya. Hal tersebut juga menunjukkan kebutuhan masyarakat akan hadirnya institusi-institusi keuangan yang dapat memberikan jasa keuangan yang sesuai dengan syariah.

Kebutuhan masyarakat tersebut sudah terjawab dengan terwujudnya sistem perbankan yang sesuai syariah. Pemerintah telah memasukkan kemungkinan tersebut dalam undang-undang yang baru. Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang Perbankan secara implisit telah membuka peluang kegiatan usaha perbankan yang memiliki dasar operasional bagi hasil yang secara rinci dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Ketentuan tersebut telah dijadikan sebagai dasar hukum beroperasinya Bank syariah di Indonesia. Periode 1992 sampai 1998, hanya terdapat satu Bank Umum Syariah dan 78 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yang telah beroperasi.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur

keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak yang dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya. Sementara untuk perbankan yang menerapkan sistem syariah dapat tetap eksis dan mampu bertahan pada era tersebut.

BSI adalah salah satu bank yang hasil merger antara PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari 2021, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Dalam era di mana kesadaran akan pentingnya keuangan syariah semakin meningkat, Bank Syariah Indonesia terus berperan sebagai pemain kunci dalam membantu individu dan bisnis di Indonesia untuk mencapai tujuan keuangan mereka dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Dengan prinsip-prinsipnya yang kuat dan layanan yang inovatif, BSI terus menjadi pilihan yang relevan dan berarti dalam peta perbankan syariah di Indonesia.

Perkembangan bank syariah di Indonesia dewasa ini kian pesat. Maklum, Indonesia termasuk negara muslim terbesar di dunia sehingga memiliki peranan besar dalam membangun ekonomi syariah. Apalagi dengan lahirnya bank syariah raksasa di Tanah Air, yakni Bank Syariah Indonesia. Hasil dari gabungan atau merger tiga bank pelat merah, antara lain Bank Mandiri Syariah, Bank BNI Syariah, dan Bank BRI Syariah.

Kehadiran Bank Syariah Indonesia menjadi tonggak sejarah baru bagi bangsa ini. Dengan penyatuan bank syariah tersebut, Indonesia ditargetkan menjadi pusat ekonomi dan keuangan syariah di dunia.

BSI sangat ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga

menjadi cermin wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang. Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

2. Visi Misi Perusahaan/Instansi

a. Visi

Top 10 Global Islamic Bank

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 Bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 Bank yang paling Profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik

Indonesia dan perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Struktur Organisasi Instansi/Perusahaan



Sumber : Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Manado Mantos

4. Tujuan Perusahaan

PT. Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos sebagai salah satu Cabang dari Bank syariah Indonesia yang sudah lama beroperasi dan memiliki banyak nasabah baik itu non muslim atau muslim yang menggunakan produk yang disediakan oleh Bank karena menerapkan prinsip-prinsip sesuai dengan syariah serta menjalankan aturan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini yaitu pada UU No 21 Tahun 2008 serta mampu menjaga kepercayaan nasabah sehingga dapat menarik banyak nasabah yang ada di kota Manado.

Tujuan Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah untuk memberikan penguatan kinerja Perbankan Syariah nasional, dan Indonesia mampu menjadi

pusat ekonomi dan keuangan syariah di dunia, serta mampu berkontribusi untuk membangun perekonomian nasional dan menjadi kebanggaan Indonesia dimata internasional. Adanya Bank Syariah Indonesia (BSI) juga mempunyai tujuan yaitu menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan dan pemerataan rakyat, serta untuk menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat.

Kehadiran BSI menjadi sangat penting bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri. Keunggulan Bank Syariah Indonesia merupakan konsep perbankan yang disesuaikan dengan konsep syariah, yaitu mulai dari pinjaman syariah, KPR syariah kredit syariah, BSI Oto dan Produk pembiayaan lainnya. Keunggulan lainnya adalah dari sisi akses online banking dari BSI Net yang sangat mudah dan juga berkualitas.

5. Uraian Tugas Karyawan BSI KC Manado Mantos

a. *Branch Manager*

Branch manager merupakan struktur tertinggi di kantor Cabang yang bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasional perbankan di level kantor Cabang dan membawahi keseluruhan manager, baik bisnis maupun operasional. Kepala Kantor Cabang juga bertugas dalam memimpin dan mengawasi jalannya pencapaian setiap target bisnis perbankan sehari-hari, Mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di kantor cabang, Memonitor semua kegiatan operasional di kantor cabang , Memimpin kegiatan pemasaran di kantor cabang, Memperkirakan tujuan keuangan , Menyiapkan laporan tentang kinerja cabang, Memenuhi kebutuhan pelanggan , Dan mengelola anggaran cabang.

Adapun beberapa tugas Branch Manager yaitu :

- 1) Menilai kondisi pasar lokal dan mengidentifikasi peluang penjualan

- 2) Mengembangkan target dan rencana bisnis kantor cabang
- 3) Menyelesaikan masalah atau keluhan pelanggan
- 4) Melakukan pelatihan, pembinaan, pengembangan, dan motivasi bagi karyawan
- 5) Membangun dan memelihara hubungan dengan pelanggan
- 6) Memperkirakan tujuan keuangan
- 7) Mengelola anggaran cabang
- 8) Mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di kantor cabang
- 9) Memimpin kegiatan pemasaran di kantor cabang

b. *Branch Operational Service Manager (BOSM)*

Branch Operational Service Manager adalah seseorang yang memiliki tugas dalam memvalidasi seluruh kegiatan operasional yang dilakukan dalam memastikan telah terlaksananya pelayanan nasabah yang sesuai dengan standar layanan *branch office*. Dan memastikan pelaksanaan semua kegiatan pengadministrasian tabungan, deposito, pembiayaan, kearsipan, dan dokumentasi yang sesuai dengan keputusan berlaku. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan dan transaksi operasional teller dan *customer service*, Memastikan terkendalinya biaya *branch office* dengan efisien dan efektif, Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP, Menandatangani bukti-bukti pembukuan, seperti nisbah deposito, nisbah tabungan dan nota-nota lainnya,

c. *Back Office*

Back Office adalah Memonitoring serta mengawasi sistem transaksi keuangan, transaksi harian kredit, dan punding Kantor Cabang Syariah dan Cabang Pembantu Syariah.

- 1) Mengelola dan membuat laporan keuangan secara rinci
- 2) Mengontrol invoice pesanan dari beragam divisi
- 3) Memeriksa laporan pemasaran juga penjualan secara rinci

- 4) Memonitor stok yang ada didalam bank
- 5) Mengontrol bagian utang piutang
- 6) Mengecek dan mengontrol berkas administrasi di bank
- 7) mengontrol pesanan barang dan selalu mengkomninasikan dengan supplier
- 8) mengecek barang di bank yang akan kadaluarsa ataupun barang yang dimintai nasabah, kemudian mengevaluasi

d. *Teller*

Teller merupakan seseorang yang bertanggung jawab dalam berbagai aktivitas dalam melayani pelayanan terhadap nasabah atas dasar transaksi penyetoran uang, penarikan, dan transfer. Serta Memverifikasi identitas nasabah, Mencatat transaksi ke dalam sistem perbankan, Menangani keluhan nasabah, Mengatasi masalah yang mungkin timbul terkait dengan rekening nasabah, Mengecek dan menjaga saldo rekening, Melakukan pembukuan ke dalam sistem bank, serta Memberikan informasi mengenai produk dan layanan perbankan.

e. *Costumer Service*

Customer Service adalah seseorang yang memiliki tugas melayani nasabah dalam pembukaan rekening sampai merespon keluhan dari nasabah serta menerima permohonan pelayanan nasabah untuk transaksi pembukaan rekening dan penutupan rekening, Melayani permintaan bilyet giro, buku cek, surat keterangan/referensi bank, dan surat yang lainnya.

f. *Micro Relationship Manager Team Leader (MRMTL)*: mengelola, menindaklanjuti, dan menyusun semua proses pembiayaan baik dalam administrasi hingga prosedur yang ditetapkan.

g. *Funding and Transaction Staff*

Funding and Transaction Staff bertugas melakukan pendataan rekening nasabah dan mengidentifikasi aktivitas transaksional pada

suatu produk penghimpunan dana yang dijual oleh bank kepada nasabah yang membutuhkan. Dan ada beberapa tugas lainnya antara lain , yaitu :

- 1) Membuka rekening tabungan baru
- 2) Mencari nasabah baru untuk menarik mereka menggunakan produk perbankan
- 3) Memasarkan produk perbankan, seperti tabungan, deposito, dan giro
- 4) Menjelaskan produk dan layanan perbankan kepada calon nasabah
- 5) Mencapai target penjualan produk perbankan
- 6) Membina hubungan baik dengan nasabah
- 7) Menyusun laporan penjualan
- 8) Melakukan follow up setelah nasabah membeli produk
- 9) Mengelola administrasi dana yang diperoleh dari nasabah

h. *Consumer Business Relationship Manager (CBRM)*

Memiliki tugas untuk merancang strategi dan pemasaran cabang, mencari calon debitur yang membutuhkan pinjaman kredit dan juga menawarkan produk pinjaman.

i. *Driver*

Driver bertugas mengantar pimpinan dan pegawai ke suatu tujuan tertentu. *Driver* juga merawat kebersihan dan kondisi mesin pada mobil dinas.

j. *Office Boy*

Office boy merupakan seseorang yang bertanggung jawab dalam kebersihan dan kerapian kantor yaitu :

- 1) Membersihkan dan merapihkan meja, kursi, komputer, dan perlengkapan kantor lainnya
- 2) Membantu persiapan sebelum, saat, dan sesudah tender
- 3) Mengelola stok dan mengisi ulang persediaan kantor seperti

kertas, pena, dan alat tulis

- 4) Membereskan piring, gelas, dan perlengkapan makan siang karyawan
- 5) Menyuguhkan minuman kepada tamu
- 6) Mengantarkan surat
- 7) Membersihkan lantai dan karpet
- 8) Melayani permintaan pengetikan surat, fotokopi, dan faksimili

k. *Security*

Security merupakan seseorang yang bertugas untuk melindungi atau menjaga keamanan kondisi kantor menyambut nasabah mengarahkan nasabah yang ingin melakukan transaksi sesuai dengan layanan atau pun jasa bank yang diinginkan nasabah selain itu juga mengawal dan membantu dalam pengambilan uang nasabah yang akan di jadikan kas kecil pada *teller, customer service* maupun *back office*.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini bersumber dari observasi langsung di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Manado Mantos kemudian wawancara dengan karyawannya serta hasil penelitian ini dikaji berdasarkan dokumentasi dari teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1. Perencanaan rekrutmen karyawan

Wawancara bersama Bapak M.T (Branch Manager) :

Perencanaan rekrutmen di Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos, yakni hanya dilakukan ketika adanya kebutuhan mendesak untuk menambah karyawan, tanpa adanya rencana formal dan terstruktur. Branch Manager menyatakan bahwa “kami belum ada perencanaan khusus dalam rekrutmen pegawai, hanya saja ketika ada kebutuhan penambahan karyawan langsung kami buka rekrutmen tersebut.” Hal ini menunjukkan bahwa proses perekrutan karyawan di bank ini belum diatur secara sistematis sesuai proyeksi tahunan ataupun kebutuhan jangka panjang pada perusahaan. Dalam manajemen

sumber daya insani (SDI) yang ideal, perekrutan seharusnya dilakukan secara terencana untuk menjamin bahwa kebutuhan SDI dapat dipenuhi secara berkesinambungan, sejalan dengan target dan pertumbuhan organisasi. Ketidakteraturan dalam perencanaan rekrutmen ini juga berdampak pada literasi keuangan karyawan baru yang belum optimal, mengingat rekrutmen yang tidak terencana sering kali tidak dibarengi dengan persiapan pelatihan atau program orientasi yang efektif. Akibatnya, pemahaman karyawan terhadap produk, layanan, dan prinsip-prinsip perbankan syariah menjadi terbatas, khususnya pada awal masa kerja, sehingga berpotensi mengurangi kualitas layanan yang diberikan. Dalam pendekatan manajemen SDI di perbankan syariah, rekrutmen idealnya harus mencakup pemilihan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga memahami nilai-nilai Islam, dengan pendekatan yang proaktif dalam proyeksi kebutuhan sumber daya setiap tahun. pada Bank Syariah Indonesia Manado Mantos, belum terlihat adanya proyeksi ini, sehingga rekrutmen dilakukan hanya berdasarkan kebutuhan mendesak dan tidak berfokus pada upaya peningkatan literasi keuangan syariah bagi karyawan baru. Berdasarkan temuan ini, rekomendasi yang dapat diberikan adalah agar Bank Syariah Indonesia Manado Mantos menyusun rencana rekrutmen yang lebih formal dan proaktif, serta melibatkan program pelatihan intensif tentang literasi keuangan syariah sebagai bagian dari proses orientasi bagi karyawan baru, guna meningkatkan kualitas layanan dan mendukung peran bank dalam edukasi keuangan syariah di masyarakat.

2. Analisis Kebutuhan SDM

Wawancara bersama M.T (Branch Manager) dan K.K (BOSM) :

Analisis kebutuhan SDM di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Manado Mantos selama ini dilakukan hanya ketika terdapat posisi atau jabatan kosong yang harus segera diisi agar kinerja dan pencapaian target bank tidak terganggu. Berdasarkan wawancara, analisis kebutuhan ini belum memiliki kriteria atau standar formal, dan keputusan untuk mengisi posisi tersebut

didasarkan pada penilaian langsung oleh Branch Manager dan BOSM terhadap kompetensi karyawan yang ada. Hal ini tercermin dalam pernyataan informan yang menyebutkan, “analisis dilaksanakan ketika ada jabatan atau posisi yang kosong dan harus segera diisi agar tidak mempengaruhi kinerja dan capaian target, dan tentunya juga yang mengisi jabatan ini harus kompeten dan mampu melaksanakan pekerjaan tersebut.” Praktik ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi karyawan tetap dipertimbangkan dalam pengisian posisi, analisis kebutuhan SDM dilakukan secara terpisah dari perencanaan rekrutmen jangka panjang dan tidak didasarkan pada standar formal yang memungkinkan proyeksi yang lebih baik atas kebutuhan SDM secara keseluruhan. Akibatnya, analisis kebutuhan SDM yang bersifat ad-hoc ini belum sepenuhnya mendukung optimalisasi manajemen sumber daya insani dalam upaya meningkatkan literasi keuangan syariah, terutama bagi karyawan baru. Ketidaksinkronan antara analisis kebutuhan SDM dan perencanaan penerimaan karyawan ini berpotensi menghambat bank dalam menyiapkan karyawan yang memiliki kualifikasi dan literasi keuangan syariah yang sesuai dengan visi dan misi institusi syariah.

3. *Choice and appointment*

Pada tahapan ini telah dilaksanakan wawancara oleh M.T (Branch Manager) dan K.K (BOSM) :

Dalam rekrutmen karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Manado Mantos dilakukan melalui tahapan yang cukup ketat, mencakup seleksi administrasi, wawancara, serta beberapa tes pendukung lainnya seperti tes potensi akademik, psikotes, dan tes kesehatan. Tahapan-tahapan ini menunjukkan upaya bank untuk memilih karyawan yang paling sesuai dari segi kelayakan administratif dan potensi psikologis serta fisik. Informan menyatakan bahwa “saya ikut seleksi dan yang menyeleksi itu BM dan BOSM langsung namun melalui tahapan seleksi administrasi dan wawancara.” Namun, temuan lain menunjukkan bahwa selama wawancara, calon karyawan tidak ditanyai mengenai penguasaan produk, layanan, atau prinsip perbankan

syariah. Sebaliknya, pertanyaan lebih berfokus pada komitmen kerja, penilaian CV, dan soft skill calon karyawan, sebagaimana dinyatakan oleh salah satu informan, “saya waktu itu wawancara tidak ditanyai soal produk perbankan syariah atau penguasaannya yah itu saya tau nanti langsung saat mulai bekerja didampingi oleh BOSM dan juga sharing dengan senior.” Ketidadaan fokus pada penguasaan produk syariah ini mencerminkan adanya potensi kelemahan dalam menilai kesiapan karyawan baru dalam hal literasi keuangan syariah, yang pada akhirnya memerlukan pendampingan dari BOSM dan senior saat sudah mulai bekerja. Meskipun proses ini dinilai optimal dalam memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi umum, langkah ini belum sepenuhnya mempersiapkan karyawan baru untuk memahami prinsip dan layanan syariah secara mendalam sejak awal, yang seharusnya menjadi fokus dalam bank syariah. Maka, penyesuaian dalam wawancara dengan memasukkan aspek pengetahuan syariah dan produk terkait dapat menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa setiap calon karyawan memiliki pemahaman dasar yang lebih kuat mengenai perbankan syariah, sehingga dapat meningkatkan literasi keuangan syariah secara menyeluruh di kalangan karyawan sejak proses seleksi awal.

4. Penempatan karyawan

Pada tahapan untuk penempatan karyawan, dilaksanakan wawancara bersama B.U (Teller) :

Hasil wawancara dan observasi mengindikasikan bahwa penempatan karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Manado Mantos sudah berjalan dengan cukup baik, di mana karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka, terutama pada posisi frontliner dan sales. Informan menyatakan, "alhamdulillah untuk penempatan karyawan sudah sesuai dengan jobdesk masing-masing kemampuan dan skill masing-masing entah itu bagian teller atau sales marketing." Selain itu, penempatan ini juga membuka peluang bagi karyawan untuk promosi posisi, seperti dari teller menjadi sales jika dinilai mampu oleh Branch Manager (BM) dan Branch

Operational and Service Manager (BOSM). Sebagai contoh, seorang informan menyebutkan bahwa ia dipromosikan dari posisi teller ke sales griya setelah BM dan BOSM menilai kompetensinya sesuai untuk posisi tersebut. Lebih lanjut, penempatan karyawan pada bagian front office juga fleksibel, memungkinkan peralihan ke Customer Service Officer (CSO) jika karyawan menunjukkan kemampuan di bidang marketing. Namun, dalam hal lokasi kerja, perpindahan atau rolling karyawan jarang terjadi, sehingga karyawan biasanya ditempatkan dalam jangka waktu yang cukup lama di satu lokasi. Penempatan yang jarang berubah ini menunjukkan adanya stabilitas dalam lokasi kerja, meskipun mungkin mengurangi fleksibilitas karyawan dalam memahami dinamika kerja di cabang atau unit yang berbeda.

5. Pelatihan (*training*)

Pada tahapan pelatihan (*training*) telah di laksanakan wawancara bersama A.D (CSE) :

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa pelatihan dalam konteks manajemen sumber daya insani (SDI) untuk meningkatkan literasi keuangan syariah di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Manado Mantos masih sangat minim, belum memadai, dan tidak optimal. Seperti yang diungkapkan oleh informan, “kami pelatihan khusus untuk peningkatan literasi keuangan syariah belum banyak dan biasanya diikuti oleh senior yang kemudian disampaikan ke kami. Rata-rata untuk belajar produk dan layanan perbankan syariah kita belajar dan searching sendiri,” mengindikasikan bahwa pelatihan formal yang terstruktur belum diterapkan secara konsisten. Meskipun terdapat beberapa upaya internal, seperti pembelajaran dari pegawai senior dan kegiatan sharing pengetahuan, efektivitasnya masih terbatas. Salah satu informan menyatakan, “Awalnya ketika pertama kali saya baru bergabung di bank syariah Indonesia saya mulai belajar tentang hal-hal yang ada di bank syariah itu, baik dari produk – produk dan jasa keuangan lainnya walau belum sepenuhnya. Dan ketika bergabung saya pun tetap mendapatkan pelatihan, pembelajaran serta pemahaman akan literasi keuangan syariah,” yang

menunjukkan adanya inisiatif dari pihak bank untuk memberikan pelatihan dasar, namun pelaksanaannya masih belum konsisten dan terstruktur. Selain itu, kegiatan seperti sosialisasi dan sharing pengetahuan yang dilakukan oleh Branch Manager dan pegawai senior selama briefing atau kesempatan lain juga menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan pemahaman literasi keuangan syariah, namun masih bergantung pada inisiatif individu dan waktu luang karyawan. Informan lain menambahkan bahwa, “setelah masuk dan bergabung saya mendapat pelatihan dan belajar akan literasi keuangan syariah itu sendiri, dan untuk meningkatkan pemahaman akan literasi keuangan syariah itu sendiri bank syariah Indonesia (BSI) memberikan pelatihan khusus, untuk setiap pegawai yang baru bergabung di bank syariah Indonesia, baik dilakukan saat briefing, atau beberapa kegiatan khusus lainnya seperti diadakan sosialisasi, bahkan sharing bersama pegawai-pegawai yang sudah lama bekerja di bank BSI, berbagi pemahaman, dan pengetahuan akan literasi keuangan syariah yang bahkan dilakukan juga oleh Branch Manager sendiri kepada pegawai-pegawai yang ada.” Meskipun terdapat beberapa program pelatihan dan kegiatan pembelajaran, implementasinya masih belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan untuk benar-benar meningkatkan literasi keuangan syariah secara menyeluruh di kalangan karyawan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan dalam frekuensi dan konsistensi pelatihan formal, serta ketergantungan pada metode pembelajaran informal yang kurang terstruktur. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam manajemen SDI di BSI Manado Mantos dengan menyusun program pelatihan yang lebih terencana dan sistematis, serta memastikan bahwa setiap karyawan, terutama yang baru bergabung, mendapatkan pelatihan intensif dan berkelanjutan mengenai literasi keuangan syariah. Implementasi pelatihan yang lebih formal dan terstruktur akan membantu memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang mendalam dan konsisten mengenai produk, layanan, serta prinsip-prinsip perbankan syariah, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan dan mendukung visi BSI dalam edukasi keuangan

syariah di masyarakat.

6. Literasi keuangan syariah karyawan BSI

Berdasarkan hasil wawancara karyawan N.E (Teller) :

Berdasarkan hasil wawancara, secara umum informan menunjukkan pemahaman yang cukup baik mengenai prinsip dasar ekonomi serta produk dan layanan perbankan syariah, meskipun masih terdapat keterbatasan dalam pemahaman terkait fatwa dan regulasi yang lebih mendalam. Sebagian besar karyawan baru menguasai produk dan layanan perbankan syariah secara otodidak, melalui proses belajar mandiri, berbagi pengetahuan dengan teman, atau mendapatkan pembelajaran dari senior dan atasan. Salah satu informan menjelaskan, “awalnya saya masuk belum terlalu tau yah, namun lama kelamaan sudah bisa menjelaskan produk-produk bank syariah dimana ada penghimpunan dana, penyaluran dana, dan produk jasa keuangan lainnya. yang menjadi perbedaannya antara produk bank syariah dan produk bank konvensional tentunya berbeda dimana untuk produk bank syariah ia menggunakan bagi hasil sedangkan untuk bank konvensional ia menggunakan sistem bunga, ada juga dari perjanjian akad dimana bank syariah menggunakan akad yang sesuai dengan sistem syariat islam berbeda dengan bank konvensional yang menggunakan perjanjian secara hukum nasional.” Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada pemahaman dasar mengenai produk dan layanan, proses pembelajaran yang bersifat informal ini belum sepenuhnya optimal dalam membangun pemahaman yang lebih mendalam tentang prinsip-prinsip syariah dan regulasi yang mengaturnya. Informan lainnya menjelaskan, “Produk bank syariah itu terdiri dari 3 macam, ada penyaluran dana, ada penghimpunan dana, dan ada produk jasa keuangan lainnya. untuk produk penghimpunan dana ada giro, deposito, Tabungan wadiah dan juga mudharabah. Penyaluran dana ada bagi hasil, jual beli, sedangkan produk jasa keuangan lainnya ada wakalah, hawalah, sharf dan lainnya yang menggunakan prinsip syariah tentunya masih ada produk lainnya yang menjadi fitur dari bank syariah Indonesia. Dan yang membedakan produk dari bank syariah dan

produk konvensional itu sendiri yaitu yang paling utama adalah dimana dari segi perhitungan keuntungan, dimana bank syariah tidak menggunakan sistem bunga pada pelayanan kami berbeda dengan bank konvensional dimana keuntungan yang didapat dibebankan kepada nasabah itu sendiri.” Dari penjelasan ini, terlihat bahwa meskipun karyawan baru bisa menjelaskan produk dan layanan syariah dengan cukup baik, pemahaman mereka lebih banyak berasal dari pengalaman langsung dan interaksi dengan rekan kerja ketimbang melalui pelatihan formal atau pembelajaran yang lebih sistematis. Beberapa informan juga mengakui bahwa pemahaman mereka mengenai literasi keuangan syariah masih terbatas, terutama karena latar belakang pendidikan yang berbeda sebelum bergabung dengan bank syariah, seperti yang diungkapkan oleh salah satu informan, “ketika saya bergabung di bank syariah Indonesia saya belum paham akan literasi keuangan syariah dikarenakan saya merupakan salah satu pegawai yang latar belakang dengan lulusan universitas yang berbeda tentunya dan pemahaman akan literasi keuangan syariah masih kurang.” Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam meningkatkan pemahaman literasi keuangan syariah pada karyawan baru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak selalu terkait dengan perbankan syariah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai literasi keuangan syariah, perlu ada upaya pelatihan yang lebih terstruktur dan sistematis, termasuk pemahaman tentang fatwa dan regulasi yang lebih komprehensif agar karyawan dapat lebih siap dan kompeten dalam memberikan layanan berbasis prinsip syariah.

7. *Assessing performance* dan evaluasi

Pada tahapan ini sudah dilaksanakan wawancara pada M.A (Karyawan BSI) : Berdasarkan hasil wawancara, penilaian kinerja dan evaluasi yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Manado Mantos lebih banyak berfokus pada pencapaian target, dan belum sepenuhnya berorientasi pada peningkatan literasi keuangan syariah karyawan. Penilaian kinerja dilakukan secara harian, yang mana semakin tinggi pencapaian target, semakin baik pula

penilaian yang diberikan, seperti yang disampaikan oleh salah satu informan, “di kami penilaian itu berdasarkan target yah dimana semakin tercapai target maka penilaian semakin baik tentunya.” Hal ini menunjukkan bahwa penilaian lebih banyak bergantung pada hasil kerja yang terukur, namun tidak mencerminkan aspek pembelajaran atau peningkatan pemahaman terhadap literasi keuangan syariah. Informan lain menambahkan, “penilaian dalam perbankan syariah pada umumnya based on target dan kami rasa semakin mereka menguasai produk dan layanan BSI tentu target akan lebih mudah tercapai bagaimana mereka approach pada nasabah dan nasabah merasa puas itulah penilaian kami. Di dalam KPI juga ada yah penguasaan produk oleh karyawan dan itu jadi alat ukur pimpinan.” Meskipun ada pengakuan bahwa penguasaan produk merupakan salah satu indikator penilaian yang digunakan dalam Key Performance Indicator (KPI), evaluasi kinerja masih cenderung terbatas pada pencapaian target dan interaksi dengan nasabah. Dengan demikian, meskipun aspek pemahaman terhadap produk menjadi bagian dari evaluasi, penilaian kinerja tidak secara langsung mengukur tingkat pemahaman karyawan terhadap literasi keuangan syariah secara mendalam. Oleh karena itu, untuk mendorong peningkatan literasi keuangan syariah, penting bagi manajemen untuk mengembangkan sistem penilaian yang tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga mengintegrasikan penilaian terhadap pemahaman prinsip-prinsip syariah dan literasi keuangan, serta bagaimana karyawan menerapkan pengetahuan tersebut dalam pelayanan kepada nasabah.

C. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan ditemukan 7 temuan penerapan manajemen sumber daya insani dalam meningkatkan literasi keuangan syariah yang menjadi tema dalam pembahasan yakni Perencanaan rekrutmen karyawan, analisis kebutuhan SDM, choice and appointment, penempatan SDM, pelatihan (training), literasi keuangan syariah karyawan BSI serta assessing performance dan evaluasi.

Dari 7 temuan tersebut mendukung fungsi Manajemen SDM (MSDM) yang

dapat diartikan sebagai pengembangan SDM, yang memiliki fungsi perencanaan, implementasi dan perekrutan, pelatihan, pengembangan SDM pada suatu perusahaan yang memiliki sasaran meliputi mengoptimalkan produktivitas perusahaan dengan cara efektivitas karyawan atau SDM. Manajemen SDM (MSDM) merupakan proses pengembangan SDM yang dilakukan melalui tahapan perencanaan hingga evaluasi untuk memperoleh SDM yang sesuai dengan kriteria penilaian untuk mewujudkan tujuan bersama.⁶³

Manajemen SDI diawali dari manusia yang diciptakan oleh Allah SWT dengan bentuk yang paling baik, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat At-Tin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Terjemahnya:

sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Q.S At-Tin: 4)

Manajemen SDM (MSDM) dalam konteks ini adalah proses yang dimulai dari perencanaan hingga evaluasi untuk memperoleh SDM yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan bersama perusahaan. Dalam konteks manajemen SDI, perspektif Islam juga memberikan landasan yang kuat, dengan merujuk pada Al-Qur'an Surat At-Tin ayat 4 yang menekankan penciptaan manusia dalam bentuk yang terbaik, yang menjadi dasar bagi penerapan prinsip-prinsip manajemen SDI dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) yang dilakukan oleh Manajemen Bank Syariah Indonesia Cabang Manado Mantos telah sesuai dengan Manajemen SDI khususnya pada pengelolaan yang meliputi fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*).⁶⁴ Manajemen Sumber Daya Insani perbankan syariah ditujukan pada

⁶³ Affandy, Fachrudin Fiqri, and ME SEI. "BAB 11 MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI BANK SYARIAH." *Perbankan Syariah: Teori, Konsep & Implementasi* 176 (2023).

⁶⁴ Haryanto, M. M., and D. R. Rudy. "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya

dua perilaku yaitu, muamalah dan ibadah Perilaku muamalah memiliki makna pada dasarnya semua perbuatan yang dilakukan pada dasarnya boleh dilakukan, kecuali Al-Quran dan hadist melarangnya. Perilaku ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali terdapat dalil di dalam Al-Qur'an dan Hadits yang menunjukkan bahwa perbuatan itu boleh atau harus dilakukan.(IPB University 2021)⁶⁵

Proses perencanaan yang belum tersusun oleh pihak manajemen Bank Syariah jika dilihat dari fungsi manajemen sangat dibutuhkan dan perlu diperhatikan dimana proses perencanaan terintegrasi dengan rencana jangka pendek dan rencana jangka panjang⁶⁶

1. Dalam strategi bisnis, proses perencanaan akan dilakukan beberapa tahapan.
 - a. Membuat perencanaan jangka Panjang
 - b. Membuat perencanaan strategi bisnis dengan jangka
 - c. Membuat perencanaan anggaran tahunan yang mendeskripsikan bisnis selama satu tahun dengan menyiapkan anggaran.
2. Kegiatan perencanaan SDM melakukan beberapa tahapan diantaranya :
 - a. Perencanaan SDM perlu memetakan kajian SDM seperti : tujuan dan sasaran bisnis dan hasil analisis SWOT perusahaan.
 - b. Hasil analisis menjadi bahan tambahan evaluasi untuk memenuhi kebutuhan SDM.
 - c. Hasil analisis kebutuhan SDM menjadi bahan masukan dalam menyusun anggaran tahunan dalam perencanaan SDM.

Kemudian proses perekrutan SDM pada perbankan syariah merupakan aktivitas manajemen SDM guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Veitzhal Rivai, perekrutan karyawan pada Lembaga keuangan syariah mengedepankan kualitas yang unggul untuk

Kerja Islami." (2021).

⁶⁵ IPB Univeristy. "Buku Ajar Manajemen SDM Syariah untuk UMKM". Jakarta: KNEKS. 2021

⁶⁶ Misra, Isra, Muhammad Ragil, and Muhammad Iqbal Fachreza. "Manajemen perbankan syariah (konsep dan praktik perbankan syariah di indonesia)." (2021).

menjalankan tugasnya. Adanya proses perekrutan ini bertujuan untuk memberikan keberlanjutan kinerja untuk meningkatkan kualitas kerja.⁶⁷ Menjadi sebuah keharusan bagi SDI perbankan syariah untuk dapat menerapkan nilai dan prinsip syariah pada sistem operasional perbankan syariah terlebih pada literasi keuangan syariah karyawan yang berdampak pada penilaian dan proses pencapaian target.

Dalam manajemen SDM perbankan syariah, salah satu aspek yang penting dan tidak dapat dipisahkan yaitu, tahap pengembangan SDM perbankan syariah. Pengorganisasian SDM dapat dilakukan dengan cara melakukan pengembangan SDM meliputi pemberian pelatihan dan kegiatan penggalan potensi SDM yang dimiliki.

Manajemen SDI di BSI Cabang Manado Mantos sudah mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam menjalankan fungsi-fungsi MSDI. Meski begitu, proses perencanaan dalam manajemen SDM masih perlu ditingkatkan, khususnya dengan menyusun perencanaan yang lebih terintegrasi antara rencana jangka pendek dan jangka panjang. Proses perencanaan SDM juga harus lebih memetakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih strategis dengan memasukkan hasil analisis SWOT dan kajian bisnis untuk merumuskan rencana anggaran tahunan dan kebijakan yang lebih jelas dalam memenuhi kebutuhan SDM.

Pelatihan dilakukan untuk mendapatkan SDM insani yang siap untuk menghadapi tantangan di era global seperti saat ini. Oleh karenanya pelatihan merupakan sebuah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk dapat bersaing. Selain pelatihan, penempatan (staffing) tidak menentukan seorang karyawan sukses dan pekerjaannya. Yang membuat mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di mana mereka ditempatkan adalah dengan mengikuti pelatihan.⁶⁸ Pelatihan atau (Training) merupakan sebuah

⁶⁷ Safitri, Novi Anggi. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Model Perekrutan Karyawan Bank Syariah) Yogyakarta: K-Media. 2021

⁶⁸ Trimulato, Trimulato. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah." *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah* 5.2 (2018): 238-265.

kegiatan yang diadakan untuk mendorong dan meningkatkan kemampuan semua karyawan atau SDM untuk mendukung tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan skill SDM. Selain itu, menciptakan individu yang terampil dan mahir di bidangnya.

Perekrutan karyawan di sektor perbankan syariah sangat penting untuk memastikan bahwa SDM yang diterima tidak hanya memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi juga memiliki pemahaman dan nilai yang sesuai dengan prinsip syariah, sehingga dapat menjalankan operasional bank dengan baik, serta mendukung pencapaian target-target yang telah ditetapkan. Perekrutan yang berbasis pada kualitas dan kecocokan dengan prinsip-prinsip syariah akan memastikan bahwa setiap karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam perkembangan perusahaan.

Pengembangan SDM melalui pelatihan juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam manajemen SDM, di mana pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan di era global yang penuh persaingan. Pelatihan yang dilaksanakan harus mengarah pada peningkatan pengetahuan karyawan mengenai literasi keuangan syariah, serta penguasaan produk dan layanan perbankan syariah. Dengan adanya pelatihan yang tepat dan terarah, karyawan akan lebih siap untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di sektor perbankan.

Selain pelatihan, penempatan yang tepat dan sesuai dengan kompetensi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan penempatan yang tepat, karyawan dapat lebih maksimal dalam menjalankan tugasnya, namun untuk mencapai kesuksesan jangka panjang, penempatan karyawan juga harus diimbangi dengan pengembangan dan pelatihan berkelanjutan. Penempatan yang tidak hanya berdasarkan pada kemampuan individu, tetapi juga pada kesesuaian dengan tujuan perusahaan, akan menciptakan kinerja yang optimal.

Tugas dan fungsi manajemen SDM yang paling penting adalah mendapatkan sumber daya yang berkualitas tinggi, agar dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengontrol perusahaan. Beberapa hal

yang perlu dimiliki SDI dalam lingkup Lembaga keuangan syariah, diantaranya:⁶⁹

1. Memiliki kemampuan untuk mengajak nasabah, serta mampu memahami hubungan antar bank syariah dan nasabahnya.
2. Memiliki kemampuan memberikan layanan yang berkualitas.
3. Memiliki kemampuan untuk mendapatkan peluang investasi bagi perbankan syariah.

Dalam konteks literasi keuangan syariah, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat literasi keuangan syariah karyawan di BSI Manado Mantos telah berada pada tingkat yang baik, bahkan ada indikasi bahwa beberapa karyawan sudah berada pada tingkat “Well Literate” menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Ini menunjukkan bahwa para karyawan tidak hanya memahami produk dan jasa perbankan syariah, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan dan kepuasan nasabah. Literasi keuangan syariah yang baik pada karyawan menjadi faktor kunci dalam kelancaran dan kesuksesan setiap perusahaan, terutama di industri perbankan syariah, yang menuntut pemahaman yang kuat akan prinsip syariah yang mengatur operasionalnya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa literasi keuangan syariah karyawan menurut Otoritas Jasa Keuangan⁷⁰ telah berada di aspek *Well Literate* yakni tingkat literasi yang paling tinggi, seseorang memiliki pemahaman yang kuat tentang fitur, manfaat, hak, kewajiban, dan resiko dari produk dan jasa keuangan. Tingkatan literasi yang baik menunjukkan seseorang memiliki kemampuan untuk menggunakan produk dan jasa keuangan untuk mencapai stabilitas ekonomi. Dengan pemahaman akan literasi keuangan syariah pada setiap karyawan menjadi tolak ukur sebuah kelancaran, dan keberhasilan setiap perusahaan di dunia perbankan.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen BSI untuk terus meningkatkan

⁶⁹ El-Seoudi et al. 2012

⁷⁰ ‘Otoritas Jasa Keuangan Literasi Keuangan Syariah’.

literasi keuangan syariah karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, sehingga karyawan dapat lebih memahami dan mengaplikasikan prinsip-prinsip syariah dalam melayani nasabah dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Dengan memprioritaskan pengembangan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai syariah, BSI akan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam menjalankan operasionalnya serta memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan sektor perbankan syariah secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan literasi keuangan syariah di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Manado Mantos, ditemukan bahwa perencanaan rekrutmen karyawan belum terlaksana secara optimal, karena belum memiliki perencanaan tenaga kerja yang formal dan terstruktur sehingga tidak sepenuhnya memenuhi standar ideal dalam proyeksi kebutuhan SDM. Namun, aspek lain seperti analisis kebutuhan SDM, choice and appointment, serta penempatan SDM telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prinsip manajemen SDI. Proses seleksi, pengangkatan, serta penempatan karyawan dilakukan secara efektif dengan memperhatikan kompetensi individu serta kebutuhan perusahaan, mendukung upaya pencapaian kinerja yang optimal. Dari segi literasi keuangan syariah, karyawan telah menunjukkan peningkatan positif dalam pemahaman terhadap prinsip ekonomi syariah, produk, serta layanan perbankan syariah, meskipun pemahaman terhadap fatwa dan regulasi seringkali diperoleh secara otodidak atau melalui interaksi dengan rekan kerja yang lebih senior. Pelatihan yang disediakan manajemen untuk meningkatkan literasi keuangan syariah juga belum sepenuhnya optimal, dengan karyawan baru sering kali mempelajari produk dan layanan perbankan syariah secara mandiri atau melalui sharing knowledge dengan senior, sementara program pelatihan khusus untuk aspek ini belum dilaksanakan secara konsisten. Sistem penilaian kinerja di BSI Manado Mantos masih berfokus pada pencapaian target dan orientasi profit, dengan aspek literasi keuangan syariah yang belum dijadikan indikator utama dalam evaluasi kinerja, meskipun penguasaan produk tetap menjadi bagian dari Key Performance Indicator (KPI) karyawan.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen SDI di BSI Manado Mantos mencakup sebagian besar fungsi MSDI, namun masih membutuhkan perbaikan pada perencanaan rekrutmen, peningkatan program pelatihan, serta pengintegrasian literasi keuangan syariah dalam sistem penilaian kinerja. Optimalisasi pada aspek-

aspek tersebut akan mendukung peningkatan efektivitas karyawan dalam melayani nasabah, pencapaian target perusahaan, dan memperkuat pemahaman terhadap prinsip syariah sebagai dasar operasional perbankan syariah.

B. Saran

1. Bagi BSI KC Manado Mantos agar tetap dapat memaksimalkan dan meningkatkan mengadakan program sosialisasi, edukasi atau kegiatan lain seperti seminar antara pegawai baru dengan pegawai yang sudah lama agar lebih banyak lagi pemahaman mengenai literasi keuangan syariah dan bisa sharing ke pegawai pegawai yang baru untuk menambah wawasan akan literasi keuangan syariah
2. Bagi peneliti berikutnya penelitian akan dilakukan dengan sebaiknya menggunakan metode analisis kuantitatif, dan pengambilan data informan lebih banyak dengan kategori usia, jenis kelamin, dan latar belakang yang berbeda. Ini bertujuan supaya bisa menganalisis lebih dalam tentang literasi keuangan syariah pada pegawai bank syariah indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rudi, 'Faktor Manajemen Profesional : Perencanaan, Pengorganisasian, Dan Pengendalian (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.5 (2021), 700–701
- Al-Hasyimi, Marhum Sayyid Ahmad, *Mukhtarul Ahaadits Wa Al-Hukmu Al-Muhammadiyah*, ed. by Dar Nasyr Al-Misriyyah (Surabaya, 2016)
- Aquino, Afvan, 'Analisis Literasi Keuangan Syariah Tentang Riba Pada Anggota BMT/Koperasi Syariah', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8.2 (2018)
- Azikin, Amirudin dan Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Press)
- Bachrun, Saifuddin, *Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2017)
- Choerudin, Achmad, *Literasi Keuangan*, 2023
- , *Literasi Keuangan*, ed. by M.E Diana Purnama Sari, S.E., 2023
- Dahlia, Muna, 'Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Menggunakan Lembaga Keuangan Syariah' (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020)
- Effendi, Usman, *Asas Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)
- Fauziyah Lamaya Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, 'Manajemen Dan Eksekutif', *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2019), 53
- Fitria, Tira Nur, 'Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1.2 (2015), 79
- Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktek* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015)
- Hafidhuddin, Didin, *Manajemen Syariah* (Jakarta: Gema Insani Press, 2008)
- Hardana, Ali, 'Manajemen Sumber Daya Insani', *Jurnal Al-Masharif*, 1.1 (2015), 35
- Hasanah, Hasyim, 'Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial', *Metode Penelitian Kualitatif*

Teori Dan Praktik, 2015

Hasibuan, Malayu, *Manajemen (Dasar, Pengertian, Dan Masalah)* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015)

Hasyim, Sukoarno L., ‘Manajemen Sumber Daya Insani’, *Jurnal Lentera*, 2.1 (2019), 139

Husna, Nadya Amiri dan Nur Aini Latifa, ‘Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Blitar’, *Jurnal Iqtisaduna*, 1.1 (2018), 35

I Fauzi, A., & Murniawaty, ‘Pengaruh Religiusitas Dan Literasi Keuangan Syariah Mahasiswa Terhadap Minat Menjadi Nasabah Di Bank Syariah’, *Economic Education Analisis Journal*, 9.2 (2020), 478

Ibrahim, ‘Metodologi Penelitian Kualitatif’, (*Panduan Peneliti Contoh Proposal Kualitatif*), 2015, 72

Kasmir, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi*, ed. by PT Raja Grafindo Persada, 2010

Koni, Agus, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep Dan Implementasi)* (Widina Bhakti Persada Bandung, 2021)

Latifah, Nur Fitri, ‘Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil’, *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1.1 (2021), 119

Lusardi, Olivia S. Mitchell and Annamaria, ‘Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Well-Being,” Wharton Pension Research Council Working Papers’, 2010

M Albaity, M., & Rahman, ‘The Intention to Use Islamic Banking : An Exploratory Study to Measure Islamic Financial Literacy’, *International Journal of Emerging Markets*, 14.5 (2018), 997

Maujud, Fathul, ‘Implementasi Fungsi - Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam’, *Jurnal Penelitian Keislaman*, 1.14 (2018), 33–34

Mayangsari, Reny, ‘Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Karyawan Di T-Shirt and Screen Printing Ponorogo’ (Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021)

- Noviani, S.E., M.Si., *Literasi Keuangan Syariah Untuk Perkembangan UMKM*, ed. by Ak. Dwi Winarni, S.E., N.Sc. (Jawa Tengah, 2023)
- Nur Hidayah, S.Ag., S.E., M.A., Ph.D, *Literasi Keuangan Syariah* (Jakarta, 2021)
- Ojk, ‘Siaran Pers Survei Nasional Literasi Dan Inklusi Keuangan Tahun 2022’, *Otoritas Jasa Keuangan*, November, 2022, 10–12
- ‘Otoritas Jasa Keuangan Literasi Keuangan Syariah’, 2018
- ‘Otoritas Jasa Keuangan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 76 / POJK.07 / 2016’, 2016
- Priyono, *Pengantar Manajemen* (Surabaya, 2007)
- Ramadhani, Harish Muhammad, ‘Pengaruh Literasi Keuangan Syariah, Promosi, Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Bank’, *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2 (2021), 693
- Ramadhani, Savira Rezadien, ‘Pengelolaan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) Di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati’, *Jurnal Penelitian*, 5.1 (2018), 5
- Rialdy, Muhammad Arief, ‘Analisis Pengaruh Disposable Income Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Minat Menabung Ibu-Ibu Majelis Taklim Al-Hidayah Di Perbankan Syariah’ (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018)
- Rivai, Veitzhal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Orang* (Jakarta: Rajawali Press, 2009)
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Ruwaitdah, Siti Homisyah, ‘Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Dan Shariah Governance Terhadap Keputusan Mahasiswa Dalam Menggunakan Jasa Perbankan Syariah’, *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 1.1 (2020), 86–87
- Saebani, Afifuddin dan Beni, ‘Metodologi Penelitian Kualitatif’, *Penelitian Kualitatif*, 2009, 88
- Sandra, J Huston, ‘Measuring Financial Literacy’, *The Journal of Consumer*

Affairs, 44.2 (2010), 298

‘Sejarah Perseroan-Bank Syariah Indonesia’, *Bank Syariah Indonesia*, 2024

Sudaryono, *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mix Method* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019); *Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mix Method* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2015)

Terry, George R, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006)

Wahyudin, Wawan, ‘Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam’, *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1.2 (2020), 113

Wicaksana, Aisyah dan, *Analisis Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Keputusan Menggunakan Produk Perbankan Syariah (Studi Mahasiswa Ekonomi Syariah Syariah Dan Perbankan Syariah Wilayah Kabupaten Bantul Yogyakarta)*, 2018

Lampiran



